

Экономика и политика

Economics and politics

№3 (6) 2015

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.

Свидетельство о регистрации средства массовой информации ПИ № ТУ74-01162 от 11 февраля 2015 г. выдано Управлением Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций по Челябинской области.

Учредитель ФГБОУ ВПО «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: decan_balynskaya@mail.ru

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

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

Выход в свет: 18.12.2015

Тираж 495 экз. Заказ №9512/2015

Научный журнал
Экономика и политика
№3 (6) 2015
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 ВПО «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.э.н., д.полит.н., декан факультета прикладных коммуникаций Санкт-Петербургского государственного университета, зав. каф. менеджмента массовых коммуникаций (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. ЧешскиеБудейовице (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. Уральского института – филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы (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.

Технические редакторы: Л.М. Рахимова, Е.И. Канаева, ассистенты Магнитогорского государственного технического университета им. Г.И. Носова.

Scientific journal
Economics and politics
№3 (6) 2015
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), Dean of the Faculty of Applied Communication Studies, St. Petersburg State University (SPbGU), Head of Mass Communications Management department (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, Ural Institute – a branch of the Russian Academy of National Economy and Public Administration (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 Editors: L.M. Rakhimova, E.I. Kanaeva, assistants professor of Nosov Magnitogorsk State Technical University.

Акьюлов Р.И. РАЗВИТИЕ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В КРУПНЫХ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЯХ РОССИЙСКИХ РЕГИОНОВ НА ОСНОВЕ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА5	Akyulov R.I. THE DEVELOPMENT OF SMALL BUSINESS IN THE MAJOR MUNICIPALITIES OF THE RUSSIAN REGIONS ON THE BASIS OF STATE-PRIVATE PARTNERSHIP5
Александрова М.В. ТЕОРЕТИЧЕСКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ НА ПРИМЕРЕ ООО «ОСК»10	Aleksandrova M.V. THEORETICAL-METHODOLOGICAL FUNDAMENTALS OF PERSONNEL MANAGEMENT UNDER CONDITIONS OF ORGANIZATIONAL CHANGE ON THE EXAMPLE OF «USC»10
Витик С.В., Риттер И.В. ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ15	Vitik S. V., Ritter V. I. FEATURES STAFF MOTIVATION SYSTEM AT THE INDUSTRIAL ENTERPRISE15
Воронина Л.П., Винник С.В. СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА КАК УСЛОВИЕ БЕСПЕРЕБОЙНОЙ ТРАНСПОРТИРОВКИ ПРИРОДНОГО ГАЗА И ЭКСПЛУАТАЦИИ МАГИСТРАЛЬНЫХ ГАЗОПРОВОДОВ19	Voronina L.P., Vinnik S.V. THE QUALITY MANAGEMENT SYSTEM AS A CONDITION FOR THE SMOOTH TRANSPORTATION OF NATURAL GAS AND OPERATION OF TRUNK PIPELINES19
Долгополов О.В., Козлова Т.В. ПУТИ ФОРМИРОВАНИЯ СОВРЕМЕННОЙ БУХГАЛТЕРСКОЙ ТЕРМИНОЛОГИИ31	Dolgopolov O.V., Kozlova T.V. WAYS OF FORMATION OF THE MODERN ACCOUNTING TERMINOLOGY31
Ереклинцева Е.В, Рахимова Л.М. ПРАВА И СВОБОДЫ ЧЕЛОВЕКА И ГРАЖДАНИНА В РАМКАХ МЕЖДУНАРОДНОГО И ВНУТРИГОСУДАРСТВЕННОГО ПРАВА42	Yereklintseva Ye.V., Rakhimova L. M. THE RIGHTS AND FREEDOMS OF A MAN AND A CITIZEN IN THE FRAMEWORK OF INTERNATIONAL AND DOMESTIC LAW42
Зарубина В.Р. РАЗВИТИЕ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН47	Zarubina V.R. DEVELOPMENT OF EDUCATION AND SCIENCE IN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN47
Роберт Земан, Лукаш Поланецки ФРАНЧАЙЗИНГ КАК СПОСОБ ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА И ЕГО ПРИМЕНЕНИЕ НА ПРАКТИКЕ50	Ing. Robert Zeman, Ing. Lukáš Polanecký, FRANCHISING AS A WAY OF DOING BUSINESS AND ITS APPLICATION IN PRACTICE50
Ковальска-Стус Хана ЕДИНЕНИЕ ХРИСТИАН, ПОЛЯКОВ И РУССКИХ В ИНТЕРПРЕТАЦИИ ПОЛЬСКИХ ЖУРНАЛИСТОВ57	Kowalska-Stus H. UNITY OF CHRISTIAN, POLISH AND RUSSIAN PEOPLE IN POLISH JOURNALISTS' INTERPRETATION57

Кузнецова Н.В. МОТИВАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ (НА ПРИМЕРЕ ИССЛЕДОВАНИЯ МОТИВАЦИОННЫХ АСПЕКТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗА)65	Kuznetsova N.V. MOTIVATIONAL MANAGEMENT PROCESS MANAGEMENT TRAINING (ON THE EXAMPLE OF THE STUDY OF MOTIVATIONAL ASPECTS OF ACTIVITY OF UNIVERSITY TEACHERS)65
Литовская Ю.В., Агеева И.А. ОСОБЕННОСТИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА В ПЕРИОД 1992-2014ГГ.71	Litovskaya Yu.V., Ageeva I.A. FEATURES OF ECONOMIC POLICY OF THE STATE AT THE PERIOD 1992-2014.71
Майорова Т.В. КОМПЛЕКСНАЯ ОЦЕНКА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ76	Maierova T.V. COMPREHENSIVE ASSESSMENT OF ECONOMIC EFFICIENCY OF ENVIRONMENTAL MANAGEMENT OF INDUSTRIAL ENTERPRISE76
Олейник Л.В. ИННОВАЦИИ В УСЛОВИЯХ ЭВОЛЮЦИИ ЭКОНОМИКИ80	Oleinik L.V. INNOVATIONS IN TERMS OF THE EVOLUTION OF THE NATIONAL ECONOMY80
Сапожникова С.М., Платов С.И. НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ РОССИЙСКОГО МАШИНОСТРОЕНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ РЫНОЧНЫХ УСЛОВИЯХ84	Sapozhnikova S. M., Platov S. I. SOME PROBLEMS OF THE RUSSIAN ENGINEERING INDUSTRY IN THE CURRENT MARKET CONDITIONS84
Синицына О.Н. ТЕХНОЛОГИЯ МАРКЕТИНГА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ87	Sinitsina O.N. MARKETING TECHNOLOGY OF ORGANIZATION PERSONEL87
Томаров А.В., Подольская И.А. НЕКОТОРЫЕ СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ В РАССМОТРЕНИЯ ПОНЯТИЯ «СОЦИАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ»96	Tomarov A.V., Podolskaya I.A. SOME SOCIOLOGICAL APPROACHES TO THE CONSIDERATION OF THE CONCEPT OF "SOCIAL ADAPTATION"96
Тургель И.Д. НОВЫЕ КРИТЕРИИ ВЫДЕЛЕНИЯ МОНОГОРОДОВ: ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ99	Turgel I.D. NEW CRITERIA OF MONOTOWNS SELECTION: IMPLEMENTATION PROBLEMS99
Шеметова Н.К. ОСОБЕННОСТИ ВЛИЯНИЯ МАРКЕТИНГОВОЙ СРЕДЫ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ104	Shemetova N. K. FEATURES OF INFLUENCE MARKETING ENVIRONMENT ON THE EFFECTIVENESS OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS IN THE RUSSIAN FEDERATION104

Акьюлов Р.И.,

д.э.н., профессор Уральского института управления
филиал РАНХиГС г.Екатеринбург.

Akyulov R.I.,

D.Sc. (Economics), professor of Ural Institute – a branch
of the Russian Academy of National Economy and Public
Administration.

РАЗВИТИЕ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В КРУПНЫХ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЯХ РОССИЙСКИХ РЕГИОНОВ НА ОСНОВЕ ГОСУДАРСТВЕННО- ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА

THE DEVELOPMENT OF SMALL BUSINESS IN THE MAJOR MUNICIPALITIES OF THE RUSSIAN REGIONS ON THE BASIS OF STATE-PRIVATE PARTNERSHIP

Аннотация

В данном исследовании основной гипотезой выступает тезис о том, что для развития предпринимательской деятельности в регионах, крупных городах необходимо развивать передовые формы и методы сотрудничества органов государственного и муниципального управления и бизнеса по реализации совместных проектов в социальной и производственной инфраструктуре, с использованием государственных, муниципальных заказов.

Цель: анализ факторов, влияющих на развитие предпринимательства и реализации социально-значимых проектов в социальной сфере, производственно-хозяйственной инфраструктуре в рамках государственно-частного партнерства на уровне регионов, территорий.

Методы: контент-анализ научной литературы, веб-сайтов Интернета, статистический анализ.

Результаты: в статье рассмотрены проблемы развития малого предпринимательства в регионах, городах, исследованы факторы, препятствующие этому развитию. Представлена характеристика экономических показателей, занятости в сфере малого бизнеса в ряде российских городов, а также приведен опыт экономически развитых стран по реализации проектов муниципально-частного партнерства в различных сферах.

Научная новизна: изучено понятие «муниципально-частное партнерство», проанализирован характер сотрудничества частных компаний и государственных, муниципальных организаций, дополнен ряд аргументов в пользу принятия федераль-

ного закона о государственно-частном партнерстве отдельных положений о муниципально-частном партнерстве, предложен комплекс мер по дальнейшему развитию муниципально-частного партнерства в российских городах.

Abstract

The main hypothesis of the study is the thesis that for the development of entrepreneurship in regions, major cities need to develop advanced forms and methods of cooperation of state and municipal management and business in the implementation of joint projects in social and productive infrastructure, using state and municipal orders.

Objective: analysis of factors affecting the development of entrepreneurship and implementation of socially significant projects in the social sphere, production and economic infrastructure through public-private partnership at the level of regions, territories.

Methods: content analysis of scientific literature, web sites on the Internet, statistical analysis.

Results: the article considers problems of development of small entrepreneurship in the regions, cities, and also the factors hindering the development. The article presents a review of the economic indicators, employment in small business in several Russian cities, as well as the experience of economically developed countries on realization of projects of municipal-private partnership in various fields.

Scientific novelty: we have studied the concept of «municipal-private partnership», analyzed the nature of the cooperation between private companies and state and municipal organizations, added a number of arguments in favor of the adoption of the Federal law on public-private partnership, proposed a set of measures on further development of municipal-private partnership in the Russian cities.

Ключевые слова

Государственно-частное партнерство, муниципально-частное партнерство, малое предпринимательство, бизнес-инкубатор, субконтрактинг, муниципальные заказы.

Keywords

Public-Private Partnership, Municipal-Private Partnership, Small Business, Business Incubator, Subcontracting, Municipal Orders

Малый бизнес и малое предпринимательство в России динамично развивались последние 20 лет. При этом данный сектор формирует около 15-20% ВВП страны, создавая рабочие места, участвует в производстве благ, предоставлении услуг, удовлетворяя тем самым личные и общественные потребности населения, отчисляя налоги, пополняет бюджеты всех уровней. К тому же надо учитывать, что малые и средние предприниматели формируют средний класс, который является основой социальной стабильности и устойчивого экономического развития любой страны.

Таблица 1 - Основные показатели деятельности малых предприятий, экономической активности и занятости населения в ряде регионов УрФО в январе-июне 2015г.

	Число малых предприятий, единиц	Средне-списочная численность работников без внешних совместителей, тыс. человек	Оборот, млрд. рублей	Экономически активное население, тыс. чел	Занятое население тыс.чел	Безработные, тыс. чел.
Свердловская область	8589	218,6	269,0	2292	2139	153
Челябинская область	4185	129,2	157,65	1861	1745	116

Источник: http://sverdl.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/sverdl/ru/statistics/enterprises/
http://chelstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/chelstat/ru/statistics/enterprises/
http://sverdl.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/sverdl/ru/statistics/employment/
http://chelstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/chelstat/ru/statistics/employment/

Таблица 2 - Удельный вес городов с численностью населения свыше 300 тысяч человек в основных социально-экономических показателях Свердловской и Челябинской области в 2013г. (в %)

	Екатеринбург	Челябинск	Магнитогорск	Нижний Тагил
Численность населения	33,5	33,5	11,9	8,3
Среднегодовая численность работников организаций	38,2	40,2	14,4	10,5
Основные фонды организаций	34,2	46,5	20,2	4,7
Оборот розничной торговли	67,3	58,6	10,0	7,6
Инвестиции в основной капитал	46,1	37,3	10,3	5,2

Источник: Регионы России. Основные социально-экономические показатели городов. 2014: Стат. сб. / Росстат. – М., 2014. С.305, 325

Таблица 3 - Численность фактически действующих индивидуальных предпринимателей в некоторых регионах УрФО в 2012-2014гг., тыс.[1]

Регион	2012	2013	2014
Свердловская область	76,3	84,3	78,7
Челябинская область	66,4	56,6	58,5

Общепризнанным фактом является то, что в экономически развитых странах малый бизнес играет значительно большую роль, чем в настоящее время в России. Например, в США деятельность малых предприятий обеспечивает более 60% ВВП, а доля населения, занятого на малых предприятиях превышает 50%. В Италии, например, вклад малого бизнеса в занятость оценивается в 80%.

Доля валовой добавленной стоимости, созданной субъектами малого предпринимательства в валовом региональном продукте в российских регионах пока что достаточно мала. Для иллюстрации данного положения рассмотрим показатели, характеризующие

деятельность малого предпринимательства в типичных российских регионах, входящих в состав Уральского федерального округа, – в Свердловской и Челябинской области и таких крупных муниципальных образованиях, как город Екатеринбург и город Челябинск.

Статистические данные показывают, что в сфере малого бизнеса в Свердловской области по состоянию на январь-июнь 2015г. занято порядка 218,6 тыс. человек, в Челябинской области – 129,2 тыс. человек (см. таблица1).

Таким образом, исходя из данных таблицы, можно вычислить, что в сфере малого предпринимательства в Свердловской области работают примерно 10,2%, а в Челябинской

области еще меньше – 7,8% от общего числа занятых в экономике региона. Можно констатировать, что малый бизнес в российских регионах и городах может при наличии необходимых условий вносить больший вклад в экономическое развитие городов, регионов и страны в целом.

На основании приведенных в таблицах данных можно констатировать, что в 2014г. в Свердловской области с населением 4,32 млн. человек функционировало 8 589 малых предприятий с 218 тыс. работников и 78,7 тысяч индивидуальных предпринимателей. В Челябинской области с населением около 3,49 млн. человек функционирует 4185 малых предприятий с 129 тыс. работников и 58,5 тыс. индивидуальных предпринимателей (таблица 1, 3). Это значит, что малое предпринимательство развито недостаточно и имеет большой потенциал для развития. При этом в г.Екатеринбурге из одной трети от всего количества занятого населения Свердловской области (таблица 2, 3) – это около 700 тысяч человек, официально числится 450-455 тысяч работников (таблица 4), к которым даже добавив половину индивидуальных предпринимателей Свердловской области – 39 тысяч получается 500 тысяч занятых. В Челябинске занятого населения около 600 тысяч человек, официально числится 350-355 тысяч работников (таблица 4) в совокупности с 30 тыс. индивидуальных предпринимателей составят 380 тысяч. Таким образом, примерно по 200 тысяч человек в каждом регионе не попадают в официальную статистику ни в качестве наемных работников, ни в качестве предпринимателей. Это та скрытая занятость, которая при благоприятных условиях могла бы пополнить ряды предпринимателей или работников малого бизнеса.

Таблица 4 – Отдельные показатели рынка труда г. Екатеринбурга и Челябинска

	2011г.	2012г.	2013г.
Средне-годовая численность работников организаций тыс. человек			
Екатеринбург	437,5	447,4	453,1
Челябинск	351,1	355,4	353,6

Число предприятий и организаций (на конец года)			
Екатеринбург	146757	132811	119080
Челябинск	64589	64761	66271

Источник: Регионы России. Основные социально-экономические показатели городов. 2014: стат. сб. // Росстат. – М., 2014. С.306, 326.

В Екатеринбурге с численностью населения 1,445 млн. человек и в Челябинске с численностью 1,169 млн. человек исходя из указанных пропорций (таблица 2), может приходиться на каждый областной центр до 70-80 тысяч занятого населения, не входящего в статистику работников организаций и индивидуальных предпринимателей. Даже если исходить из того общепризнанного факта, что только каждый пятый-шестой имеет способности к предпринимательству, то это порядка 15-20 тысяч индивидуальных предпринимателей и малых предприятий могли бы пополнить экономику городов. Отсюда следует, что в Екатеринбурге, Челябинске, как и во многих других крупных городах, существует огромный потенциал предпринимательской активности, который в существующих условиях либо не реализуется, либо пополняет теневой сектор экономики.

По мнению автора, в такой ситуации следует создавать благоприятную среду для развития малого бизнеса, предпринимательства, используя такой современный и хорошо зарекомендовавший себя институт государственно-частного партнерства на уровне муниципалитетов.

В российской практике понятие «государственно-частное партнерство» может быть применимо к характеристике взаимодействия муниципалитетов и предпринимателей, бизнес-структур, где государство трактуется в широком смысле слова, оно выступает обобщающим субъектом общественной власти, включающим все уровни управления [2, С. 13].

Учитывая, что система органов местного самоуправления не относится к государственным органам власти, следует отдельно выделить муниципально-частное партнерство, что позволит активизировать работу по развитию механизмов партнерства с бизнесом на муниципальном уровне.

По мнению Лапина А.Е., Алиуллова И.Ф., муниципально-частное партнерство представляет собой «совокупность форм и механизмов средне- и долгосрочного взаимовыгодного взаимодействия между муниципальным образованием в лице органов местного самоуправления с одной стороны, и хозяйствующими субъектами, с другой стороны, с целью реализации общественно значимых проектов на территории муниципального образования [3, С. 39]. Развитие муниципально-частного партнерства осложняется такими факторами, как отсутствие детально проработанной нормативно-правовой базы, неразвитость рыночных отношений между предпринимательством и муниципальной властью, а также некомпетентностью муниципальных служащих в вопросах муниципально-частного партнерства, его механизмов, инструментов и перспектив применения в развитии городского хозяйства.

Нельзя не согласиться с мнением специалистов, которые считают, что «существуют ограничения развития ГЧП на региональном и муниципальном уровнях. Во-первых, дефицит профессиональных кадров, способных обеспечить качественную проработку и сопровождение проекта. Во-вторых, низкая эффективность механизмов управления и координации деятельности по развитию ГЧП. Есть и позитивные примеры преодоления этого барьера, в частности, создание из представителей общественных объединений предпринимателей, заинтересованных организаций экспертно-консультационных советов в Брянской, Волгоградской, Иркутской, Магаданской и многих других областях. В-третьих, трудности юридического оформления государственной и муниципальной собственности. В-четвертых, неопределенность рисков потенциальных инвесторов» [4, С. 193].

Согласно точки зрения ряда специалистов, муниципально-частное партнерство следует понимать как форму контрактного соглашения между органами власти и субъектами предпринимательства, предусматривающего активное использование технических, финансовых и управленческих ресурсов частного сектора для достижения задач, поставленных муниципалитетами.

Концептуально муниципально-частное партнерство предполагает решение таких за-

дач муниципалитета как финансирование объектов инфраструктуры, формирование спроса на продукцию и ресурсная поддержка. При этом для развития инфраструктуры бизнеса используется инструментарий, включающий проектное финансирование, коммерческую концессию, создание бизнес-инкубаторов, технопарков. Создание и поддержание спроса на продукцию возможно с использованием субконтрактинга, муниципальных закупок, кластеризации. Ресурсное обеспечение развития предпринимательской среды предполагает создание фондов развития, муниципальных банков, предоставление аренды площадей, лизинга имущества, оборудования, транспорта с последующим выкупом, приватизацией [5, С. 12].

Изучив предложенные подходы ряда специалистов к определению понятия «муниципально-частное партнерство», автор предлагает рассматривать его как институциональную форму взаимодействия органов местного самоуправления и предпринимателей с целью обеспечения баланса интересов муниципалитета в развитии территории путем реализации социально-значимых проектов и малого предпринимательства в ресурсной поддержке и расширении бизнеса, что в итоге способствует достижению экономической самодостаточности территории.

Направления решения проблем развития государственно-частного партнерства на муниципальном уровне:

1. Увязка целей, задач государственно-частного партнерства со стратегией социально-экономического развития муниципального образования
2. Создание и последующее развитие нормативно-правовой основы муниципально-частного сотрудничества с уточнением его особенностей в федеральном законе, регламентирующем государственно-частное партнерство.
3. Профессиональная подготовка муниципальных служащих в вопросах муниципально-частного сотрудничества для кадрового обеспечения работы данного института.
4. Организационно-методическое обеспечение политики развития муниципально-частного партнерства.
5. Обеспечение публичности и информационной прозрачности осуществляемого взаи-

модействия частного бизнеса и муниципалитета в рамках партнерства.

6. Совершенствование механизмов финансовой, материальной поддержки предпринимателей с участием регионального бюджета в рамках муниципально-частного партнерства.

В развитых странах схемы государственно-частного и муниципально-частного партнерства очень часто используются в связи со строительством объектов здравоохранения, образования, в сфере транспорта и дорожно-транспортной инфраструктуры, при реконструкции и строительстве спортивных объектов. Перспективность использования данного механизма объясняется рядом преимуществ для инфраструктурных проектов в целом: минимизация бюджета проекта, наилучшее соотношение цены и качества, привлекательное для частных инвесторов, применение лучших управленческих и строительных технологий, сокращение коммерческих рисков за счет участия в проекте государства, муниципалитета.

Государственно-частное партнерство является перспективным инструментом сотрудничества бизнеса и власти, поскольку успешная реализация совместных проектов способна обеспечить экономический, социальный эффект, который можно оценить соответствующим образом как на региональном, так и на муниципальном уровне.

Таким образом, по результатам проведенного исследования можно сделать следующие выводы.

1. Необходимо совершенствование научно-методологических основ государственно-частного партнерства, развитие и создание условий для широкого практического применения механизмов, моделей государственно-частного партнерства в российских городах с учетом передового опыта городов в развитых странах при реализации социально-значимых проектов.

2. Приоритетным направлением в регулировании развития экономики крупных городов является формирование и развитие нормативно-правовой базы муниципально-частного партнерства с принятием федерального закона о государственно-частном партнерстве и отдельных положений в нем для муниципально-частного партнерства с учетом специфики муниципального образования.

3. Формирование институциональной среды для развития малого предпринимательства в регионах, муниципалитетах, а также расширение полномочий органов муниципального управления и финансовой самостоятельности муниципальных образований для обеспечения стратегического развития территорий, создавая благоприятные условия для ведения бизнеса в виде бизнес-инкубаторов, технопарков, льготного кредитования, создания предприятий смешанной формы собственности.

Источники

1. Институциональные преобразования в экономике [Электронный ресурс] Режим доступа URL http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/enterprise/reform/# (дата обращения 20.09.2015).
2. Воротников А. Организация управления проектами государственно-частного партнерства // Государственная служба. 2010. №3. С.13.
3. Лапин А.Е., Алиуллов И.Ф. К вопросу о формировании муниципально-частного партнерства в РФ // Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование. 2011. №4. Том 4. С. 39.
4. Ломовцева О. А. Мордвинцев А. И. Использование механизмов государственно-частного партнерства в региональном развитии // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: История. Политология. Экономика. Информатика. 2009. № 1 (56) С. 189-193.
5. Аношев Ю.Б. Муниципально-частное партнерство как фактор развития предпринимательской деятельности: автореф. дисс. на соискание уч.степ. канд.экон.наук. 2012. С. 12.
6. Царев Д., Иванюк А. Государственно-частное партнерство: правовой аспект // Финансовая газета. 2009. № 17. С. 12.
7. Ильин И.Е. Государство и бизнес: в русле взаимовыгодного партнерства // Организация продаж банковских продуктов. 2009. № 1. С. 87-96.
8. Государственно-частное партнерство. [Электронный ресурс] Режим доступа URL <http://economy.midural.ru/content/gosudarstvenno-chastnoe-partnerstvo> (дата обращения 22.09.2015).
9. Варнавский В.Г. Управление государственно-частными партнерствами за рубежом // Вопросы государственного и муниципального управления. 2012. № 2. С. 134-147.
10. Государственно-частное партнерство в социальной сфере [Электронный ресурс] Режим доступа http://studme.org/1151051319786/strahovoe_delo/gosudarstvenno-chastnoe_partnerstvo_sotsialnoy_sfere (дата обращения 25.09.2015).
11. Варнавский В.Г. Партнерство государства и частного сектора: формы, проекты, риски. М.: Наука. 2005. С. 315.
12. Кабашкин В.А. Государственно-частное партнерство в регионах Российской Федерации. М. Изд-во Дело АНХ. 2010. С. 120.

Александрова М.В.,
ассистент Магнитогорского государственного техническо-
го университета им. Г.И. Носова.

Aleksandrova M.V.,
assistant professor of Nosov Magnitogorsk State Technical
University

ТЕОРЕТИЧЕСКО- МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ НА ПРИМЕРЕ ООО «ОСК»

THEORETICAL- METHODOLOGICAL FUNDAMENTALS OF PERSONNEL MANAGEMENT UNDER CONDITIONS OF ORGANIZATIONAL CHANGE ON THE EXAMPLE OF «USC»

Аннотация

В статье раскрывается взаимосвязь управления персоналом и организационных изменений. Установлено, что жизнедеятельность ООО «Объединенная сервисная компания» подвергается постоянным изменениям, которые провоцируют за собой разработку и принятия организационных изменений, которые помогают оставаться на рынке и продолжать свою деятельность.

Abstract

The article reveals interrelation of personnel management and organizational change. Established that the activity of the LLC «United service company» subjected to constant changes, which provoke the development and adoption of organizational changes that help to remain on the market and to continue its operations.

Ключевые слова

Организационные изменения, эффективное проведение, управление персоналом, адаптация персонала к организационным изменениям.

Keywords

Organizational Change, Effective Implementation, Personnel Management, Employee Adjustment to Organizational Change

Организационные изменения – это формирование нового организационного устрой-

ства, адекватного характеру изменений внешней среды. Данный термин был введен в научное обращение австрийским экономистом Йозефом Шумпетером. Организационные изменения сопровождаются сломом привычных и разделяемых сотрудниками ценностей, норм и шаблонов действия, а также традиционных способов принятия решений, которые становятся препятствием в адаптации организации к темпу и направлениям рыночных изменений [1].

Движущие силы организационных изменений существуют как внутри, так и вне данной компании. Внешние силы формируются во всех секторах внешней среды (потребители, конкуренты, технологии, национальная экономика, международная сфера). Внутренние движущие силы перемен возникают из деятельности ООО «ОСК» и принимаемых в ней управленческих решений (стратегия роста, требования работников, профсоюзов, низкие показатели производительности).

Принимая решения о переориентации внутренней деятельности компании, руководство должно или само проявлять активность, или реагировать на требования ситуации [2, с. 5]. Быть активным – значит предвидеть события, инициировать перемены, стремиться управлять самой судьбой компании. Поведение реактивного характера – это ответ на происходящие события, адаптация к переменам, смягчение их последствий.

Изменения могут касаться любого аспекта или фактора деятельности ООО «ОСК», к которым относятся:

1. Основная структура компании. Меняются характер и уровень деловой активности, правовая структура, собственность, источники финансирования, характер международных операций, происходят слияния, разделения, создаются совместные предприятия или проекты.

2. Цели и задачи деятельности компании. Модификация целей необходима даже для самых успешных организаций, хотя бы потому, что текущие цели уже достигнуты.

3. Применяемая технология. Меняются оборудование, материалы и энергия, технологические и информационные процессы [3].

4. Управленческие процессы и структуры компании. Меняются внутренняя структура

компании, содержание трудовых процессов, процессов принятия решения, информационных систем. Структурные изменения – одна из самых распространенных и видимых форм изменений в организации. Это реальная необходимость, когда происходят значительные изменения в целях или стратегии компании [4].

5. Организационная культура компании. Меняются ценности, традиции, неформальные отношения, мотивы и процессы, стиль руководства. В наибольшей степени распространенный и действенный инструмент изменения культуры компании – обучение [5, с. 30]. Далее, для более глубокого понятия о разнообразии организационных изменений, приведем классификацию их основных видов:

1. По цели: создание эффективного механизма управления, усиление конкурентоспособности и адаптивности организации, повышение эффективности управления, изменение основных направлений деятельности, обеспечение финансовой устойчивости.

2. По объекту изменений: изменения организационной структуры, изменения технологии, изменения системы управления, изменения организации и условий труда, изменения культуры, стиля и методов руководства, изменения системы стимулирования и др. [6]

3. По уровню проводимых изменений: затрагивающие всю организацию в целом, проводимые на уровне подразделения, затрагивающие отдельных сотрудников (группы сотрудников).

4. По степени интенсивности осуществления: эволюционные (реформы), революционные (ломка, разрушение старой системы).

5. По методам осуществления: принудительные (используются в условиях дефицита времени, значительного сопротивления членов организации), адаптивные (предполагают наличие большого запаса времени, постепенное осуществление изменений).

На формирование организационных изменений оказывают влияние внешние и внутренние силы. Внешние силы воздействуют на ООО «ОСК» с разных сторон – поставщики, потребители, конкуренты, технология, экономическое окружение, международная среда [7]. В качестве внутренних сил, побуждающих к организационным изменениям, можно отнести: смену целевой ориентации, стратегию роста,

неудовлетворительный уровень показателей развития: производительности, качества продукции и др.

Постоянное воздействие внешней и внутренней организационной среды, которая часто носит случайный, непредсказуемый характер, приводит к отклонению результатов между планируемыми и реальными показателями деятельности ООО «ОСК». Непосредственными причинами отклонений выступают несоответствия текущих процедур и процессов эталонам и стандартам или появление новых идей и технологий, которые могли бы существенно улучшить текущие результаты.

Для удержания планируемых показателей деятельности ООО «ОСК» на заданном уровне, а тем более для постоянного приумножения их к менеджерам приходит осознание потребности в изменениях. Творческий поиск приводит к разработке новых подходов к решению возникающих проблем, реализации уникальных технологий и организационных возможностей, ранее не замеченных сотрудниками компании [8]. Стремление повысить творческий уровень и развить способности к инициированию организационных изменений приводит к разработке различных программ улучшения и развития. Эти программы могут разрабатываться по различным направлениям [9, с. 39-40].

Технологические изменения «снизу вверх» означают то, что они, как правило, генерируются на нижних уровнях организации и подаются высшему руководству. Они непосредственно связаны с процессом производства в организации и направлены на повышение эффективности производства товаров или услуг.

Организационные изменения связаны с пересмотром организации бизнес-процессов. Они, так же как и технологические изменения генерируются на нижних уровнях и представляют собой перемену мировоззрения в области реализации бизнес-процессов, например переход от поточной к командной форме организации труда.

Изменения в продуктах – это изменения в предоставляемом организацией ООО «ОСК» комплексе услуг. Инновации, связанные с выходом на рынок новых товаров, отражаются на всей организации, так как очень часто они являются результатом претворения новой стратегии и могут привести к формированию

нового рынка.

Структурные изменения относятся к иерархии властных полномочий, целям, структурным характеристикам, административным процедурам и системам управления организацией. Изменения в организационной культуре относятся к перемене мировоззрения, идеологии, ценностей, поведения сотрудников компании [10].

Одна из современных форм содействия инновациям – это венчурные команды. Опираясь на опыт многих крупных компаний, в ООО «ОСК» предлагается создание команды перспективного развития – структурной единицы, ответственной за развитие важнейших инновационных проектов. Члены венчурных команд не имеют отношения к постоянной иерархической пирамиде организации. Для разработки новых идей, спектра услуг или моделей деятельности компании возможно создание венчурного фонда (например, ООО «ОСК» ежегодно отчисляет денежные средства в размере 0,5% от объема продаж).

На отношение сотрудников к реорганизации позитивно влияет их образовательный уровень. Различные исследования выявляют несходное влияние фактора пола на оценку нововведений. Некоторые исследования показывают отсутствие влияния, другие утверждают, что при принятии изменений мужчины больше склонны к внешней конформности, а женщины – к внутренней.

Активное меньшинство, участвующее в проектировании и реализации нововведения, оценивает в первую очередь выгодные последствия инновации для себя лично, а невыгодные для организации в целом. Пассивное большинство, напротив, рассматривает преимущественно свои собственные невыгоды, а выгоды связывает с организацией.

Творческие люди более оптимистично настроены по отношению к преобразованиям и их предполагаемой успешности. Однако в силу ожидания более радикальных изменений, они обычно ниже оценивают уже осуществленные нововведения.

Рассмотрим статистику по проведению организационных изменений. В своей статье под названием «Построение организационной пригодности в XXI веке» автор Майкл Бир рассматривает причины неудач, которые крупные

и, казалось бы, непоколебимые в прошлом предприятия терпят с течением времени, а также предлагает способ сохранения необходимой доли адаптивности компании к изменяющимся условиям.

Как показывает статистика, коммерческие организации в основном не отличаются гибкостью: из списка участников «первой сотни Forbes» 1917г. к 2003г. свое существование прекратило 61 предприятие и только 16 из 39 оставшихся сохранили лидерские позиции в своих сферах деятельности. Не более радостная ситуация у участников индекса «S&P500»: из всего состава 1957 г. к 2007г. в строю осталось только 74 компании, и лишь 12 из них удалось обогнать в росте сам индекс. Автор объясняет эти цифры неспособностью большинства сохранять собственную так называемую «организационную пригодность». Под этим понятием скрывается способность проводить успешные организационные изменения, которые будут способствовать дальнейшему хорошему функционированию компании.

Изучая динамику развития «организационной пригодности» среди успешных компаний за последние 40 лет, Бир отмечает безусловную эволюцию в системе работы, структуре, управленческих процессах, системе человеческих ресурсов, корпоративной культуре и ценностях тех предприятий, которые успевают угнаться за меняющимися требованиями деловой среды. Автор при этом отмечает большое внимание, которое стало уделяться работе с кадрами и развитию корпоративной культуры.

Отмечается также тенденция, в рамках которой успешные компании подвержены риску стать инертными, зацикленными на бизнес-процессы, приносящие им большой доход, но потенциально теряющие в эффективности в будущем. Пример тому – компания «Polaroid», гигант рынка фототехники 1970-х, проигнорировавший развитие рынка компьютеров и обанкротившийся в 2001-м. Автор также вспоминает кризис «Apple inc.» – основательницы рынка персональных компьютеров, чуть не обанкротившейся в конце 1990-х из-за упущения тенденции рынка к удешевлению компьютерной техники и уступившей рынок «Microsoft».

Все данные примеры свидетельствуют об одной вещи. Компании, которые смогли вovre-

мя провести ряд организационных изменений, смогли продолжить свое существование. Те же, кто не разглядел перспектив этого, либо не смог или не успел провести преобразования, оказались «на обочине» рынка.

Существует еще одна причина неудачных организационных изменений. Она заключается в том, что персонал способен весьма негативно относиться к нововведениям. Практика организационных изменений показывает, что сопротивление изменениям в организации это не просто сопротивление персонала, а скорее неспособность людей адаптироваться к кумулятивному воздействию небольших, многочисленных и постоянных изменений в организационной среде. Согласно известной концепции стресса канадского врача Г. Селье, стресс рассматривается как неспецифический ответ организма на чрезвычайные внешние требования. Адаптация к внешним воздействиям проходит через четыре стадии: шок, реакция тревоги, сопротивление и истощение. В зависимости от характера и содержания требований адаптация не всегда охватывает все четыре стадии и не обязательно должна заканчиваться истощением [11]. Эффективное проведение организационных изменений в отношении рассматриваемой компании ООО «ОСК» требует от менеджмента грамотной работы со стрессорными реакциями персонала и обеспечение адаптации персонала к изменениям. Процесс такой адаптации подразумевает наличие обязательного адекватного времени для научения новому функциональному поведению в рамках предъявляемых новых требований. Если времени на обучение и приспособление нет, и при этом будут, предъявляются еще новые требования, то это вызовет продолжительную обобщенную активацию – общая тревога, что впоследствии приведет к психическому истощению. В итоге компания получит возрастающее сопротивление персонала, в силу его психической истощенности, любым изменениям.

Таким образом, вышесказанное доказывает нам, что деятельность организаций подвергается постоянным изменениям, которые провоцируют за собой разработку и принятия организационных изменений, которые помогают оставаться на рынке услуг и продолжать свою эффективную деятельность. Особое внимание

должно уделяться взаимосвязи управления персоналом и организационных изменений. Это обоснованно, поскольку организационное изменение преобразует предприятие, а следовательно не может не затрагивать в той или иной степени людей, осуществляющих свою трудовую деятельность.

Источники

1. Канаева Е.И. Аутплейсмент как технология высвобождения персонала // Научные перспективы XXI века. Достижения и перспективы нового столетия. XII международная научно-практическая конференция. Новосибирск: Международный Научный Институт «Educatio». 2015. № 5 (12). С. 37-39.
2. Балынская Н.Р., Канаева Е.И. Основные периоды в истории развития технических знаний // Традиционные национально-культурные и духовные ценности как фундамент инновационного развития России. 2013. № 6 (6). С. 4-7.
3. Канаева Е.И. Роль информационных технологий в процессе управления // Экономика и политика. 2015. № 1 (4). С. 51-52.
4. Канаева Е.И. Лоббирование в современном российском обществе // Традиционные национально-культурные и духовные ценности как фундамент инновационного развития России. 2014. С. 20-23.
5. Канаева Е.И. Специфика управления социальным развитием организации // Традиционные национально-культурные и духовные ценности как фундамент инновационного развития России. 2014. С. 24-26.
6. Канаева Е.И. Социальные сети как новый информационный канал в Public Relations // Традиционные национально-культурные и духовные ценности как фундамент инновационного развития России. 2014. С. 27-31.
7. Александрова М.В., Канаева Е.И. Влияние экономических рисков на информационное пространство предприятия // Теоретические и прикладные вопросы науки и образования: сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции: в 16 частях. 2015. С. 14-17.
8. Канаева Е.И. PR-политика в деятельности органов местного самоуправления // Наука и образование в жизни современного общества: сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции: в 14 томах. 2015. С. 58-59.
9. Балынская Н.Р., Канаева Е.И., Гнедина Т.И. Современные СМИ в России в поисках самоидентификации // Традиционные национально-культурные и духовные ценности как фундамент инновационного развития России. 2015. № 1 (7). С. 10-11.
10. Государственное и муниципальное управление в России: история, современное состояние, перспективы развития: монография / под ред. Н.Р. Балынской. – Санкт-Петербург: Издательство Инфо-да, 2014. С. 39-45.
11. Зайцева Е.М., Канаева Е.И. Дифференциация российских СМИ в зависимости от аудитории // Перспективы развития науки и образования. Сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции: в 13 частях. 2015. С. 90-91.
12. Канаева Е.И. Особенности функционирования деловой прессы в РФ (на примере газеты «Ведомости»)

// Перспективы развития науки и образования: сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции: в 13 частях. 2015. С. 95-97.

13. Колокольцев В.М. Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова. История. Развитие // Вестник Магнитогорского государственного технического университета им. Г.И. Носова. 2014. № 1 (45). С. 5-6.

14. Чукин М.В., Колокольцев В.М., Гун Г.С., Салганик В.М., Платов С.И. Научная деятельность ГОУ ВПО «МГТУ» в условиях развития нанотехнологий // Вестник Магнитогорского государственного технического университета им. Г.И. Носова. 2009. № 2. С. 55-59.

Витик С.В.,

к.э.н., доцент Магнитогорского государственного технического университета им. Г.И. Носова;

Риттер И.В.,

ст. преподаватель Магнитогорского государственного технического университета им. Г.И. Носова.

Vitik S. V.,

Phd, assistant professor of Nosov Magnitogorsk State Technical University.

Ritter V. I.,

Assistant professor of Nosov Magnitogorsk State Technical University.

ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

FEATURES STAFF MOTIVATION SYSTEM AT THE INDUSTRIAL ENTERPRISE

Аннотация

В данной статье обозначена необходимость системы мотивирования на предприятии, а также приведены основные факторы управления системой мотивации персонала, обеспечивающие активизацию человеческого потенциала. Определены материальные (экономические) и нематериальные (внеэкономические) факторы мотивации, применяемые на современных предприятиях. Рассмотрены существующие элементы мотивации в одном из подразделений промышленного предприятия ОАО «ММК». Предложены способы варьирования материальных и нематериальных стимулов в зависимости от особенностей работы.

Abstract

The article highlighted the need of the motivation system in the company, and are listed the main factors motivating the personnel management systems to ensure the activation of human potential. There were also identified the material (economic) and intangible (non-economic) factors of motivation used in modern enterprises. There were considered the existing elements of motivation in one of the units of industrial enterprise of PC "MMK". There were proposed ways of varying the material and non-material incentives, depending features of works.

Ключевые слова

Мотивация, мотивация трудовой деятельности, мотивация персонала, методы мотивации на промышленном предприятии, материальная и нематериальная мотивация.

Keywords

Motivation, Work Motivation, Motivation of Staff, Methods

В управлении персоналом мотивация рассматривается как процесс активизации мотивов работников (внутренняя мотивация) и создания стимулов (внешняя мотивация) для их побуждения к эффективному труду. Целью мотивации является формирование комплекса условий, побуждающих человека к осуществлению действий, направленных на достижение цели с максимальным эффектом [1, С. 4]. Представления о возможностях мотивации труда работников претерпели большие изменения в практике управления. Долгое время считалось, что единственным и достаточным стимулом для побуждения работника к эффективному труду является материальное вознаграждение.

Применяемые в современной хозяйственной практике системы стимулов достаточно разнообразны и зависят от множества условий как объективного характера (экономическое положение в стране, уровень безработицы, цены, состояние социального страхования и т.п.), так и от более частных обстоятельств (квалификационный уровень сотрудников, их чисто человеческие черты, возраст, психологический климат).

Широкое применение сегодня находит партисипативный метод мотивации персонала, реализующий программы вознаграждения за труд, направленные на усиление внутренней мотивации и заинтересованности работников в трудовом процессе путем расширения их полномочий в деятельности фирмы. Основные формы партисипации: участие работников в доходах и прибылях компании, участие работников в управлении.

Система мотивации персонала на промышленном предприятии – комплекс мероприятий, стимулирующих персонал не только к работе, но, прежде всего к активному желанию работать именно в этой организации, к получению высоких результатов в своей деятельности, к лояльности по отношению к руководству [2, С. 25].

При формировании подхода к управлению системой мотивации персонала необходимо учесть следующие факторы [2, С. 25]:

- наличие личностно-ориентированного

и функционального аспектов системы мотивации персонала;

- сложность немедленной корректировки мотивационных составляющих личности работника;
- влияние системы организационной культуры на процесс управления мотивации персонала;
- дихотомию целей индивидуума и целей организации при осуществлении деятельности;
- длительность процесса мотивации трудовой деятельности персонала;
- необходимость применения сложных принципов управления.

Все факторы мотивации, применяемые на предприятиях можно разделить на материальные (экономические) и нематериальные (внеэкономические) стимулы, представлены на рисунке 1.

Рассмотрим существующие элементы мотивации в одном из подразделений промышленного предприятия ОАО «ММК».

1. Группа материального стимулирования.

В организации система заработной платы различается для разных категорий персонала. Для руководителей и специалистов – это повременно-премиальная система оплаты труда, для категории основных рабочих – сдельно-премиальная и повременно-премиальная система для вспомогательных работников.

В Положении о заработной плате разработана тарифная сетка, которая лежит в основе организации заработной платы рабочих.

Доля тарифа (оклада) в заработной плате составляет не менее 70%, средний процент премии за основные результаты работы к окладу (тарифной ставке) составил 65%. Справедливое стимулирование создает определенную социально психологическую атмосферу, которая благоприятно влияет на осуществление нравственных и других требований. Премирование регламентировано Положением о системе премирования, в котором устанавливаются виды премирования, показатели за которые персонал может быть депремирован, виды доплат и надбавок для персонала [3, с. 89].

2. Группа нематериального стимулирования

Одним из важных путей улучшения конкретных результатов труда является создание условий для раскрытия творческого потенциала каждого работника. С целью его всестороннего развития как личности и высшей ценности предприятия, развития его талантов, умственных и физических способностей, руководство подразделения немалую роль уделяет обучению персонала.

Так, в учебном центре ОАО «ММК» Персонал, в 2011г. было обучено из числа работников данного подразделения второй и смежной профессии – 5 человек, в 2012г. – 14 человек, в 2013 г. – 19 человек, а в 2014 г. – 26 человек. Динамика получения второй и смежной профессии работниками подразделения ОАО «ММК» за период с 2011 г. по 2014 г. отражена на рисунке 2.

Кроме этого, огромное внимание уделяется повышению квалификации рабочих. Повы-

Рисунок 1 – Возможные факторы мотивации персонала

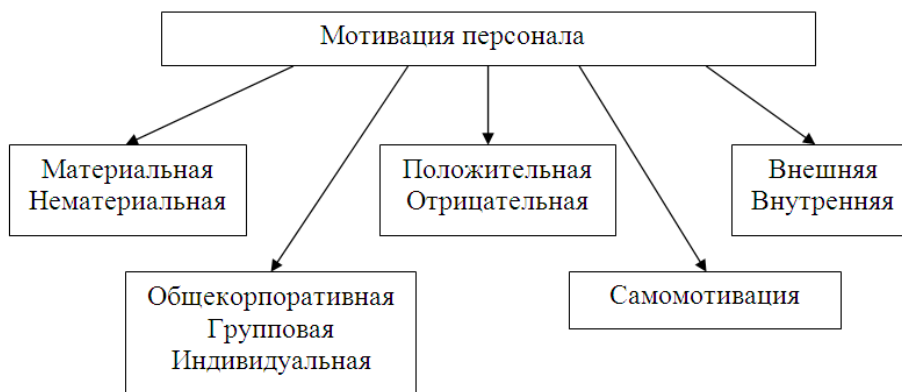
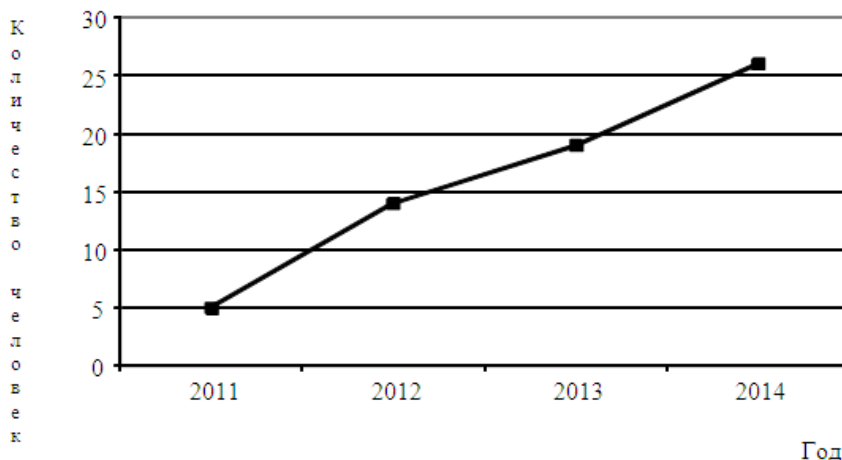


Рисунок 2 – Динамика приобретения работниками смежной и второй профессии за период с 2011 г. по 2014 г.



шение квалификации работников предприятия чаще всего осуществляется на предприятии (на рабочем месте работника) под руководством опытного наставника, так за период с 2011 г. по 2014 г. повысили свою квалификацию 78 человек. Кроме того, огромное внимание кадровая служба предприятия уделяет также подготовке специалистов в высших учебных заведениях и техникумах по дневной и заочной формам обучения, что дает возможность планировать перестановку и продвижение кадров на перспективу, готовить достойный кадровый резерв.

Следующим элементом нематериального стимулирования является то, что абсолютно все работники предприятия, с целью снижения производственного травматизма и заболеваемости, обязательно один раз в год, проходят обучение по вопросам охраны труда и технике безопасности с обязательной сдачей экзаменов и получением удостоверения. Для этого на предприятии существует специально оборудованный учебный класс.

Важным условием успеха стратегии стимулирования служит открытость и доверительность в отношениях между работниками и руководством. С этой целью проводятся собрания трудового коллектива, на которых происходит постоянное и точное информирование о производственно-экономической ситуации, об изменениях в соответствующих секторах рынка, об ожидаемых перспективах, намечаемых действиях, успешности их реализации. Ежемесячно на собрании руководитель предприятия объявляет лучших работников и призывает равняться на них.

Как отмечено в монографии «Управление персоналом предприятия на основе механизмов стимулирования репродуктивного труда» [4, с. 28], то «в качестве примеров нематериального стимулирования можно привести возможность принесения творческих элементов в работу, творческие командировки, повышение по карьерной лестнице, выделение служебного транспорта, оплату транспортных расходов. В современных рыночных условиях все чаще используются методы сплочения коллектива с целью улучшения морального климата на предприятии и, как следствие, повышения результативности труда. В качестве этих методов выступают проведение совместных мероприятий развлекательного и оздоровительного характера, выделение предприятием средств для оплаты питания. Для крупных предприятий мощным методом стимулирования является предоставление кредитов на льготных условиях для приобретения жилья, предоставление льгот при страховании жизни работника с частичной компенсацией за счет средств предприятия. Установление определенных выплат, компенсаций, льгот работникам, имеющим детей, и работницам, собирающимся и уже находящимся в декретном отпуске, выделение средств на организацию дошкольного и школьного воспитания также могут выступать значимым стимулом трудовой мотивации работника, фактором, влияющим на уровень престижности трудовой деятельности на данном предприятии».

Эффективная система мотивации на предприятии должна быть очень гибкой, ее следует

часто пересматривать, поскольку профессионализм сотрудников, характер и объем их работы со временем меняются. На каждом этапе работы руководство должно создать такие условия, в которых сотрудник будет постоянно стремиться к развитию. Предлагаем варьировать способы материального и нематериального стимулирования в зависимости от особенностей работы.

На первом этапе, когда молодой специалист только начинает свою карьеру, оптимальное решение – назначить достаточно высокую зарплату и выплату небольшой премии. Использование на этой стадии такой схемы эффективно по двум причинам: во-первых, сотрудник чувствует уверенность (ведь ему обеспечен стабильный доход), во-вторых, есть возможность развиваться и зарабатывать больше [5, с. 31].

Второй уровень наступает, когда специалист обретает уверенность в своих силах и достаточный опыт для того, чтобы обеспечивать высокое качество работы. На этом этапе следует увеличить размеры премирования и добавить бонусно-неденежные вознаграждения за хорошую работу.

Третий уровень начинается, когда специалист достигает определенного уровня – обычно, стабильно высокого, и у него тут же появляется искушение расслабиться. Чтобы повысить мотивацию, нужно изменить схему предлагаемых стимулов. Например, выплачивать премию за внедрение инновационных технологий, рационализацию труда, развитие системы наставничества. Таким образом, одна из основных задач руководителя – способствовать тому, чтобы каждый сотрудник получал именно тот мотивационный фактор, в котором он нуждается.

При этом очень важно помнить, что когда система мотивации разработана и введена в действие, необходимо ее периодически обновлять и дополнять новыми элементами, так как при неизменной системе поощрений сотрудник начинает воспринимать ее как данность. А в современных конкурентных рыночных условиях квалифицированный персонал необходимо удерживать всеми способами, в том числе постоянно показывая, как его ценит организация.

Источники

1. Верхоглазенко В. Мост между интересами

// Маркетолог. 2009. №1 С.45–65.

2. Верхоглазенко В. Система мотивации персонала // Консультант директора. 2012. №4. С.23–34.

3. Витик С.В., Коптякова С.В., Риттер И.В. Управленческие решения: учебное пособие. – Магнитогорск: Изд-во Магнитогорск. Гос. техн. ун-т им. Г.И. Носова. 2015. С. 167.

4. Бальнская Н.Р. и др. Управление персоналом предприятия на основе механизмов стимулирования репродуктивного труда: монография. Санкт-Петербург: Инфо-да, 2014.

5. Чернышова Л.А. Новые акценты нематериальной мотивации // Кадровое дело. 2009. № 5. С. 54-69.

6. Алехина О.Е. Стимулирование развития работников организации // Управление персоналом. 2012. № 1. С. 50-52.

7. Добролюбов Е. А. Система материального и нематериального стимулирования (мотивации) персонала // Банковские технологии. 2012. №3. [Электронный ресурс]; режим доступа: <http://buhgalteria.ru/article/life/2c0a65635a2bd78a5c43b894213>.

Воронина Л.П.,

к.э.н., доцент Уральского института управления
филиал РАНХиГС г.Екатеринбург ;

Винник С.В.,

геодезист 1 категории ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург».

Voronina L.P.,

Phd, assistant professor of Ural Institute – a branch of the
Russian Academy of National Economy and Public Administration;

Vinnik S.V.,

Surveyor of «Gazprom transgaz Ekaterinburg».

СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА КАК УСЛОВИЕ БЕСПЕРЕБОЙНОЙ ТРАНСПОРТИРОВКИ ПРИРОДНОГО ГАЗА И ЭКСПЛУАТАЦИИ МАГИСТРАЛЬНЫХ ГАЗОПРОВОДОВ

THE QUALITY MANAGEMENT SYSTEM AS A CONDITION FOR THE SMOOTH TRANSPORTATION OF NATURAL GAS AND OPERATION OF TRUNK PIPELINES

Аннотация

Цель: обобщение опыта ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург» по внедрению системы менеджмента качества на основе международных стандартов и в соответствии с положениями Государственной программы «Экономическое развитие и инновационная экономика», предусматривающей превращение инноваций в ведущий фактор экономического роста во всех секторах экономики, переход к формированию новой технологической базы социально-экономического развития Российской Федерации, основанной на инновациях.

Результаты и научная новизна: в статье сформулирован «процессный подход»; оценено качество использования и результативность процессной модели; особенности основных и вспомогательных бизнес-процессов и критерии результативности данных процессов.

Abstract

Aim. Summarizing the experience of LLC “Gazprom Transgaz Ekaterinburg” on the introduction of the quality management system based on international standards and in accordance with

the provisions of the State program “Economic development and innovative economy”, providing for the conversion of innovations into the leading factor of economic growth in all sectors of the economy, the transition to the shaping of a new technological foundation of socio-economic development of the Russian Federation based on innovation.

Results and scientific novelty. The article formulates the «process approach»; also rated the quality of the use and effectiveness of process model; features of primary and secondary business processes and performance criteria of these processes.

Ключевые слова

Система менеджмента качества; процессная модель; карта процессов; результативность процессов; мониторинг процессов.

Keywords

Quality Management System; Process Model; Card Processes; Effectiveness of Processes; Process Monitoring.

Принятый в настоящее время в РФ в соответствии с утвержденной Государственной программой «Экономическое развитие и инновационная экономика» курс на инновационное развитие экономики с опорой на современные технологии в сфере производства открывает отечественным предприятиям новые возможности для повышения эффективности функционирования. В числе основных приоритетов государственной политики в сфере экономики и экономического развития в Государственной программе выделено превращение инноваций в ведущий фактор экономического роста во всех секторах экономики, переход к формированию новой технологической базы социально-экономического развития РФ, основанной на инновациях [1].

На российских предприятиях активно внедряются системы менеджмента качества (СМК) на базе международных стандартов ISO серии 9000 – 2000. Создан Технический комитет по стандартизации 076 «Системы менеджмента» [2].

Внедрение СМК позволяет предприятиям получать тендерные преимущества, совершенствовать систему менеджмента, развивать атмосферу сотрудничества и оптимизировать производственные процессы. В многочисленных работах российских ученых заложены фундаментальные основы для разработки систем менеджмента качества. Реализация концепции устойчивого развития предприятий предусматривает формирование стратегических подходов к созданию и внедрению СМК,

которые органично встраиваются в организационную структуру управления. Это позволяет обеспечить результативное и эффективное функционирование процессов, направленных на устойчивое развитие предприятия в целом.

Авторами проведен анализ системы менеджмента качества в ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург», которое является дочерним обществом ОАО «Газпром», имеющим для страны стратегическое значение. Основная цель общества – осуществление бесперебойной транспортировки природного газа и эксплуатация магистральных газопроводов на территории Свердловской, Курганской, Челябинской областей и Республики Башкортостан. Для обеспечения надежной эксплуатации объектов и бесперебойной транспортировке газа потребителям применялась система менеджмента качества, которая регламентировалась «Руководством по системе менеджмента качества в сфере капитального строительства». Однако данный документ не учитывал деятельность служб, которые не были задействованы в капитальном строительстве, например, Учебно-производственный центр (УПЦ), Инженерные изыскания, Эксплуатация автомобильной газонаполнительной компрессорной станции (АГНКС) и др.

Система менеджмента качества в сфере капитального строительства распространялась только на оказание услуг в области: выполнения функций генерального проектировщика; выполнения функций заказчика-застройщика; выполнения функций генерального подрядчика; выполнения функций строительного контроля.

В соответствии с регламентом планирование целей в области качества осуществлялось путем ежегодного утверждения целей в области качества на основе диагностики СМК со стороны руководства, анализа итогов анкетирования потребителей, результатов аудитов, изменений законодательных и иных требований к продукции. Цели в области качества ежегодно формировались представителем руководства по качеству и утверждались высшим руководством Общества.

Политика в области качества включала общие намерения и направления деятельности Общества в области качества, которая утверждалась приказом по Обществу и один раз

в два года на основании анализа функционирующей системы менеджмента качества вносились изменения с учетом новых условий. В связи с производственной необходимостью и в соответствии с обновленными требованиями международных стандартов, в целях установления и декларирования важнейших задач и основных принципов в области качества работ и их реализации в ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург» была введена в действие новая Политика в области качества [3]. Данная политика предусматривает вовлечение всех структурных подразделений Общества в отличие от системы менеджмента качества предыдущих лет, которая работала только в сфере капитального строительства.

Важнейшей задачей современной СМК на предприятии является обеспечение надежной эксплуатации объектов и бесперебойной транспортировки газа потребителям. Система менеджмента качества рассматривается как необходимый элемент эффективного управления деятельностью Общества.

Политикой в области качества определены основные принципы Общества, направленные на реализацию поставленных задач: создание Системы менеджмента качества Общества в соответствии с требованиями международного стандарта в целях повышения качества бизнес-процессов; непрерывное совершенствование системы управления производственными процессами, внедрение передовых технологий, новых форм и методов управления производственно-хозяйственной деятельностью; принятие управленческих решений на основе анализа объективных данных о деятельности Общества. Стремление предупредить возникающие проблемы и их причины, а не только ликвидировать их последствия и др. Для реализации политики в области качества принято решение о разделении документации СМК на отдельные документы, для лучшего понимания всей системы СМК, и создании стандартов организации СМК на основе этих документов.

Основные мероприятия по внедрению системы менеджмента качества начались в 2014г. [4]. Основными целями и задачами на 2014 – 2016гг. являются: обеспечение бесперебойной транспортировки и поставки природного газа потребителям; обеспечение надежности основного и вспомогательного оборудования на

объектах Общества; повышение энергоэффективности основного и вспомогательного оборудования; эффективное управление ресурсами; достижение экологических целей; обеспечение инновационного развития; достижение целей в области охраны труда и промышленной безопасности; обеспечение формирования и функционирования эффективных механизмов управления; обеспечение качественного и количественного состава персонала [5].

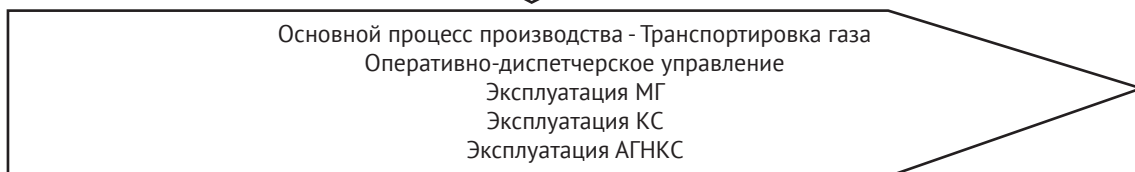
В основу управления предприятием положен так называемый «процессный подход». Он предусматривает необходимость оценки процессов с точки зрения добавляемой ими ценности и достижения запланированных ре-

зультатов. Для реализации СМК ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург» разработана и внедряется процессная модель, которая состоит из 46 процессов, включающих основной процесс «Транспортирование газа», управленческие и обеспечивающие процессы (Рисунок 1). Любой из 46 процессов можно было разложить на множество подпроцессов, оценить результативность как вместе, так и по отдельности. Это позволяет определить «слабые звенья», снижающие результативность всей конструкции. Измерение результативности процессов позволяет делать выводы о функционировании СМК в Обществе.

Процессная модель СМК показывает свя-

Рисунок 1 – Процессная модель СМК ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург»

Процессы управления		
Планирование	Обеспечение внешнего, внутреннего информирования и управления документацией	Управление СМК
Долгосрочное, среднесрочное, краткосрочное планирование	Документальное обеспечение деятельности Общества	Управление Политикой, целями в области качества
Бизнес-планирование	Управления стандартами	Анализ со стороны руководства
Управление планами качества		Внутренние аудиты
Управление специальными характеристиками и особо ответственными процессами		Управление несоответствиями. Корректирующие и предупреждающие действия



Обеспечивающие процессы							
Управление финансами и имуществом	Управление персоналом	Материально-техническое обеспечение	Управление инфраструктурой	Капитальное строительство и ремонт	Обеспечение промышленной безопасности и охраны окружающей среды	Обеспечение корпоративной защиты	Правовое обеспечение

Управление финансами	Организационное проектирование и организация труда	Организация закупок	Диагностическое обследование	Строительство, реконструкция и модернизация объекта	Обеспечение охраны труда	Информационная безопасность	Правовое обеспечение
Управление имуществом	Подбор и найм персонала	Транспортная логистика МТО	Обеспечение энергоресурсами	Организация КР, ТР и ТО	Обеспечение промышленной, пожарной, радиационной безопасности и БДД	Экономическая безопасность	
	Профессиональное обучение персонала	Управление складским хозяйством	Автоматизация производственных процессов	Проектирование	Обеспечение экологической безопасности	Защита имущества	
	Обучение в УПЦ	Транспортное обеспечение	Метрологическое обеспечение	Инженерные изыскания	Энергосбережение	Защита объектов Общества с помощью ИТСО и САЗ	
			Обеспечение защиты от коррозии				
Мотивация и вознаграждение		Информационное обеспечение					
			Обеспечение связи				

зи между процессами, но не показывает процессы на детальном уровне [6]. Для решения этого вопроса было предложено документировать и описывать процессы (подпроцессы) СМК, определенных в процессной модели СМК Общества, в виде «карт процессов» с применением модели процесса и цикла PDCA. На основе «карты процессов» формируется более детальная связь процессов на основе тесного сотрудничества с руководителями подразделений по направлениям деятельности. В связи с особенностями основных и вспомогательных бизнес-процессов критерий результативности данных процессов устанавливается для каждого процесса свой (Рисунок 2). В дальнейшем этот критерий используется в анализе систе-

мы менеджмента качества в Обществе.

Нумерация процессов осуществляется исходя из процессной модели СМК, где: 01.00.00 – процессы управления; 02.00.00 – основной процесс производства – транспортировка газа; 03.00.00 – обеспечивающие процессы.

Для выполнения процессов СМК используются следующие виды ресурсов: персонал, производственная среда, информационная среда, инфраструктура. Показатели для проведения мониторинга процесса определяются на основании поставленных целей и задач, имеют количественные и качественные характеристики, позволяющие оценить достигнутые результаты.

Для поддержания актуальности показате-

Рисунок 2 – Форма «Карта процесса СМК»

Номер подпроцесса	Название подпроцесса	Владелец подпроцесса
01.01.03	Управление планами качества	Главный инженер - первый зам. генерального директора
Цель подпроцесса		
Планирование мероприятий, ресурсов и ответственности, необходимых для применения в отношении процессов Общества, а также оценка степени реализации запланированной деятельности и достижения запланированных результатов		
Основные нормативные документы, регламентирующие подпроцесс		
- СТО Газпром 9001-2012 Системы менеджмента качества. Требования; - СТО Газпром трансгаз Екатеринбург 14-78.004-2014 Руководство по качеству; - СТО Газпром трансгаз Екатеринбург 14-78.006-2014 Процессный подход в ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург», карты процессов СМК		
Основные входы подпроцесса	Основные виды деятельности, входящие в подпроцесс	Основные выходы подпроцесса
Планирование работ		
- Контракты с ОАО «Газпром», газотранспортными обществами и другими контрагентами; - Планы капитального ремонта объектов Общества; - Планы диагностического обследования объектов Общества; - Планы капитальных вложений по объектам Общества; - Планы ТОиТР объектов Общества; - Планы энергосбережения; - Планы сокращения затрат; - Комплексные план-графики работ Общества; - Отчет по анализу СМК со стороны руководства Общества за предыдущий период (план мероприятий по совершенствованию СМК) - Формирование показателей и критериев результативности процессов.	- Формирование комплекта документов, составляющих планы качества;	- Планы качества: - показатели и критерии результативности процессов.
Выполнение работ		
- Планы качества: - показатели и критерии результативности процессов.	- Доведение планов качества до исполнителей; - Выполнение планов качества.	Информация о результативности процессов СМК.
Контроль и измерение (процесса, продукции)		
- Планы качества: - показатели и критерии результативности процессов.	- Мониторинг выполнения планов качества.	Квартальная информация о результативности процессов СМК.
Анализ, улучшение		
- Информация о результативности процессов СМК.	- Анализ деятельности Общества (разработка, пересмотр планов качества).	- Отчет по анализу СМК со стороны руководства Общества за предыдущий период (план мероприятий по совершенствованию СМК).

Записи, выполняемые в ходе осуществления деятельности подпроцесса				
Планы качества (в электронном виде).				
Поставщики подпроцесса			Потребители подпроцесса	
Структурные подразделения Администрации и филиалы Общества			Структурные подразделения Администрации и филиалы Общества	
Показатели процесса				
№ пп	Полное название	Критерий результативности	Период мониторинга	Ответственный за мониторинг
1	Выполнение планов качества	100% - 1 99-97% - 0,9 97-95% - 0,8 95-92% - 0,7 92-90% - 0,6 90-87% - 0,5 87-80% - 0,4 80-75% - 0,3 Менее 75% - 0,2	Раз в квартал	Ведущий инженер ГУСМК ИТЦ

ли в процессе анализа со стороны руководства ежегодно анализируются на актуальность и достижимость. При необходимости осуществляется внесение соответствующих изменений и дополнений в нормативные документы Общества, в соответствии с установленными требованиями.

Период мониторинга показателей для

процессов СМК установлен 1 раз в квартал (период с 1 по 3, с 4 по 6, с 7 по 9 и с 10 по 12 месяц отчетного года). В соответствии со Стандартами организация применяет подходящие методы мониторинга, и где это целесообразно, измеряет процессы СМК. В связи с этими требованиями введена в действие методика Мониторинга и измерений процессов СМК.

Рисунок 3 – Схема измерения результативности и эффективности процесса СМК организации



Данная процедура позволяет руководству предприятия оценить уровень развития системы и ее влияние на экономические показатели. Для того чтобы сделать выводы о функционировании СМК, измеряется результативность каждого процесса (Рисунок 3).

Процедура мониторинга процессов СМК состоит из определения результативности процессов СМК. Для каждого процесса СМК владельцем процесса (подпроцесса) разрабатываются показатели процесса (подпроцесса) и критерии вычисления результативности процесса.

Каждому критерию устанавливаются плановые значения, по которым в дальнейшем определяется результативность процесса.

K_{Fi} - коэффициент результативности фактический, определенный в соответствии с критериями результативности;

K_{Pi} - коэффициент результативности плановый, равен 1.

Результативность процесса СМК (P_n) определяется по формуле

$$P_n = \frac{(\sum K_{Fi})}{(\sum K_{Pi})} \quad (1)$$

После определения результативности процесса, проводят ее оценку по шкале значимости процесса с учетом следующих условий:

$P_n = 0$ - процесс не функционирует и требует разработки;

$0 < P_n < 0,3$ - процесс функционирует не результативно и требует вмешательства высшего руководства;

$0,3 < P_n < 0,6$ - процесс функционирует не результативно и требует разработки владельцем процесса значительных корректирующих действий;

$0,6 < P_n < 0,9$ - процесс функционирует результативно, но требует разработки владельцем процесса незначительных корректирующих действий;

$0,9 < P_n < 1$ - процесс функционирует результативно, но требует разработки владельцем процесса предупреждающих действий;

$P_n = 1$ - процесс функционирует результативно и не требует разработки каких-либо действий.

На основе полученных данных строится график зависимостей коэффициентов значимости от количества выявленных несоответ-

ствий (Рисунок 4).

Рисунок 4 – График зависимостей коэффициентов значимости от количества выявленных несоответствий



При построении данной шкалы значимости учитывались следующие условия: если при проверке системы менеджмента качества выявлено 10 и более малозначительных несоответствий (МН), то организации не выдается сертификат соответствия на СМК, поэтому была выбрана следующая градация коэффициентов значимости:

- коэффициент значимости равен 0, если выявлено 10 и более МН;

- коэффициент значимости равен 0,3, если выявлено от 7 до 9 МН;

- коэффициент значимости равен 0,6, если выявлено от 4 до 6 МН;

- коэффициент значимости равен 0,9, если выявлено от 1 до 3 МН;

- коэффициент значимости равен 1, если не выявлено ни одного МН.

Результаты планируемых и фактических значений критериев заносят в «План качества» структурного подразделения в EXCEL формате (для удобства ввода информации), который размещается на внутреннем сайте Общества в разделе «Системы менеджмента». Планируемые значения критериев на следующий квартал и фактические за отчетный период должно заноситься не позднее 5 числа месяца следующего за отчетным кварталом. «План качества» составляется на структурное подразделение Администрации/при Администрации и филиала Общества.

После проведения оценки результативности процесса по шкале значимости и на основании полученного значения делаются выводы о результативности процесса (подпроцесса). Если процесс не результативен, то владелец процесса (подпроцесса) совместно со структурным подразделением Общества (где это необходимо), выявляет причину, влияющую

на результативность процесса и разрабатывает корректирующие (предупреждающие) действия (КиПД), учитывая при этом отношение между фактическим и плановым значением по каждому показателю, руководствуясь условием:

$$0 \leq \frac{K_{Fi}}{K_{Pi}} < P_{II} \quad (2)$$

особое внимание уделяется показателю при разработке корректирующих действий по управлению процессом;

$$P_{II} \leq \frac{K_{Fi}}{K_{Pi}} < 1 \quad (3)$$

внимание уделяется показателю при разработке предупреждающих действий по управлению процессом;

$$\frac{K_{Fi}}{K_{Pi}} = 1 \quad (4)$$

Разработанные КиПД заносятся в План качества структурного подразделения Общества. Отчет об исполнении КиПД предоставляется в графе «выполнено/не выполнено» путем выбора соответствующего значения.

Оценка результативности процессов SMK Общества проводится на совещаниях один раз в квартал по завершении отчетного периода и оформляется в форме протокола.

Для оценки результативности SMK Общества предлагается использовать следующую методику. Результативность SMK оценивается

как средневзвешенная оценка пяти частных показателей (Таблица 1).

Определение частного показателя R_i :

$$R_1 = \frac{\sum_{i=1}^{K_{PII}} W_i + \sum_{j=1}^{K_{CI}} Z_j}{K_{PII} + K_{CI}} \quad (5)$$

W_i - значение критерия результативности i -го процесса;

Z_j - значение критерия достижения j -ой цели в области качества;

K_{pn} - количество критериев результативности процессов (кол-во процессов);

K_u - количество критериев достижения поставленных на год целей (кол-во целей в области качества).

Величина W_i определяется как среднее арифметическое критериев результативности процессов, полученных за каждый квартал в течение года:

$$W_i = \frac{\sum_{k=1}^4 P_{ki}}{4} \quad (6)$$

P_{ki} - значение критерия результативности i -го процесса в k -ом квартале.

Величина Z_j принимает значение в зависимости от того достигнута ли цель: 0 – цель не достигнута и 1 если цель достигнута.

Величина R_2 определяется как средневзвешенная оценка частных показателей второго уровня (Таблица 2).

Таблица 1 – Результативность системы менеджмента качества

№ частного показателя	Обозначение частного показателя	Содержание частного показателя	Коэффициент значимости показателя (α)
1	R_1	Характеризует степень достижения целей Общества в области качества и установленных критериев оценки результативности процессов	1
2	R_2	Характеризует удовлетворенность потребителей качеством оказываемой услуги	1
3	R_3	Характеризует качество услуги поставщиков	0,8
4	R_4	Характеризует проведение внутренних аудитов SMK, устраняемость замечаний, выявленных в ходе внутренних и внешних аудитов, а также выполнение корректирующих и предупреждающих действий	0,8
5	R_5	Характеризует степень подготовленности персонала для выполнения работ в т.ч. по особо ответственным процессам	1

Таблица 2 - Характеристика показателей второго уровня S

№ частного показателя	Обозначение частного показателя	Содержание частного показателя	Коэффициент значимости показателя (α)
1	S_1	Характеризует количество факторов в модели удовлетворенности, не выходящих из интервала управления	0,8
2	S_2	Характеризует кол-во потребителей услуги, от которых не получены рекламации	1

$$R_2 = \frac{\sum_{i=1}^2 \beta_i S_i}{\sum_{i=1}^2 \beta_i} \quad (7)$$

S_j - значение i -го частного показателя второго уровня.

$$S_i = \frac{\sum_{n=1}^8 M_n}{8} \quad (8)$$

8 - количество факторов в модели удовлетворенности;

M_n - средняя оценка n -го фактора:

0 - требуются корректирующие действия.

0,5 - требуются предупреждающие действия

1 - действия не требуются.

$$S_2 = \frac{\sum_{i=1}^p N_p}{p} \quad (9)$$

p - количество потребителей услуги;

N_p - значение критерия «кол-во рекламаций от p -го потребителя», величина N_p принимает значение в зависимости от количества рекламаций от p -го потребителя: 0 - рекламации отсутствуют, 1 - есть одна и более рекламации.

Величина R_3 определяется как средневзвешенная оценка частных показателей второго уровня (Таблица 3).

$$R_3 = \frac{\sum_{i=1}^4 \gamma_i U_i}{\sum_{i=1}^4 \gamma_i} \quad (10)$$

U_i - значение i -го частного показателя второго уровня.

$$U_1 = 1 - \frac{\sum_{i=1}^k A_i}{k} \quad (11)$$

k - количество поставщиков газа;

A_i - значение критерия «кол-во рекламаций к i -ому поставщику», величина A_i принимает значение в зависимости от количества рекламаций к i -ому поставщику: 0 - если рекламации отсутствуют; 1 - если есть 1 и более рекламация.

$$U_2 = 1 - \frac{\sum_{i=1}^k B_i}{k} \quad (12)$$

B_i - значение критерия «кол-во случаев нарушения СХУ i -тым поставщиком», величина B_i принимает значение в зависимости от количества нарушений СХУ i -м поставщиком: 0 - если нарушения отсутствуют; 1 - если есть 1 и более нарушение.

$$U_3 = 1 - \frac{\sum_{i=1}^k C_i}{k} \quad (13)$$

Таблица 3 - Содержание показателей второго уровня U

№ частного показателя	Обозначение частного показателя	Содержание частного показателя	Коэффициент значимости показателя (α)
1	U_1	Характеризует кол-во рекламаций поставщикам газа	1
2	U_2	Характеризует кол-во случаев нарушения СХУ поставщиками	0,9
3	U_3	Характеризует выполнение контрактных и договорных обязательств поставщиками по поставкам газа потребителям	0,8
4	U_4	Характеризует обеспечение поставщиками безопасной эксплуатации объектов газоснабжения	0,8

C_i - значение критерия «количество замечаний или случаев нарушения i -тым поставщиком» контрактных и договорных обязательств по поставкам газа, а именно: объемов поставок, бесперебойности поставок, качества газа (по физико-химическим показателям), договорных обязательств.

Величина C_i принимает значение в зависимости от количества замечаний или нарушений i -м поставщиком: 0 - если замечания/нарушения отсутствуют; 1 - если есть 1 и более замечание/нарушение.

$$U_4 = 1 - \frac{\sum_{i=1}^k D_i}{k} \quad (14)$$

D_i - значение критерия «количество замечаний или случаев нарушения i -го поставщика», возникших при обеспечении безопасной эксплуатации объектов газоснабжения, а именно: обмене оперативно-диспетчерской информацией в штатном режиме; обмене оперативно-диспетчерской информацией при возникновении нештатных, аварийный и чрезвычайных ситуаций; передаче информации (достоверность); согласовании действий.

Величина D_i принимает значение в зависимости от количества замечаний или нарушений i -м поставщиком: 0 - если замечания/нарушения отсутствуют;

1 - если есть 1 и более замечание/нарушение.

Величина R_4 определяется как средневзвешенная оценка частных показателей второго уровня (Таблица 4).

$$R_4 = \frac{\sum_{i=1}^3 \varphi_i Q_i}{\sum_{i=1}^3 \varphi_i} \quad (15)$$

Q_i - значение i -го частного показателя второго уровня

$$Q_1 = 1 - \frac{L_1}{L_2} \quad (16)$$

L_1 - количество не проведенных внутренних аудитов;

L_2 - общее количество запланированных внутренних аудитов.

$$Q_2 = 1 - \frac{Y_1}{Y_2} \quad (17)$$

Y_1 - количество не устраненных замечаний (несоответствий), выявленных в ходе внутренних и внешних аудитов;

Y_2 - общее количество выявленных замечаний (несоответствий).

$$Q_3 = 1 - \frac{T_1}{T_2} \quad (18)$$

T_1 - количество не выполненных корректирующих и предупреждающих действий;

T_2 - общее количество корректирующих и предупреждающих действий.

Величина R_5 определяется как средневзвешенная оценка частных показателей второго уровня (Таблица 5).

$$R_5 = \frac{\sum_{i=1}^2 \lambda_i G_i}{\sum_{i=1}^2 \lambda_i} \quad (19)$$

G_i - значение i -го частного показателя второго уровня

$$G_1 = 1 - \frac{J_1}{J_2} \quad (20)$$

J_1 - кол-во персонала с отрицательными итогами аттестации;

J_2 - общее количество персонала, участвующего в выполнении ООП и проходившего аттестацию.

$$G_2 = 1 - \frac{V_1}{V_2} \quad (21)$$

Таблица 4 - Суть показателей второго уровня Q

№ частного показателя	Обозначение частного показателя	Содержание частного показателя	Коэффициент значимости показателя (α)
1	Q_1	Доля проведенных внутренних аудитов	0,9
2	Q_2	Характеризует устраняемость замечаний и несоответствий, выявленных в ходе внутренних и внешних аудитов СМК	0,8
3	Q_3	Характеризует выполнение корректирующих и предупреждающих действий	1

V_1 - кол-во персонала не прошедшего обучение (из запланированного);

V_2 - общее количество персонала запланированного к обучению.

Определение значения интегрального показателя результативности СМК

$$R_{СМК} = \frac{\sum_{i=1}^5 \alpha_i R_i}{\sum_{i=1}^5 \alpha_i} \quad (22)$$

R_i - значение i -го частного показателя первого уровня

α_i - коэффициент значимости i -го частного показателя первого уровня.

Интерпретация полученных значений $R_{СМК}$ (Таблица 5).

Таблица 5 – Степень результативности СМК

Полученная количественная оценка результативности СМК	Степень результативности СМК
$R_{СМК} < 0,60$	недопустимая
$0,60 \leq R_{СМК} < 0,9$	допустимая (необходимы корректирующие действия)
$0,9 \leq R_{СМК} < 0,95$	достаточная (необходимы предупреждающие действия)
$R_{СМК} \geq 0,95$	высокая

Результативность СМК в соответствии с применяемой Методикой оценивается как средневзвешенная оценка пяти частных пока-

зателей (Таблица 6).

Преимущества внедрения систем менеджмента качества:

- четкая регламентация процессов компании, их управления и контроля, их наглядность и прослеживаемость;

- строгая регламентация функций, полномочий и ответственности всего персонала, улучшение взаимодействия и взаимопонимания;

- повышение эффективности принимаемых управленческих решений, опирающихся на объективную информацию о функционировании системы качества;

- постоянное совершенствование процессов компании, их управления и контроля;

- повышение эффективности функционирования предприятия в целом за счет приоритета методов предупреждения над методами устранения недостатков;

- вовлеченность персонала в решение производственных задач;

- растет степень удовлетворения потребителей.

Разработанная система менеджмента качества является внедренной и функционирующей, а также готова к прохождению сертификационного аудита на соответствие требованиям Стандартов.

В целях дальнейшего функционирования и улучшения СМК авторами предлагаются следующие мероприятия:

Таблица 6 – Содержание частного показателя R

№ п/п	Содержание частного показателя	Значение частного показателя
1.	Характеризует степень достижения целей Общества в области качества и установленных критериев оценки результативности процессов	$R_1 = 0,8654$
2.	Характеризует удовлетворенность потребителей качеством оказываемой услуги	$R_2 = 1$
3.	Характеризует качество услуги поставщиков	$R_3 = 1$
4.	Характеризует проведение внутренних аудитов СМК, устраняемость замечаний, выявленных в ходе внутренних и внешних аудитов, а также выполнение корректирующих и предупреждающих действий	$R_4 = 0,99$
5.	Характеризует степень подготовленности персонала для выполнения работ в т.ч. по особо ответственным процессам	$R_5 = 0,97$

$$R_{СМК} = \frac{\sum_{i=1}^5 1 * 0,8654 + 1 * 1 + 0,8 * 1 + 0,8 * 0,99 + 1 * 0,97}{\sum_{i=1}^5 1 + 1 + 0,8 + 0,8 + 1} = 0,96$$

Степень результативности СМК – высокая.

1. Разработать корректирующие и предупреждающие действия для достижения запланированных показателей результативности процессов.

2. Продолжить внедрение «Планов качества» в структурных подразделениях Общества, при необходимости вносить изменения в показатели процессов.

3. Ввести на постоянной основе обучение работников в УПЦ по программе «Основы СМК в соответствии со Стандартами».

Источники

1. Об утверждении Государственной программы Российской Федерации «Экономическое развитие и инновационная экономика»: Постановление Правительства РФ от 15 апреля 2014 года № 316 // Собрание законодательства РФ. 05.05.2014. № 18 (часть II). Ст. 2162.

2. О техническом комитете по стандартизации 076 «Системы менеджмента»: Приказ Министерства промышленности и торговли Российской Федерации, Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 8 октября 2014 г. № 1590 // Вестник Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии. 2014. № 11.

3. Об утверждении и введение в действие Политики в области качества ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург»: Приказ ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург» от 29 апреля 2013 г. №235 [электронный ресурс]. URL: <http://ekaterinburg-tr.gazprom.ru/> (дата обращения 19.01.2015).

4. Об утверждении Программы внедрения и графика разработки документации системы менеджмента качества: Приказ ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург» от 3 февраля 2014 г. №45 [электронный ресурс]. URL: <http://ekaterinburg-tr.gazprom.ru/> (дата обращения 19.01.2015).

5. О целях и задачах в области качества Приказ ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург» от 2 сентября 2014 г. №472 [электронный ресурс]. URL: <http://ekaterinburg-tr.gazprom.ru/> (дата обращения 19.01.2015).

6. Об определении и документировании бизнес-процессов в обществе: Приказ ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург» от 17 июня 2014 г. № 323 [электронный ресурс]. URL: <http://ekaterinburg-tr.gazprom.ru/> (дата обращения 19.01.2015).

Долгополов О.В.,

к.филол.н., доцент Магнитогорского государственного
технического университета им. Г.И. Носова;

Козлова Т.В.,

к.э.н., доцент Магнитогорского государственного техниче-
ского университета им. Г.И. Носова.

Dolgopolov O.V.,

Phd., Assistant Professor of Nosov Magnitogorsk State
Technical University;

Kozlova T.V.,

Phd., Assistant Professor of Nosov Magnitogorsk State
Technical University.

ПУТИ ФОРМИРОВАНИЯ СОВРЕМЕННОЙ БУХГАЛТЕРСКОЙ ТЕРМИНОЛОГИИ

WAYS OF FORMATION OF THE MODERN ACCOUNTING TERMINOLOGY

Аннотация

В статье рассматриваются пути и источники формирования современной бухгалтерской терминологии, отражающей концептуальный аппарат различных направлений и школ, теорий отдельных авторов, а также обусловленность национальными традициями и менталитетом. На разных этапах своего существования терминология формируется в результате более или менее сознательной деятельности людей и поддается реформированию и регулированию.

Abstract

The article discusses the ways and the sources of formation of the accounting terminology, reflecting the conceptual apparatus of different scientific schools, of theories of individual authors, as well as the conditionality of their national traditions and mentality. At different stages of its existence, the terminology is formed as a result of a more or less conscious actions of men, and gives in to the reform and regulation.

Ключевые слова

Терминосистема; терминология; термин; упорядочение, унификация и стандартизация бухгалтерской терминологии.

Keywords

System of terms; Terminology; the Term; Streamlining, Unification and Standardization of Accounting Terminology.

Любой вид человеческой деятельности в той или иной мере связан с использованием

терминологических систем. Каждая терминологическая система представляет собой относительно автономное образование, со своими, только ей присущими признаками. И, тем не менее, при всем разнообразии отраслей научного знания, обслуживающие их терминологические системы неизбежно обнаруживают некоторые общие черты. Причина подобия кроется в единстве выполняемых функций: любая терминологическая система призвана обеспечить полноценную коммуникацию представителей определенной отрасли знаний, техники или технологии. Немаловажным оказывается и другой фактор, который можно обозначить как «искусственность»: в отличие от естественного языка, терминологическая система сознательно формируется, и процесс формирования контролируется научным сообществом.

Терминологическая система, или терминология, научной отрасли [лат. *tērminus* m 'предел, граница' + др.-греч. *λόγος* 'слово; учение'] представляет собой совокупность слов, словосочетаний и устойчивых словесных комплексов – терминов, связанных с обозначением (номинацией) специфических для этой отрасли знания понятий. В представлении о терминологии обнаруживается взаимодействие двух систем – системы знаний и системы единиц кодирования этих знаний – слов, словосочетаний и устойчивых словесных комплексов как средств обозначения. Термин – слово, словосочетание или устойчивый словесный комплекс точно и однозначно обозначающие понятие специальной области знания или деятельности [1, С. 508-509]. Суммируя наиболее конструктивные идеи отечественных и зарубежных лингвистов, в понятие «термин» мы вкладываем следующее содержание: термин – это основная единица науки, специальных отраслей знаний и сфер деятельности человека, призванная номинировать объекты и процессы и одновременно служить инструментом и средством познания окружающего мира [2].

Термином, как уже говорилось, может быть слово (кредитор, дебет, налог, овердрафт, расходы, регистр), словосочетание (бухгалтерский баланс; корреспонденция счетов; метод начисления; план счетов; бухгалтерская (финансовая) отчетность), устойчивый словесный комплекс – УСК (красное сторно; двойная запись; деловая репутация), свободное словосо-

четание (отложенный налоговый актив; пользователь учетной информации; отчетная дата; маргинальный налог) и аббревиатура (НДС, ТЗР, МСФО, ПБУ, ТМЦ).

Свойства термина реализуются внутри системы, за пределами которой термин теряет свои характеристики – детерминологизируется (ср. «все в ажуре» как образное выражение в общелитературном языке со значением ‘все в порядке’). Процессы детерминологизации (переход термина в общеупотребительную лексику) и терминологизации (создание термина на основе общеупотребительного слова или словосочетания, например, усталость, надежность как технические термины, счет, отчет, вложение, двойная запись как бухгалтерские термины и др.) свидетельствуют о возможности взаимопроникновения элементов разных систем – терминологической и общелитературной лексики.

Наряду с терминологизацией, в основе которой часто лежит метафорическое переосмысление общеупотребительного слова (тяжелая вода в химии; налоговая декларация, налоговая база в налогообложении; центр ответственности, центр затрат в управленческом учете), к способам создания терминов относятся и ретерминологизация – заимствование готового термина с полным или частичным переосмыслением его содержания, ср. реакция <цепная> в физике – реакция в политологии; иммунитет в иммунологии – иммунитет в налогообложении (иммунитет налоговый); корреспонденция в журналистике – корреспонденция (счетов) в бухгалтерском учете; провизия в общественном питании – провизия в финансовом учете и налогообложении; валентность <атома> в химии – валентность <счета> в финансовом учете и т.д.

Термины могут заимствоваться из другого языка (бухгалтерия, реинвестирование, аваль, дебет, баланс), а также создаваться из морфемного инвентаря собственного языка (платежеспособность, предоплата, задолженность, налогообложение, себестоимость) или из интернациональных элементов (интерпретация <бухгалтерской (финансовой) отчетности>, <налоговая> декларация, рекапитализация, унификация документации, модификация и пермутация <баланса> и др.).

Как уже неоднократно указывалось, тер-

мины – вербальные знаки, которые не существуют изолированно, а являются элементами терминологической системы определенной области знания. Совокупность терминов, используемых в той или иной научной отрасли, называется терминологией. Терминология соотносится с системой научных понятий. В зависимости от того, насколько изоморфны [др.-греч. ἴσος ‘равный, одинаковый, подобный’ + μορφή ‘вид, образ’] эти две системы – «система понятий» и «система терминов», – терминология может быть: собственно терминологией (система понятий ≠ система терминов) или терминосистемой (система понятий = система терминов).

Собственно бухгалтерская терминология (естественно сложившаяся терминология бухгалтерского учета), является недостаточно или слабо изоморфной, и представляет собой стихийно сформировавшуюся совокупность терминов, отражающую исторический процесс накопления и осмысления знаний в теории и практике бухгалтерского учета на протяжении семи столетий его существования. В этом случае основным источником для формирующейся системы специальных обозначений является общеупотребительная лексика языка (процесс терминологизации). При этом связи и отношения, сложившиеся между словами как элементами общего словаря, отчасти наследуются новой системой. В естественно сложившейся терминологии бухгалтерского учета обнаруживаются системные отношения, характерные для любого естественного языка:

1. Синонимия (терминологические дублиеты, триплеты и т.д.): бухгал-терская проводка – бухгалтерская запись – модель экономического события (В.П. Астахов); имущество – активы <организации>; аваль – вексельное поручение.

2. Антонимия: оприходование – списание <объекта основных средств, НМА>.

3. Градация: первичный документ – сводный (накопительный) документ – учетный регистр – бухгалтерская (финансовая) отчетность – бухгалтерский отчет.

4. Родовидовые связи: полнота – достоверность – реальность <бухгалтерской (финансовой) отчетности>.

5. Отношение «целое – часть»: бухгалтерский баланс = актив + пассив; бухгалтер-

ский счет = дебет + кредит и др.

По мере развития учетной теории и практики совершенствуется и обслуживающая их терминология. Возникновение терминологии возможно лишь на продвинутом этапе развития отрасли знания, когда наука достигнет достаточно высокой ступени развития, иными словами, термин появляется только тогда, когда понятие окончательно сформировалось и оформилось в сознании научного сообщества, что ему можно поставить в соответствие дефиницию. Не случайно важнейшим средством отграничения термина от не-термина является его проверка на дефинитивность, то есть проверка, поддается ли термин строгому научному описанию по принципам и канонам науки, к которой относится, или нет.

Показателем развития бухгалтерской терминологии является увеличение дробности членения понятий, так как знания становятся все более частными и конкретными, что служит основанием для более дробной классификации понятий. Например, в дискуссии о том, сколько классификаций счетов необходимо, профессор В.Ф. Палий указывал, что «чем больше признаков классификации можно выделить, тем больше степень познания исследуемой системы». В настоящее время предложено более восьми классификаций счетов бухгалтерского учета, выделено более пятидесяти различных наименований счетов: активные, пассивные, активно-пассивные; синтетические, аналитические; основные, регулирующие, операционные, сопоставительные; балансовые, небалансовые, забалансовые; инвентарные, фондовые, денежные, счета учета расчетов и т.д.

Развитие сферы научного знания ведет не только к уточнению представлений о старых объектах исследования, но и к появлению новых и, как следствие, к формированию новых понятий. Возникновение новых понятий сопровождается процессом их номинации – закрепления за ними знака (слова-термина). Новые обозначения в течение некоторого периода имеют статус терминов-неологизмов (лицевой счет, абсорпшен-костинг, тагет-костинг, модель экономического события, овердрафт, центр ответственности и т.д.). В дальнейшем термин может закрепиться как полноправный член системы обозначений, либо будет заменен другим более удачным. Например, в современной

теории бухгалтерского учета не подчеркивается приоритет какого-либо из двух параллельно используемых терминов бухгалтерская проводка и корреспонденция счетов. Вместе с тем, расширение круга пользователей учетной информации и, как результат, усложнение хозяйственных связей требуют более современных терминологических обозначений. В.П. Астахов считает, что адекватным термину бухгалтерская проводка, а равно и термину корреспонденция счетов мог бы стать предложенный им термин модель экономического события (МЭС) [3, С. 174-175].

Толчком к развитию терминологии служит формирование зон пересечения интересов разных научных отраслей или сфер производства. Например, можно наблюдать включение терминов математики, химии, информатики, лингвистики, маркетинга и других научных дисциплин в современную бухгалтерскую терминологию: информационно-поисковый язык, база данных, бухгалтерский архив, контроллинг, левверидж, баланс (как экономическая категория), «украшение витрины» (жарг.), клиринг, бухгалтерский синтаксис, бухгалтерская прагматика; интерпретация бухгалтерской (финансовой) отчетности и т.д.

В отличие от стихийно формирующейся терминологии, терминосистема является упорядоченной и высоко изоморфной системой. Это – совокупность знаков, целенаправленно организуемых таким образом, чтобы их структура и словообразующие элементы изоморфно соотносились с соответствующими понятиями науки, техники или технологии. Она формируется тогда, когда какая-либо область знания сложилась в достаточной степени, имеет развитую теорию, подкрепленную практикой, четко дифференцированные основные понятия и сложившуюся иерархию связей между ними. При этом создание терминосистемы требует понимания той концептуализации, на которой основаны знания в отдельной предметной области. Поскольку терминосистемы всегда имеют дело со специальным языком конкретной области знания (метаязыком), понятие следует рассматривать не только как единицу мышления, но и как единицу знания [4].

В отличие от терминологии, терминосистема научной дисциплины конструируется специалистами данной области знания из сознательно отбираемых, а в ряде случаев и

специально создаваемых терминов (например, логисмография – Дж. Чербони; счет-экран – В.Ф. Палий; факт хозяйственной жизни – Я.В. Соколов и др.), а также готовых терминов, заимствуемых из других языков [5]. Для успешного конструирования терминосистемы необходима четко продуманная и выверенная концепция. При наличии нескольких теорий в одной и той же исследовательской (практической) области могут сосуществовать несколько терминосистем.

Для демонстрации различий двух типов терминологических систем сравним две из них. Бухгалтерская терминология в современном ее состоянии представляет собой яркий образец слабо изоморфной естественно сложившейся терминологии: используемые средства означивания понятий часто образованы произвольно, даже случайно (например, термин «лицевой счет») и не отражают однозначно систему понятий бухгалтерского учета. О несостоятельности термина «лицевой счет», появившегося в начале XIX в. в результате халатности метранпажа одной из петроградских типографий, в свое время писал Е.Е. Сиверс (1852-1917), уделявший вопросам бухгалтерской терминологии повышенное внимание. Он утверждал, что нужно использовать термин «личный счет». Однако, несмотря на все усилия Е.Е. Сиверса, напечатанный жирным шрифтом на бланке, в начале XIX в., термин «лицевой счет» прижился и в учетной практике, и в банковском деле, вошел в обиходный язык, а вместе с ним и в третье тысячелетие.

Функционирующая в настоящее время система терминов находится в состоянии перманентного изменения: какие-то термины выходят из употребления (например, хабет, счетоводство, счетоведение; мемориально-ордерная форма бухгалтерского учета; отчет о прибылях и убытках), в то же время образуются новые термины для обозначения новых понятий (автоматизированное рабочее место бухгалтера – АРБМ, овердрафт, модель экономического события – МЭС; контокоррент); старые знаковые формы переосмысливаются, наполняются новым содержанием (бухгалтерский баланс как экономическая категория; затраты и расходы в финансовом, управленческом и налоговом учете). На этом нестабильном, склонном к флуктуации фоне современной

бухгалтерской терминологии номенклатура органических химических соединений, напротив, являет нам типичный образец терминосистемы: она высоко изоморфна по отношению к системе понятий органической химии и достаточно стабильна. Терминосистема характеризуется такими свойствами, как:

- системность – каждый термин системы связан с другими ее терминами прямыми и опосредованными логическими и ассоциативными связями;
- полнота охвата понятий описываемой области знаний;
- внутренняя непротиворечивость;
- относительная устойчивость – терминосистема достаточно стабильна до тех пор, пока жива теоретическая концепция, определяющая необходимость ее формирования и функционирования;
- открытость – способность включать новые термины;
- динамичность – дефиниции терминов могут уточняться по мере углубления знания о предмете (понятии).

В терминосистеме сознательно достигается минимальная степень вариативности: сознательно сокращаются или устраняются синонимия и полисемия (многозначность). Подчеркивая высокую степень изоморфности системы понятий и системы их терминологических обозначений, являющуюся отличительным признаком терминосистемы, мы отдаем себе отчет в том, что изоморфность в этом случае никогда не бывает полной. Между двумя соотносящимися системами складываются отношения адекватности, при которых терминосистема может быть как богаче, так и беднее системы понятий по числу единиц и характеру их связей. И терминология, и терминосистема формируются в результате более или менее сознательной деятельности людей; на разных этапах своего существования оба вида систем поддаются реформированию и регулированию. Основными видами сознательного воздействия человека на систему терминов являются ее упорядочение, унификация и стандартизация.

При упорядочении терминологии ревизии подвергается, прежде всего, система понятий: устраняются термины, вышедшие из употребления в связи с деактуализацией именуемо-

го понятия, вводятся новые термины, ликвидируются возникшие синонимы и омонимы, уточняется фонетико-графический облик используемых наименований и др. Унификация терминологии преследует цель добиться однотипности структуры знаковых форм, соотносимых с понятиями одного и того же класса. Ранее она осуществлялась путем издания сборников рекомендуемых терминов, которые выпускались Комитетом по научной терминологии Российской Академии Наук (РАН издано более 110 сборников по различным отраслям научного и технического знания). Упорядочение и унификация повышают уровень изоморфности терминологии.

Важную роль играет деятельность, направленная на стандартизацию научных и технических терминологий, которая проводится во всех промышленно развитых странах уже более ста лет. К началу 90-х годов XX в. Международной организацией по стандартизации и национальными органами США и ряда стран Европы было выпущено несколько десятков тысяч терминологических стандартов, которые охватывают почти все отрасли науки и производства. Принимаются международные, региональные стандарты, национальные и отраслевые стандарты крупнейших промышленных фирм. Международная стандартизация и гармонизация терминологических систем и терминологических стандартов проводится и в бухгалтерском учете, что позволяет соотнести отдельные термины и целые терминосистемы, функционирующие в разных странах и в различных языках.

Для решения проблем интернационализации бухгалтерского учета создан ряд международных межправительственных организаций (ММПО) и международных профессиональных организаций бухгалтерского учета. Международные межправительственные организации (Межправительственная рабочая группа экспертов по международным бухгалтерским стандартам ООН, Европейское экономическое сообщество, Организация экономического сотрудничества и развития и др.) занимаются в основном нормализацией отношений в области экономики, финансов, бухгалтерского учета и аудита на основе разработки международных норм, правил и стандартов. К международным профессиональным организациям

относятся Совет по Международным стандартам финансовой отчетности (СМСФО), Международная федерация бухгалтеров, Федерация бухгалтеров стран-членов АСЕАН, Американская ассоциация бухгалтеров, Конференция бухгалтеров стран Азии и Тихого океана, Европейская федерация бухгалтеров-экспертов и др. На процесс гармонизации и международной стандартизации бухгалтерской терминологии наибольшее влияние оказали Международные стандарты финансовой отчетности (МСФО), Общепринятые принципы бухгалтерского учета (GAAP) и директивы Европейского экономического сообщества.

GAAP (Общепринятые принципы бухгалтерского учета) – это общий термин, применяемый для описания основ бухгалтерской терминологии в конкретной среде. В настоящее время наиболее известными являются GAAP Великобритании (сокр. от Generally Accepted Accounting Practice) и GAAP США (сокр. от Generally Accepted Accounting Principles). Следует отметить, что вместе с изменением хозяйственной среды изменяются и GAAP. Источниками GAAP являются законодательные документы, нормативные акты, издаваемые профессиональными бухгалтерскими организациями, и методы учета, разрабатываемые отдельными компаниями при отсутствии правил, касающихся конкретных вопросов. Например, в Великобритании основные принципы бухгалтерского учета изложены в Законе о предприятии (1985, 1989), в Германии – в 3-м томе «Коммерческого кодекса», в США практически отсутствует бухгалтерское законодательство. Нормативы бухгалтерского учета издаются профессиональными организациями и контролируются Комиссией по ценным бумагам и фондовому рынку. Комиссия может наложить вето на определенные подходы к бухгалтерскому учету и требовать корректировки или внедрения нормативов в новых областях.

Различия в концептуальных подходах к бухгалтерскому учету в мире ощутимы и, прежде всего, они отражаются в национальных терминологиях. Это создает большие трудности при переводе и в общении российских бухгалтеров и коммерсантов с представителями англо-американской бухгалтерии, ибо, заменяя иноязычные понятия русскими эквивалентами, мы с неизбежностью искажаем смысл

языка оригинала. Одно и то же слово-термин или термин-словосочетание в различных контекстах не могут переводиться одним и тем же словом всегда одинаково. В зависимости от контекста перевод и может, и должен меняться. Так, например, термин *fixed assets* – в принципе следует переводить ‘основные средства’, но поскольку в нашем Плана счетов понятие «основные средства» носит строго определенный и семантически узко ограниченный характер, приходится в ряде случаев использовать термин – «внеоборотные активы». Это, конечно, тоже неудачный термин, ибо со времен Л. фон Мизеса (1881-1973) стало ясно, что все средства, вложенные в хозяйство, находятся в обороте, и вся разница только во времени их оборота.

В англо-американской учетной литературе на счете «Cash» ‘касса’ учитывают все денежные средства, и поэтому наши переводчики термин «cash» переводят не как ‘касса’, а как ‘счет «Денежные средства»’. В этом случае становится очевидным, какие объекты бухгалтерского наблюдения отражаются на этом счете, но зато семантически деформируется содержание понятия – ‘счет «Касса»’. В российском учете под счетом 50 «Касса» понимаются денежные средства, находящиеся на материальной ответственности кассира организации, а на счете «Расчетный счет» – обязательства банка за средства, переданные ему. В основе российского подхода лежит юридический принцип, у кого и где находятся денежные средства, в основе американского – экономический принцип, каковы денежные ресурсы. Это и есть в американском понимании счет «Касса». Перевести на русский язык наименование этого счета иначе, значит – исказить теоретическую концепцию, лежащую в основе учета. Приведенные примеры свидетельствуют о том, что полностью адекватная терминология еще не сложилась и процесс ее формирования «далек и долог» [6, С. 490-491].

Вопросами терминологии как таковой занимаются терминологи. Терминологи – специалисты с филологическим образованием, профессионально работающие над упорядочением, унификацией и стандартизацией терминологии и пристально следящие за регулярностью используемых словообразовательных моделей. Контролируя выбор и функциониро-

вание нового знака, они ориентируются, прежде всего, на соответствующую терминологическую модель, характерную для данного естественного языка, так как термин как единица языка подчиняется его фонетическим и грамматическим законам. Понятие терминологической словообразовательной модели в бухгалтерском учете связано с частотным использованием при образовании новых терминов отдельных словообразовательных элементов; например, типичной для терминов (в том числе и бухгалтерских) является модель «корень + суффикс»:

- **-ированиј-**: документировани<j+e>, калькулированы<j+e>;
- **-ациј-**: инвентаризаци<j+a>, интерпретаци<j+a>;
- **-ов-**: дебетовый, кредитовый (‘относящийся к дебету / кредиту <счета>’), балансовый;
- **-н-**: кредитный (‘связанный с кредитованием’), счетный, учетный и т.д.

Для описания структуры термина широко используется понятие терминологического компонента термина; им может быть как морфема (ср. интернациональные терминологические элементы: авто-, анти-, гипо-, моно-, микро-, пост-, псевдо-, суб- и т.д.), так и слово в составе термина-словосочетания, например: калькулирование, калькуляция; ипотека, ипотечное кредитование; платежеспособность, кредитоспособность; налог на прибыль, налог на имущество; модификация баланса, пермутация баланса или устойчивого словесного комплекса: красное сторно; двойная запись; факт хозяйственной жизни и т. п. Рассмотренные нами общие признаки терминологических систем мы дополним уникальными характеристиками, характеризующими частную терминологию современного бухгалтерского учета.

Под бухгалтерской терминологией понимается совокупность слов-терминов, терминов-словосочетаний и терминов-УСК, функционирующих в современном бухгалтерском учете для выражения специальных понятий учетной теории и практики, а также для номинации типичных объектов и субъектов данной отрасли знания. Бухгалтерская терминология, таким образом, как терминология области научного знания, представляет собой не просто

алфавитный список терминов (гlossарий, индекс, конкорданс), но четко выдержанную семиотически знаковую систему, соотносящуюся с экономической системой понятий (в частности, бухгалтерских), входящую в действующую парадигму научного знания, и формирующую бухгалтерский фрагмент научной картины мира.

Необходимо отграничивать понятие бухгалтерской терминологии как весомой части системы экономических понятий и категорий от другой составной части метаязыка¹ бухгалтерского учета – номенклатуры [франц. *nomenclature f* ‘перечень; словник (в словаре)’ < лат. *nomenclātūra f* ‘перечень, список’]. Бухгалтерская номенклатура – совокупность специфических названий, которые используются для обозначения конкретных бухгалтерских объектов (в отличие от терминологии, содержащей обозначения отвлеченных категорий и понятий). Сравните, например, оценка, себестоимость продукции, платежеспособность, калькулирование, основные фонды, оборотные средства, капитализация, чистая прибыль являются терминами, служащими для выражения и закрепления общеэкономических понятий; а активный счет, субсчет 10-3, регулятив по счету 02, оборот по счету 50, акцепт, активный счет 10, учетный регистр, дебитор, кредитор, инвентаризация дебиторской задолженности, мемориально-ордерная форма учета, оприходование материалов на складе, журнал-ордер № 1, реестр кредиторской задолженности – номенклатурными единицами, названиями частных понятий и конкретных объектов бухгалтерского учета, количество которых необозримо велико, и с течением времени неуклонно увеличивается.

Граница между номенклатурными единицами и терминами подвижна. Номенклатурный знак, как бы он ни был ограничен в своем использовании, может приобретать всеобщий характер, если он появится в других языках и если в первоначально узкоспециальных названиях в нем обнаружится общее универсальное

содержание (бухгалтерский баланс как ‘форма отчетности’ > бухгалтерский баланс как ‘общее-экономическая категория’). В этом случае номенклатурный знак становится термином, соотносящимся с научным понятием.

Слова дебет [лат. *debēt* ‘он должен’ < *debēre* ‘долженствовать’] и кредит [лат. *credīt* ‘он верит, доверяет’ < *credēre* ‘верить, доверять’] стали осознаваться как термины уже в период появления товарно-денежных отношений, и активно использоваться при совершении расчетных и ссудных (кредитных) операций. В бухгалтерском дискурсе эти обозначения утратили свой первоначальный смысл и стали применяться только с целью разграничения сторон бухгалтерского счета (дебет – левой, кредит – правой). В то же время производные от этих терминов номенклатурные единицы – дебитор букв. ‘должник’ и кредитор букв. ‘давший взаймы’ – сохраняют свое первоначальное значение и применяются ныне для обозначения субъектов финансовой деятельности.

Бухгалтерская терминология как семиотическая система складывалась на протяжении достаточно длительного периода развития теории и практики хозяйственного учета. В ней, как в зеркале, отражаются не только смена научных парадигм в учете и воззрения на учет, его предмет и методологию, не только разница в терминологических аппаратах существующих школ и направлений в учетной теории и практике, но и различные традиции в осуществлении бухгалтерской процедуры, обусловленные особенностями национальных менталитетов. Строго говоря, в настоящее время не существует бухгалтерской терминологии как единой системы, а имеет место большое число терминосистем, обладающих в разных языках своей собственной спецификой, неотделимой от традиционализма и национального менталитета носителей языка.

Поскольку бухгалтерская терминология отражает в себе концептуальный аппарат различных направлений и школ, теорий отдельных авторов, а также обусловленность нацио-

¹ **Метаязык** (англ. *metalanguage*) – язык описания исследуемого объекта или явления. В языкознании противопоставляется объектному языку или языку-объекту. В широком понимании термин «метаязык» соотносится со всей лингвистической терминологией, а в узком – употребляется только по отношению к концептуальному аппарату конкретной лингвистической теории [АПСЛС 2001: 229].

нальными традициями и менталитетом, о ней целесообразно говорить не как о единой системе знаков, но как о «системе систем». Этот обусловлен, в частности, так называемый полиморфизм бухгалтерских терминов. Имеется в виду, что один и тот же термин (вербальный знак) в различных научных направлениях и национальных бухгалтерских традициях может обозначать разные понятия. Например, ранее упомянутые нами термины *fixed assets* и *cash*. При этом возможна ситуация, когда одно и то же понятие может обозначаться разными терминами; ср.: контокоррентный кредит в русской традиции и овердрафт – в англо-американской. Подобные термины со сходной референцией, но относящиеся к разным концепциям и школам, можно квалифицировать как квазисинонимы [лат. *quasi* ‘как будто, наподобие, словно’].

На современном этапе развития бухгалтерская терминология включает в свой состав:

1) собственно термины – слова, которые либо отсутствуют в общеупотребительном языке, либо, будучи заимствованными из общеупотребительного языка-объекта, используются в другом значении;

2) своеобразные сочетания слов и их эквиваленты, приводящие к образованию составных терминов, входящих в бухгалтерскую терминологию на равных правах с цельноформленными единицами (терминами-словами и терминами – устойчивыми словесными комплексами).

В бухгалтерской терминологии как не вполне устоявшейся системе номинации обнаруживаются отношения, характерные для любого естественного языка. Отсутствие однозначного соответствия между формой и содержанием вербального знака, являющееся причиной существования в естественном языке синонимии и полисемии, в бухгалтерской терминологической системе порождает существование (1) терминологических дублетов и триплетов, то есть двух, трех и более терминов, по существу соотносимых с одним и тем же референтом; например: имущество = активы, обязательства = пассивы, остаток <по счету> = сальдо, бухгалтерская проводка = бухгалтерская запись = модель экономического события (В.П. Астахов) = корреспонденция счетов = счетная формула); а также (2) многозначность

терминов, когда один и тот же термин сопровождается не одной дефиницией, а несколькими.

Причиной полисемии может становиться процесс переосмысления уже широко известных понятий, связанный с переходом на новую ступень в изучении объекта, а также другие процессы, связанные с накоплением и систематизацией научного знания. В бухгалтерской терминологии часто встречается так называемая категориальная многозначность терминов, формирующаяся в результате метонимического переноса наименования по типу «действие, процесс → результат» (документирование → документация; калькулирование → калькуляция; интерпретирование → интерпретация) или «область знания → объект» (аудит, учетная политика организации, управленческий учет, налогообложение, бухгалтерская (финансовая) отчетность, налоговая отчетность).

Поскольку бухгалтерская терминология на сегодняшний день не представляет собой рационально организованной, семиотически безупречной системы, необычайно актуальной является задача ее упорядочения. Жизнеспособность терминологической системы определяется ее упорядоченностью и последовательностью соотношения плана содержания с планом выражения. Терминологическая система, отвечающая этим требованиям, может пережить научное направление, ее породившее, и органично войти в метаязык науки. Терминологи предлагают разные пути решения этой задачи. Некоторые полагают, что в бухгалтерской терминологии необходимо преодолеть свойственное естественным языкам нарушение законов существования знака (многозначность, омонимию, полисемию). Терминологию необходимо строить на рациональной основе, находя доступ к «чистым, идеальным объектам».

Другие ученые справедливо считают, что, поскольку приостановить развитие науки на время создания новой терминологии невозможно, то задачи упорядочения терминологии, и в частности бухгалтерской, должны сводиться:

1) к изучению реального словоупотребления, обусловленного требованиями законов метаязыка бухгалтерской науки;

2) к отбору терминологии и описанию ее в словарях бухгалтерских терминов;

3) к сопоставлению национальных терминологических систем в дву- и много-язычных терминологических словарях.

Процесс упорядочения терминологии связан с выявлением терминологических дублетов, триплетов и т. п. При сопоставлении выявленных дублетов необходимо стремиться к четкому выделению дескрипторов – слов или словосочетаний, наиболее адекватно представляющих данное понятие, наиболее точно раскрывающих природу обозначаемого объекта или явления. Выявление дескрипторов (например, бухгалтерская проводка по отношению к параллельно функционирующим дублетам, триплетам и другим соответствиям этого термина) уже само по себе ведет к упорядочению терминологического ряда. При анализе способов функционирования (употребления) дублетов и квазисинонимов может обнаружиться достаточно оснований для их разграничения, дифференциация значений совместно употребляющихся слов-терминов позволит обозначить различные стороны объекта (ср. дифференциацию терминов бухгалтерская проводка – бухгалтерская запись – счетная формула – модель экономического события (В.П. Астахов) – корреспонденция счетов; затраты – расходы; резервы – фонды).

Бухгалтерская терминология, как и любой другой специальный язык, является открытой системой, постоянно пополняющейся по причине необходимости фиксации обнаруживаемых свойств объекта новыми терминами. При моделировании этой системы желательно оказывать предпочтение мотивированным терминам, имеющим прозрачную смысловую структуру (прозрачную словообразовательную модель). В силу специфики гуманитарного знания бухгалтерская терминология не может быть стандартизирована. Она может быть только систематизирована и унифицирована. Этим целям служат словари бухгалтерских терминов – разновидность отраслевых терминологических словарей, которые включают индексы (алфавитные списки терминов без дефиниций), глоссарии, конкордансы, толковые и энциклопедические словари, а также тезаурусы – полные словари, фиксирующие все без исключения термины, встретившиеся в данной области знаний хотя бы один раз (и их логические и ассоциативные связи).

Одной из проблем, связанных с описанием и систематизацией бухгалтерской терминологии, является проблема выбора основания для классификации составляющих ее единиц (знаков). В качестве основания для классификации может рассматриваться функциональный критерий – широта использования термина. На этом основании выделяют универсальные термины, обозначающие общеэкономические категории (себестоимость, рентабельность, затраты, оборотные средства, инвестиции, капитальные вложения, прибыль, износ и амортизация), и термины уникальные, связанные с обозначением явлений, характерных только для данной области знания (корреспондирующие счета, двойная запись, правило Дегранжа, постулаты Пачоли, красное сторно, активы и пассивы организации, дебет и кредит счета, сальдо). К универсальным терминам примыкают общенаучные, число которых в бухгалтерской терминологии невелико (ср. система, структура, закон, метод, правило, постулат, процедура, функция). Кроме того в состав бухгалтерской терминологии входят индивидуальные термины, используемые только в рамках определенной авторской концепции (ср. термин модель экономического события (МЭС), предложенный В.П. Астаховым, термин счет-экран, введенный в научный обиход В.Ф. Палием).

Другим классификационным критерием является внутренняя форма вербального знака – наличие мотивированной связи между формой и содержанием знака (например, огорожен – то, что огорожено; сад – то, что посажено; лесник – тот, кто занимается лесом; значение глагола смягчить мотивировано прилагательным мягкий). На этом основании термины делятся на мотивированные и немотивированные. Мотивированные термины характеризуются наличием обоснованной связи между формой (структурой) знака и его семантикой (значением); ср. зависимость значения термина от его словообразовательной структуры или от значений слов, входящих в словосочетание: неплатежеспособность (не-платеж-е-способность-□), себестоимость (себ-е-сто-им-ость-□) продукции (прдукц-и-и), гашение (гаш-ени-э), капитальные (капитал'-н-ые) вложения (в-лож-ени-а), документооборот (документ-о-оборот-□).

К числу немотивированных терминов относятся заимствования и кальки², составляющие, в частности, основу итальянской бухгалтерии (сторно, сальдо, дебет, кредит, касса, фонд, ипотека, льгота, ведомость, долг, доход, иск и др.). Эти термины, будучи буквальным переводом соответствующих греческих, латинских и старославянских слов, с точки зрения современного носителя языка являются немотивированными – их значение невозможно «вычислить», опираясь на значения составляющих их элементов. Подобные термины русский лингвист А.В. Исаченко относил к терминам-названиям, в отличие от мотивированных терминов-описаний.

В качестве основания для классификации терминов используется и такой признак, как происхождение слова. На основе генетического признака в составе бухгалтерской терминологии выделяются термины исконно русские (ведомость, налог, оборот, остаток, отчет, учет), заимствования (аудит, сальдо, акция, документация, бухгалтерия), а также термины, созданные с использованием греко-латинских терминологических элементов (амортизация, аккредитив, пермутация, модификация, ипотечное кредитование, коллация).

Классификация терминов может строиться и на основании сугубо формальных признаков, например структуры термина. По данному признаку различают моноксемные (однословные) и полилексемные (сверхсловные) термины, число которых в русской бухгалтерской терминологии составляет около 68% от общего числа терминов (бухгалтерский баланс, отчет о финансовых результатах, валюта баланса, нематериальный актив, незавершенное строительство, двойная запись, капитальные вложения). От последних следует отличать сложение терминов – совместное использование в контексте двух и более самостоятельных терминов; ср.: реформация (+) бухгалтерского баланса; инвентаризация (+) имущества и (+) финансовых обязательств – так называемые свободные словосочетания. Объем многих словарей и терминологических справочников не-

оправданно «раздут» за счет свободных словосочетаний, которые не являются терминами в собственном смысле и только загромождают словари, дублируя толкования каждого отдельно взятого слова-термина (по нашим подсчетам в отдельных «специализированных» словарях объем свободных словосочетаний достигает 40-55%). Большой проблемой являются также и псевдотермины, которые употребляются крайне редко или вовсе не встречаются в реальных текстах (алеба, аманко, бедвил и др.).

И наконец, по отношению к моноксемным терминам в данной классификации используется критерий – способ образования термина (словообразовательная модель). Наиболее продуктивными словообразовательными моделями в бухгалтерской терминологии являются:

1) терминологизация (семантический способ образования нового термина): остаток, вложение, выписка, выручка; сюда же примыкает заимствование терминов из других наук с полным или частичным их переосмыслением. Ср. значение слова-термина валентность в химии, лингвистике и учете: валентность атома / слова / счета – ‘способность атома присоединять или замещать определенное число других атомов с образованием химической связи’ → ‘способность полнозначного слова вступать в смысловые и синтаксические связи с другими словами’ → ‘способность одного счета корреспондировать с другим для отражения в учете факта хозяйственной жизни экономического субъекта’; значение термина-словосочетания в информатике и бухгалтерском учете: база данных – ‘совокупность определенным образом структурированных, взаимосвязанных данных, предназначенных для хранения и обработки, обеспечивающих решение комплекса задач управления’ → ‘совокупность данных, числовых значений показателей, используемых при анализе хозяйственной деятельности организации и бухгалтерских расчетах’;

2) собственно словообразование – образование новых слов путем соединения кор-

²**Калька** (франц. *calque* ‘копия, подражание’) – слово или выражение, представляющее собой заимствование путем буквального перевода (обычно по частям) слова или словосочетания, например: лат. *propomen* букв. ‘вместо имени’ > местоимение; алфавит > азбука и под. [Ахманова 2010: 188].

невых и аффиксальных (приставка, суффикс и др.) морфем либо безаффиксным способом. Например, префиксация (не-ликвиды, не-платежеспособность, де-капитализация, ре-капитализация, а-мортизация); суффиксация (документ-ир-ова-ниј-э, калькул¹-ациј-а, капитал-из-ациј-а, колл-ациј-а, корреспондент-иј-а, ликвид-ность), основосложение (метод-о-лог-ия, себ-е-сто-имость-□, платеж-е-способ-ность-□, кредит-о-способ-ность-□, документ-о-оборот-□). Особую роль в образовании терминов играют греко-латинские элементы, комбинационные возможности которых практически неограниченны.

Предлагаемые классификационные критерии могут использоваться как каждый самостоятельно, так и в определенных, избранных терминологом сочетаниях. В любом случае классификация терминов является обязательным этапом описания терминологии. Чем более пестрым, неорганизованным является набор используемых терминов (как это наблюдается в современной теории и практике бухгалтерского учета), тем более сложным оказывается процесс его описания.

Источники

1. Большой энциклопедический словарь / РАН; Институт языкознания; [под ред. В.Н. Ярцевой]. 2-е изд. М.: Большая Российская энциклопедия. 1998. С.980.
2. Ивина Л.В. Лингво-когнитивные основы анализа отраслевых терми-носистем (на примере англоязычной терминологии венчурного финансирования): учебно-методическое пособие. М.: Академический Проект. 2003. С. 304.
3. Астахов В.П. Теория бухгалтерского учета: учебное пособие для вузов. М.: ИКЦ «МарТ»; Ростов н/Д: Издательский центр «МарТ». 2004. С. 512.
4. ГОСТ Р ИСО 704-2010: Национальный стандарт Российской Федерации. Терминологическая работа: Принципы и методы. Terminology Work. Principles and Methods. Государственный стандарт от 1 сентября 2011 г. / Издание официальное. Федеральное агентство по техническому регулированию и метрологии. М.: Стандартинформ. 2012. С. 58.
5. Соколов Я.В. Основы теории бухгалтерского учета: монографический учебник. М.: Финансы и статистика. 2000. С. 496.
6. Нидлз Б., Андерсон Х., Колдуэлл Д. Принципы бухгалтерского учета. М.: Финансы и статистика. 1993. С. 496.
7. Баранов А.Н., Добровольский Д.О. Англо-русский словарь по лингвистике и семиотике: около 9 000 терминов / 2-е изд., испр. и доп. М.: Азбуковник. 2001. С. 526.
8. Ахманова О.С. Словарь лингвистических терминов: около 7 000 терминов. М.: Книжный дом «ЛИБРОКОМ». 2010. С. 400.

Ереклинцева Е.В.,
к.ю.н., доцент Магнитогорского государственного техниче-
ского университета им. Г.И. Носова;

Рахимова Л.М.,
ст. преподаватель Магнитогорского государственного
технического университета им. Г.И. Носова.

Yereklintseva Ye.V.
D.Sc., professor of Nosov Magnitogorsk State Technical
University;

Rakhimova L. M.,
assistant professor of Nosov Magnitogorsk State Technical
University.

ПРАВА И СВОБОДЫ ЧЕЛОВЕКА И ГРАЖДАНИНА В РАМКАХ МЕЖДУНАРОДНОГО И ВНУТРИГОСУДАРСТВЕННОГО ПРАВА

THE RIGHTS AND FREEDOMS OF A MAN AND A CITIZEN IN THE FRAMEWORK OF INTERNATIONAL AND DOMESTIC LAW

Аннотация

В статье анализируются нормы международного права, а также законодательство Российской Федерации в области защиты прав человека и гражданина. Рассматриваются такие права как право на судебную защиту, право на гражданство, социальные гарантии. Рассмотрены инструменты реализации защиты прав и свобод человека и гражданина.

Abstract

The article analyzes the norms of international law and legislation of the Russian Federation in the field of protection of the rights of human and citizen. Discusses such rights as the right to judicial protection, right to nationality, social guarantees. Considered instruments of implementation of the protection of the rights and freedoms of man and citizen.

Ключевые слова

Права и свободы человека, Всеобщая декларация прав человека, защита прав и свобод человека и гражданина, Конституция РФ.

Keywords

Human Rights and Freedoms, the Universal Declaration of Human Rights, Protection of the Rights and Freedoms of a Man

Права и свободы человека и гражданина – важнейший социальный и политико-юридический институт при любом демократическом режиме. Они выступают показателем достигнутого того или иного общества как зрелого и цивилизованного. Являются средством для достижения личностью духовных и материальных благ, реализации механизма власти, законных форм волеизъявления, способом осуществления интересов граждан. Также права человека – необходимое условие совершенствования самого индивида, укрепления его статуса и достоинства. На международном уровне основными нормативными актами, регулируемыми подобными объектами, являются: Всеобщая декларация прав человека 1948 года [1]; Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 года [2]; Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 года [3]. Следует учитывать и протоколы к перечисленным актам, представляющие международные стандарты, ниже которых уровень обеспечения этих прав в отдельных государствах недопустим; другие акты.

В свою очередь, положения Конституции РФ [4], в соответствии с частью 4 статьи 15, должны полностью соответствовать указанным выше документам. Понятие «международные правовые стандарты» не сформулировано ни в одном из перечисленных актов, а определено науками международного публичного и конституционного права. Так, доктринальное значение этого термина указывает, что «правовые стандарты – это требования к государствам – членам организации следовать принятым нормам и принципам, создаваемым ими на основе их волеизъявления, признаваться в качестве юридически обязательных прав, которыми каждое человеческое существо наделено уже просто по праву рождения, независимо от расы, пола, языка или религии» [5].

Согласно части 4 статьи 15 Конституции РФ «общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором РФ установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора», что указы-

ваит на соотношение международно-правовых и внутригосударственных норм.

Следует отметить, что права и свободы человека и гражданина нашли свое отражение в главе второй Конституции РФ. В основополагающей статье 2 Всеобщей Декларации прав человека провозглашено, что «каждый человек должен обладать всеми правами и всеми свободами, без какого бы то ни было различия, как-то: в отношении расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, имущественного, сословного или иного положения». По аналогии, часть 2 статьи 19 Конституции РФ указывает на то, что «государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств».

В статье 15 Всеобщей Декларации прав человека определено «право на гражданство», и уточняется, что «никто не может быть произвольно лишен своего гражданства или права изменить свое гражданство». Положения Конституции РФ аналогичным образом закрепляют подобное право. В свою очередь, используя трактовку статьи 3 Федерального закона от 31.05.2002 № 62-ФЗ (ред. от 31.12.2014) «О гражданстве РФ» [6], под гражданством следует понимать устойчивую правовую связь лица с конкретным государством, выражающуюся в совокупности их взаимных прав и обязанностей. В свою очередь, согласно статье 2 Конституции РФ, первичной задачей российского государства является защита прав и свобод человека и гражданина.

Рассматривая конституционно защищаемые ценности, Всеобщая Декларация прав человека содержит в статье 25 целый комплекс социальных гарантий личности – на жизненный уровень, одежду, жилище, медицинский уход, необходимое социальное обслуживание и др. Конституция же РФ отражает их более структурировано – в отдельных статьях. Например, в части социального обеспечения, в случаях, установленных в Конституции и законом, – статья 39, право на жилище закреплено в статье 40, статья 41 Конституции РФ регла-

ментирует право на охрану здоровья и медицинскую помощь.

Особо следует отметить, что Всеобщая Декларация прав человека в статье 23 провозглашает право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы. Статья 24 Декларации предоставляет каждому человеку право на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего времени дня и оплачиваемый периодический отпуск. Право на труд нашло свое закрепление также в части 1 статьи 37 Конституции РФ, определяющей, что труд свободен, каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Кроме того, во Всеобщей Декларации прав человека указывается на «эффективное восстановление в правах компетентными национальными судами» в случае нарушения первых. Конституция РФ, а далее, и законодательство РФ предоставляют развернутую систему государственного механизма по защите прав и свобод человека и гражданина:

- Конституционный Суд РФ [7], Верховный Суд РФ [8];

- суды общей юрисдикции: верховные суды республик, краевые, областные суды, суды городов федерального значения, суд автономной области, суды автономных округов, районные суды, военные суды, специализированные суды, мировые судьи [9];

- арбитражные суды округов (арбитражные кассационные суды), арбитражные апелляционные суды, арбитражные суды субъектов Российской Федерации, специализированные арбитражные суды [10];

- Президент РФ, и его аппарат, Правительство РФ, Федеральное Собрание, Прокуратура РФ, органы государственной власти субъектов РФ;

- Уполномоченный по правам человека в РФ [11], Уполномоченный при Президенте РФ по правам ребенка [12], аналогичные уполномоченные в субъектах РФ;

- избирательные комиссии, комиссии референдума [13];

- органы, принимающие участие в рассмотрении дел об административных правонарушениях [14, 15] и др. [16, с. 98].

Все вышеназванные инструменты реали-

зации защиты прав и свобод имеют определенное значение, однако наиболее действенной (а в некоторых случаях и единственной) является судебная защита. Право на судебную защиту – одно из конституционных прав человека и гражданина, закрепленное статьей 18 Конституции РФ.

В 1998г. в России вступила в силу Европейская Конвенция о защите прав человека и основных свобод [17], в соответствии с которой широкий потенциал для всех правоприменительных органов приобретают решения Европейского Суда по правам человека. В 2005г. «по абсолютному числу жалоб Россия вышла на первое место» [18] и до сих пор держит эту планку. Большинство жалоб касаются нарушения процессуальных прав граждан и принципов судопроизводства. К примеру, «по делу Бурдова (7 мая 2002 г.) суд установил нарушение Конвенции о том, что вступившие в законную силу решения подлежат исполнению в разумные сроки. По удовлетворенной жалобе постановлено выплатить возмещение заявителю» [19].

Однако, как показывает практика, все большее количество решений, принимаемых Европейским судом по искам российским гражданам, довольно часто вступают в противоречие с Конституцией и законодательством РФ. В силу этого, 14 июля 2015г. Конституционный Суд постановил [20]: «Россия в порядке исключения может отступить от исполнения возлагаемых на нее обязательств, если такое отступление является единственным возможным способом избежать нарушения основополагающих конституционных принципов» (п. 2.2. Постановления). В свою очередь, Конвенция о защите прав и свобод человека и основанные на ней правовые позиции Европейского суда должны подлежать реализации в рамках российской правовой системы «только при условии признания высшей юридической силы именно Конституции РФ» (п. 2.2. Постановления). Тем самым и законодатель, и правоприменитель всегда должны учитывать общее правило о соблюдении баланса конституционных ценностей [16, с. 93-94].

Таким образом, реализация норм международного права и решений Европейского суда возможна только при недопущении их вступления в противоречие с положениями

Конституции РФ, прежде всего относящимися к правам и свободам человека и гражданина, а также к основам конституционного строя [20]. Особо Конституционный Суд выделил такие охраняемые законом основы как государственный суверенитет и высшая юридическая сила Конституции РФ.

Важным шагом в системе защиты прав и свобод граждан в РФ стало принятие Федерального конституционного закона от 26 февраля 1997 г. № 1-ФКЗ (ред. от 23.05.2015) «Об Уполномоченном по правам человека в Российской Федерации» [11]. Следует отметить, что данное лицо «независимо и неподотчетно в своих действиях государственным органам и должностным лицам». На сегодняшний день существование подобного правового института оправдано как на федеральном уровне, так и на уровне субъектов. Уполномоченные по правам человека уже существуют в 81 субъекте РФ из 85 [21], и это при условии, что данный институт не является обязательным в структуре государственных органов субъекта РФ.

Более того, согласно Федеральному закону от 06.04.2015 № 76-ФЗ [22] теперь определены единые требования к кандидатуре данного должностного лица, ограничения и запреты при осуществлении его деятельности, установлен набор его базовых прав. Следовательно, государственные органы будут обязаны считаться с новым, усиленным статусом уполномоченного по правам человека в субъекте РФ, являющегося государственным служащим субъекта. В свою очередь, более детальные правила работы уполномоченных, порядок обращения граждан к ним и меры, которые они могут принимать по итогам рассмотрения жалоб, справедливо по-прежнему отдаются на законодательное регулирование субъектами РФ. Так, 18 июня 2015г. были внесены соответствующие изменения в Закон Челябинской области от 26.08.2010 № 620-30 «Об Уполномоченном по правам человека в Челябинской области» [23]. Это еще один шаг в создании единой государственной системы защиты прав человека. Так же активно, с 2010г., выполняет свои функции Уполномоченный по правам ребенка в Челябинской области, являющийся заместителем первого [24].

В то же время, в марте 2014 года такой ин-

ститут по защите прав человека как Уставной суд Челябинской области был упразднен [25] в связи с «низкой загруженностью делами» и «экономией бюджетных средств». Однако следует ли отказываться от дополнительных механизмов защиты прав граждан? Вопрос о законности и обоснованности данного шага до сих пор обсуждается в научной литературе [26, 27] и периодической печати.

Следует помнить, что к универсальным институтам разрешения социальных противоречий относятся и конституционные институты [28], отраженные, прежде всего, в первой главе Конституции РФ. Например, институт федерализма (ст. 5), экономического плюрализма, множественности форм собственности (ст. 8), разделения властей по горизонтали (ст. 10) и вертикали (ст. 11, 12), политического и идеологического плюрализма, многопартийности (ст. 13) и др.

Немаловажное значение в последнее время приобретают некоммерческие негосударственные правозащитные и иные организации, движения, центры, комитеты, которые активно включились в борьбу за права и свободы человека и гражданина в конкретной сфере (материнства, детства, состояния окружающей среды [29, 30] и др.). Ключевую роль в идеологическом и правовом воспитании, борьбе за «верное представление» о сути того или иного права играют средства массовой информации. Последние, в свою очередь, ориентируются на сущность самого «политико-медийного процесса» [31].

Подводя итог, можно утверждать, что положения Всеобщей Декларации прав человека и норм Конституции РФ во многом имеют схожий характер, базируются на одинаковых принципах. Государственная защита прав и свобод человека и гражданина на современном этапе представляет собой самостоятельный комплексный правовой институт, включающий: принципы и нормы права, регламентирующие государственную защиту прав и свобод личности; механизм государственной защиты этих прав и гарантии их государственной защиты.

Таким образом, разработчики Конституции РФ восприняли основные международные правовые стандарты человека и гражданина, предусмотрев для этого реальный механизм их защиты. Как показывает анализ российско-

го законодательства, данный механизм продолжает совершенствоваться не только на федеральном, но и на региональном уровнях. В свою очередь, реализация норм международного права и решений Европейского суда возможна только при недопущении нарушения основ конституционного строя России, признания высшей юридической силы именно Конституции РФ.

Источники

1. Всеобщая декларация прав человека. Принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948 г. // Российская газета. № 67. 1995. 4 апреля.
2. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах. Принят Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН 16 декабря 1966 г. // Ведомости Верховного Совета СССР. 1976. № 17. Ст. 291.
3. Международный пакт о гражданских и политических правах (вместе с Факультативным протоколом). Принят Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН 16 декабря 1966 г. // Ведомости Верховного Совета СССР. 1976. № 17. Ст. 291.
4. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 года) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 04.08.2014. № 31. Ст. 4398..
5. Демичева З.Б. К вопросу о понятии «правовые стандарты Совета Европы» // Московский Журнал Международного Права. 2006. № 3. С. 46.
6. Федеральный закон от 31.05.2002 № 62-ФЗ (ред. от 31.12.2014) «О гражданстве Российской Федерации» // Российская газета. № 100. 05.06.2002.
7. Федеральный конституционный закон от 21.07.1994 № 1-ФКЗ (ред. от 08.06.2015) «О Конституционном Суде Российской Федерации» // Российская газета. № 138 – 139. 23.07.1994.
8. Федеральный конституционный закон от 05.02.2014 № 3-ФКЗ (ред. от 04.11.2014) «О Верховном Суде Российской Федерации» // Российская газета. № 27. 07.02.2014.
9. Федеральный конституционный закон от 07.02.2011 № 1-ФКЗ (ред. от 21.07.2014) «О судах общей юрисдикции в Российской Федерации» // Российская газета. № 29. 11.02.2011.
10. Федеральный конституционный закон от 28.04.1995 № 1-ФКЗ (ред. от 22.12.2014) «Об арбитражных судах в Российской Федерации» // СПС «Консультант-Плюс».
11. Федеральный конституционный закон от 26.02.1997 № 1-ФКЗ (ред. от 23.05.2015) «Об Уполномоченном по правам человека в Российской Федерации» // Российская газета. № 43-44. 04.03.1997.
12. Указ Президента РФ от 01.09.2009 № 986 «Об Уполномоченном при Президенте Российской Федерации по правам ребенка» // Российская газета. № 166. 2009. 4 сентября.
13. Федеральный закон от 12.06.2002 № 67-ФЗ (ред. от 06.04.2015) «Об основных гарантиях избирательных

прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации» // Российская газета. № 106. 15.06.2002.

14. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 29.06.2015, с изм. от 14.07.2015) (с изм. и доп., вступ. в силу с 11.07.2015) // Российская газета. № 256. 31.12.2001.

15. Кодекс административного судопроизводства Российской Федерации от 08.03.2015 № 21-ФЗ (ред. от 29.06.2015) // Российская газета. № 49. 11.03.2015.

16. Регулирование социально-экономических и политических процессов России: история и современность: монография / Н.Р., Балынская и др. – Санкт-Петербург: Издательство Инфо-да, 2014. С. 171.

17. Конвенция о защите прав человека и основных свобод. Заключена в г. Риме 4 ноября 1950 г. (с изм. от 13.05.2004), вместе с протоколами № 1, № 4 и № 7 // Собрание законодательства РФ. 2001. № 2. Ст. 163.

18. Лебедев В.А. Конституционно-правовая охрана и защита прав и свобод человека и гражданина в России (теория и практика современности). – М.: Издательство Московского Университета. 2005. С. 232.

19. Поленина С.В., Гаврилов О.А., Колдаева Н.П., Лукьянова Е.Г., Скурко Е.В. Воздействие глобализации на правовую систему России // Государство и право. 2004. № 3. С.13.

20. Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 14.07.2015 № 21-П по делу «О проверке конституционности положений статьи 1 Федерального закона «О ратификации Конвенции о защите прав человека и основных свобод и Протоколов к ней», пунктов 1 и 2 статьи 32 Федерального закона «О международных договорах Российской Федерации», частей первой и четвертой статьи 11, пункта 4 части четвертой статьи 392 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, частей 1 и 4 статьи 13, пункта 4 части 3 статьи 311 Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации, частей 1 и 4 статьи 15, пункта 4 части 1 статьи 350 Кодекса административного судопроизводства Российской Федерации и пункта 2 части четвертой статьи 413 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации в связи с запросом группы депутатов Государственной Думы» // Российская газета. – № 6734. – 2015. – 27 июля.

21. Уполномоченные по правам человека в субъектах РФ: новые статус и полномочия. – [Электронный ресурс] – set_f_3075 «изменения цен финансовых инструментов» изменения цен финансовых инструментов Режим доступа – URL: <http://www.garant.ru/article/621669/>.

22. Федеральный закон от 06.04.2015 № 76-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях совершенствования деятельности уполномоченных по правам человека» // Российская газета. № 73. 2015. 8 апреля.

23. Закон Челябинской области от 26.08.2010 № 620-ЗО (ред. от 18.06.2015) «Об Уполномоченном по правам человека в Челябинской области». Официальный сайт Уполномоченного по правам человека в Челябинской области. URL: <http://ombudsman74.ru/xcat/46>.

24. Официальный сайт Уполномоченного по правам человека в Челябинской области. URL: <http://ombudsman74.ru/>.

25. Закон Челябинской области от 30 января 2014 года № 627-ЗО «Об особенностях регулирования отдельных правоотношений в связи с совершенствованием системы органов государственной власти Челябинской области» // Южноуральская панорама. 2014. № 16. 6 февраля.

26. Карасев А.Т., Савоськин А.В. К вопросу об упразднении уставного суда Челябинской области // Проблемы права. 2014. № 2 (45). С. 36-40.

27. Стафеев А. С. Об актуальности исследования правового статуса конституционных и уставных судов РФ // Молодой ученый. 2015. №10. С. 934-937.

28. Ереклинцева Е.В. Суверенитет и демократия как конституционные ценности современной России: Дис. ... канд. юрид. наук / Челябинский государственный университет. Челябинск. 2010. С. 37.

29. Иванова Л.А., Рахимова Л.М. Предпринимательская деятельность, направленная на охрану окружающей среды: состояние и проблемы // Экономика и политика. 2013. № 1 (1). С. 164-168.

30. Иванова Л.А., Рахимова Л.М. Страхование экологических рисков // Экономика и политика. 2014. № 2 (3). С. 75-78.

31. Балынская Н.Р. Политико-медийный процесс в Российской Федерации: современное состояние // Экономика и политика. 2015. № 1 (4). С. 5-7.

Зарубина В.Р.,
к.э.н., доцент Рудненского индустриального института.

Zarubina V.R.,
Phd, Assistant professor of of Rudny Industrial Institute.

РАЗВИТИЕ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

DEVELOPMENT OF EDUCATION AND SCIENCE IN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

Аннотация

В статье обозначены роль и актуальность образования и науки в формировании интеллектуального капитала, представлены направления их дальнейшего развития в Республике Казахстан.

Abstract

The article outlines the role and relevance of education and science in the formation of intellectual capital and the directions of their further development in the Republic of Kazakhstan.

Ключевые слова

Образование, наука, конкурентоспособность, экономический рост.

Keywords

Education, Science, Competitiveness, Economic Growth.

Образование – стратегический ресурс, формирующий интеллектуальный капитал страны. Этим обусловлено определение образования в качестве одного из важнейших приоритетов государственной политики во всех стратегиях развития Казахстана. В Послании народу Казахстана от 17 января 2014г. «Казахстанский путь: единая цель, единые интересы, единое будущее» Президент Н.А. Назарбаев еще раз обозначил образование как одно из приоритетных направлений работы по вхождению страны в число 30-ти самых развитых стран мира.

Наука высшей школы является мощным инновационным ресурсом развития страны. Она призвана обеспечить взаимосвязь ценностей фундаментального образования и воз-

можностей гибкого реагирования на потребности в кадрах по востребованным для страны научным направлениям, наукоемким технологиям и производствам, развитие интеллектуальных способностей будущих специалистов и ученых, воспроизводство научных школ.

Конкурентоспособность стран зависит не только от деятельности традиционных образовательных институтов, но и от возможности постоянно повышать качество навыков, используемых в экономике. Поэтому люди, получившие профессиональное образование и желающие повысить уровень своих навыков или получить новые, являются ключевым ресурсом экономики. Обучение в течение всей жизни становится необходимым и все более значимым элементом современных образовательных систем.

С внедрением электронного обучения в Казахстане в полной мере создаются условия для реализации провозглашенного ЮНЕСКО ведущего принципа образования XXI века «образование для всех» и «образование через всю жизнь» – «Life Long Learning (LLL)».

Государственной программой развития образования, утвержденной Указом Президента Республики Казахстан Н. А. Назарбаева, впервые определена задача внедрения системы электронного обучения (e-learning).

В Казахстане к 2015г. электронным обучением планировалось охватить 50% организаций образования, а к 2020г. довести этот показатель до 90%, причем в организациях всех уровней образования. Вместе с системой электронного обучения содержание образования будет перенесено на цифровой формат. Цифровой образовательный контент может быть самым разнообразным, это зависит от уровня интеграции педагогических и инфокоммуникационных технологий [1].

Сопоставление стран по образованию можно проводить на основе трех индикаторов, характеризующих достигнутый уровень образования, перспективы получения образования, инвестиции в образование. Индекс уровня образования в странах мира (Education Index) – это комбинированный показатель Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН). Один из ключевых показателей социального развития. Используется для расчета Индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП) в рамках специальной серии докладов

ООН о развитии человека. Индекс обновляется раз в два-три года, при этом отчеты с данными ООН, как правило, запаздывают на два года, так как требуют международного сопоставления после публикации данных национальными статистическими службами. Последний рейтинг был опубликован в 2013г.

Индекс измеряет достижения страны с точки зрения достигнутого уровня образования ее населения по двум основным показателям:

1. Индекс грамотности взрослого населения (2/3 веса).
2. Индекс совокупной доли учащихся, получающих начальное, среднее и высшее образования (1/3 веса).

Таблица – Индекс уровня образования в 2013 году [2]

Страна	Индекс
1.Австралия	0,927
2.Новая Зеландия	0,917
3.Норвегия	0,91
21.Беларусь	0,820
36.Россия	0,780
44. Казахстан	0,762

Казахстан занимает 44 место по уровню образования из 187 стран мира.

Казахстан ежегодно увеличивает расходы на образование и науку, о чем свидетельствует открытие новых университетов, учебных центров и создание научно-образовательного кластера. За последние 5 лет инвестиции в образовательную и научную сферы выросли более чем в 2 раза и сегодня оцениваются примерно в 1,97 млрд. долларов. Однако даже несмотря на ежегодное увеличение финансирования данных отраслей составляет чуть менее 1% ВВП. Для сравнения: США тратит на науку 2,8% ВВП, Китай – 1,7%, Россия – 1,2%. Присутствует неуклонный рост финансирования науки в целом: в 2011г. выделено 26,9 млрд. тенге, в 2012г. – 46,6 млрд. тенге, в 2013г. – 52,9 млрд. тенге [3].

Введение новых форм финансирования активизировало научный процесс республики в целом. Государственные научные организации и вузы получают базовое финансирование. Сами научные исследования финансируются в рамках программно-целевого и грантового финансирования.

Сегодня в Казахстане не только созданы все возможности для реализации ультрасовременных проектов, но и формируются условия для коммерциализации научных разработок. Для того чтобы поддержать этот процесс на государственном уровне, сенат парламента Казахстана работает над проектом закона, подразумевающим преференции тем представителям бизнеса, которые инвестируют средства в развитие науки [4].

В республике Казахстан с 2015г. реализуется План нации «100 конкретных шагов» по реализации пяти институциональных реформ Главы государства Нурсултана Назарбаева. План закладывает коренные преобразования в обществе и государстве по пяти направлениям: формирование современного государственного аппарата; обеспечение верховенства закона; индустриализация и экономический рост; нация единого будущего; прозрачное подотчетное государство.

В Казахстане запланировано развитие двух инновационных кластеров на базе «Астана бизнес-кампус» Назарбаев-университета и парка инновационных технологий «Алатау». Здесь разместятся корпоративные R&D-центры, высокотехнологичные объекты малого и среднего бизнеса, а также будут созданы все условия для реализации стартапов и сформирована инновационная экосистема. Кроме того, будет разработан Закон «О коммерциализации результатов научной деятельности», а структура научных грантов и программ будет переориентирована на нужды Госпрограммы индустриализации.

В Казахстане идет активное внедрение европейских образовательных стандартов. Среди успешных примеров – международная программа «Болашак», предоставляющая студентам возможность обучаться за рубежом на деньги государства. Расширение международного сотрудничества, активизация обмена студентами, развитие международных программ обеспечит мобильность казахстанского студенчества.

Казахстан вошел в число стран, принявших Национальные рамки квалификаций. Принятая рамка квалификаций совместима с Европейской рамкой квалификаций и является основой разрабатываемой национальной системы квалификации. Развивается академиче-

ская мобильность студентов и преподавателей на основе принятой Стратегии академической мобильности Казахстана до 2020г. За 3 года более 1,7 тыс. студентов и магистрантов прошли обучение в зарубежных вузах.

Получает развитие и внутренняя академическая мобильность. Она развивается на основе межкафедральных связей. Такие договоры имеют 72 вуза, что позволило охватить внутренней академической мобильностью более 1100 студентов, 250 магистрантов, 16 докторантов, 360 преподавателей.

«Декларация о европейском пространстве для высшего образования» подписана 19 июня 1999г. в Болонье министрами образования 33 европейских стран. Ее программной задачей является «создание общеевропейского пространства высшего образования с целью повышения мобильности граждан на рынке труда и усиления конкурентной способности европейского высшего образования».

С подписанием декларации присоединившаяся страна обязана выполнить ключевые условия: ввести трехступенчатую систему образования (бакалавриат, магистратуру, Phd докторантуру); обеспечить аккредитацию учебных заведений; ввести модульную технологию обучения с использованием зачетных единиц и учета часов изучаемых дисциплин, принятую в Европе.

Выполнение параметров Болонского процесса способствует гармонизации отечественных образовательных программ с зарубежными, увеличению доли сопоставимых образовательных программ и интернационализации высшего образования. Внедряется казахстанская модель перезачета кредитов по типу ECTS.

В 2015г. Президент РК Нурсултан Назарбаев поставил перед компетентными ведомствами задачу разработать дорожную карту перехода к трехязычному образованию в Казахстане: на казахском, русском и английском языках. Для решения поставленной задачи эффективного внедрения полиязычия в образование необходимо привести в единую систему фрагментарно наработанную практику полиязычного образования в отдельных вузах и школах Республики Казахстан и обеспечить преемственность образовательных программ.

Развитие науки и образования становится

приоритетом стратегического развития республики, что позволит обеспечить конкурентоспособность и устойчивый социально-экономический рост.

Источники

1. <http://zerde.gov.kz/ru/page/elektronnoe-obrazovanie-v-kazahstane>
2. <http://nonews.co/directory/lists/countries/education>
3. Постановление Правительства Республики Казахстан от 26 марта 2014 года №258 «О Стратегическом плане Министерства образования и науки Республики Казахстан на 2014–2018 годы» [электронный ресурс]. URL: <https://www.nomad.su>
4. <http://federalinform.ru>

Роберт Земан,
ст. преподаватель, зав. кафедрой Техническо-экономический институт
в г. Ческе-Будеевице;
Лукаш Поланецки,
преподаватель Техническо-экономический институт в
г. Ческе-Будеевице.

Франчайзи, франчайзинг, франчайзер, бизнес, предпринимательская деятельность, франчайзинговый договор.

Keywords

Franchisees, Franchising, Franchisor, Business, Entrepreneurship, Franchise Agreement.

ФРАНЧАЙЗИНГ КАК СПОСОБ ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА И ЕГО ПРИМЕНЕНИЕ НА ПРАКТИКЕ

FRANCHISING AS A WAY OF DOING BUSINESS AND ITS APPLICATION IN PRACTICE

Аннотация

Данная статья посвящена франчайзингу как особому способу ведения бизнеса. В теоретической части статьи обращается внимание на основные понятия, которые связаны с франчайзингом, в ней также приводятся преимущества и недостатки, которые эта форма предпринимательской деятельности приносит. Здесь мы также можем наблюдать за отличиями от классического бизнеса.

В практической части статьи приводится конкретный пример функционирования франчайзинговой сети. Эта сеть применяется в отношении к пивоваренному заводу «Старопрамен» и им созданной франчайзинговой сети фирменных ресторанов «Потрефена гуса». Практическая часть указывает на весьма успешно внедренный способ ведения бизнеса с помощью франчайзинга.

Abstract

This article is dedicated to franchising as a special way of doing business. The theoretical part of the article draws attention to the basic concepts that are associated with franchising, it also provides the advantages and disadvantages that brings this form of entrepreneurship activity. The practical part of the article demonstrates a specific example of the functioning of franchise network. This network applies to brewery "Staropramen" and created by him a franchising network of brand restaurants "Potrefená husa".

The practical part points to the successfully implemented way of doing business by franchising.

Всемирная экономическая рецессия означает значительные и неожиданные потери для миллионов предприятий и предпринимателей в странах с развитой экономикой, убытки в имуществе и психологические страдания миллионов людей. В то же время, однако, вскрывает недооцененные экономическое равновесие и риски [1].

Каждая экономика настолько сильна, насколько независима. Факт, что одна из опор внутреннего валового продукта, которым является экспорт, фактически наполовину находится в руках десяти крупных фирм, при чем вторую половину составляют 16 тысяч других предприятий, нас должен обеспокоить. Зависимость от нескольких крупных фирм, которые под влиянием глобализации имеют транснациональный характер, может превратиться в угрозу. Их лоббирование, опирающееся на рыночную силу, может всю страну привести к обороне, но всегда будет присутствовать угроза того, что в случае локальных или центрально-европейских экономических проблем они могут уйти в другие регионы [2].

Граждане Чешской Республики уже с 90-х гг. могут свободно заниматься предпринимательской деятельностью. Способов и возможностей ведения бизнеса существует достаточное количество, но не каждому они хорошо известны. Данная статья посвящена одной из форм бизнеса, которая не слишком известна и не всегда используется на отечественном рынке. Этой формой бизнеса является франчайзинг. Данная форма бизнеса пользуется большим спросом и широко используется за границей.

Понятия «франшиза» и «франчайзинг» опираются на американский экономический словарь, но по происхождению они из французского языка времен Средневековья (понятие *franchisa* обозначало привилегию третьего лица, которое получало право на торговлю и производство) [2].

К первостепенным (современным) фран-

чайзинговым системам относятся «Singer Sewing Machine Company» и «Coca-Cola». После Второй мировой войны франчайзинг должен был приспособиться требованиям крупных рынков – создание новых систем сбыта. Последующее развитие франчайзинга вело к его расширению с точки зрения услуг и передачи опыта и торговых методов [2].

Под понятием франчайзинг мы можем представить себе сотрудничество между юридическими и финансово самостоятельными предприятиями, при этом предметом сотрудничества является предоставление ноу-хау и лицензий на использование своего имени остальными. Такое сотрудничество очень выгодно для обеих сторон. Франчайзер (предоставляющий ноу-хау, лицензию) извлекает выгоду из возможности получать определенные прибыли без какой-либо работы, связанной с руководством филиалом. На другой стороне стоит франчайзи (получатель ноу-хау, лицензии), который получает выгоду от известного имени франчайзера и его долгосрочного опыта и посредством этого снижает риск своего неуспеха. Предприниматель, который начинает свою предпринимательскую деятельность (франчайзи), очень быстро получит доступ на рынок и установит ценные контакты, которые ему упростят предпринимательскую деятельность.

Франчайзер достигнет быстрого расширения своей марки, независимо от каких-либо инвестиционных вмешательств, кадровых проблем, а важным критерием – продажей ноу-хау и лицензий – существенно поднимет свою прибыль.

Наиболее часто такая форма предпринимательской деятельности проявляет себя в области предоставления услуг, а конкретнее в области гостиничного бизнеса, гастрономии и сфере туризма.

Основные понятия

Франчайзинг – Чешская ассоциация франчайзинга (2011) определяет франчайзинг как систему сбыта, посредством которого товар и/или услуги, и/или технологии предоставляются на рынок. Опирается на тесное и непрерывное сотрудничество юридически и финансово самостоятельных и независимых предпринимателей – франчайзера и франчайзи. Фран-

чайзер гарантирует своим франчайзи право и одновременно возлагает на них обязанность осуществлять торговую деятельность в соответствии с его концепцией.

Франчайзер обеспечивает своим франчайзи право и одновременно возлагает на них обязанность осуществлять торговую деятельность на основании его концепции. Это так называемый поставщик франшизы, поставщик франчайзинга [2].

К обязанностям франчайзера относятся:

- на протяжении определенного отрезка времени осуществлять деятельность как минимум на одном опытном объекте,
- владеть или законным образом использовать имя фирмы, торговую марку или другое особое обозначение своей сети,
- на протяжении срока действия договора обеспечить франшизи инструктаж, предоставить ему торговую и техническую помощь [3].

Франшиза – лицензия, которая дает франчайзи право эксплуатировать концепцию сбыта франчайзера по собственному усмотрению [2].

Франчайзи – получатель франшизы/лицензии.

К обязанностям франчайзи относятся:

- приложение максимальных усилий для развития франчайзингового предприятия и обеспечение хорошей репутации сети франчайзера,
- на протяжении срока действия договора, но и после его окончания не передавать третьим лицам ноу-хау, которые ему предоставил франчайзер,
- предоставление франчайзеру доказуемо правильных результатов хозяйственной деятельности [3].

Франчайзинговая сеть – организационное объединение франчайзера и всех его франчайзи.

Мастер-франчайзинг – франчайзинг, выходящий за территорию одного государства.

Мастер-франшиза – лицензия для территории всего государства.

Взгляд франчайзера на франчайзинг

Большим преимуществом для предоставляющего лицензию является наиболее эффективная форма применения своей идеи и

экспансия на другие рынки. Вследствие этого приобретаетась большая доля на рынке и предпринимательская сеть получает большую конкурентоспособность. Компании не нужен дополнительный капитал для создания еще одной производственной точки, его принесет претендент за получение торговой марки. Новые филиалы создает франчайзи по принципам франчайзера, но ведет их он сам. Франчайзи вкладывает в бизнес усилия и время, он является бизнесменом-компаньоном (партнером) франчайзера и регулярно платит ему из своей выручки отчисления за пользование его торговым именем, ноу-хау. Франчайзер постоянно заботится об обеспечении поставщиков, дистрибуторских каналах и качестве изделий и услуг [4].

Взгляд франчайзи на франчайзинг

Франчайзи в большинстве случаев является предпринимателем, у которого не слишком много опыта и капитала, а благодаря лицензии он получает более простые условия для того, чтобы начать заниматься бизнесом, и на основании этого увеличиваются его проценты успешности по сравнению с ситуацией, при которой он начал бы заниматься бизнесом без опыта.

Посредством густой франчайзинговой сети и отдельный франчайзи может по отношению к поставщикам воспользоваться выгодами «крупной фирмы» и получить более выгодные торговые условия. Выразительно меньший риск предпринимательской деятельности позволяет получить более легкий доступ к кредитам, оперативному и финансовому лизингу и к страхованию [6].

Договор франшизы / Франчайзинговый договор

Главным (основным) и одновременно наиболее важным инструментом, регулирующим отношения между франчайзером и франчайзи, является договор франшизы. Договор франшизы заключают с обеих сторон предпринимательские субъекты в связи с их предпринимательской деятельностью и на основании соответствующих разрешений на ее осуществление. Отношения, которые возникнут на основании заключения франчайзингового договора, руководствуются законом №513/1991 Сб.

зак., Торгового кодекса в актуальной редакции, прежде всего, положением §261, абз. 1. Специального закона, регулирующего франчайзинг как форму предпринимательской деятельности, не существует, а договор франшизы даже не принадлежит к перечисленным договорам о торговых обязательствах.

Требования, которым должен отвечать договор франшизы:

- обеспечить франчайзи соответствующее пользование всеми правами и нематериальными активами, которые ему франчайзер посредством договора франшизы передает и владельцем которых франчайзер является, и право быть авторизованным пользователем с правом далее предоставлять право пользования;

- защищать договорные стороны от возможного неразрешенного вмешательства и повреждения франчайзинговой сети со стороны третьего лица;

- содержать описание самой системы и ее подробного функционирования, включая механизмы управления, а также полномочия франчайзера контролировать деятельность франчайзи способом, опирающимся на условия, установленные договором;

- обеспечить франчайзи соответствующее осуществление его предпринимательской деятельности на базе франчайзингового сотрудничества;

- соответствующим образом оформить все права и обязанности, как и другие факты, характеризующие франчайзинговый концепт так, чтобы на основании несовершенной подготовки договора не возникали споры договорных сторон и возможное возникновение убытков;

- быть в письменной форме, чтобы договорными сторонами обеспечить юридическую определенность [9].

Преимущества франчайзинга

Войик (Vojik, 2006) приводит следующие общие преимущества франчайзинга:

- маленькая организация с высококвалифицированными менеджерами, специализирующимися на отдельных аспектах предпринимательской деятельности и способными создать среднюю прибыль, не подвергаясь высокому риску потери капитала;

- для достижения быстрого роста капитала не требуются крупные инвестиции капитала;

- предпринимательская деятельность под известным именем, которое в глазах заказчика обладает хорошей репутацией;

- в большинстве случаев представляет собой такой вид предпринимательской деятельности, который уже проверен на рынке, тем самым отпадает ряд проблем в начальных фазах основания предприятия;

- получение обратной связи от сети филиалов, а тем самым формальных и неформальных знаний и ремарок со стороны остальных дилеров [12].

Недостатки франчайзинга

Каждый, кто входит в систему франчайзинга, должен быть готов к компромиссам, которые ему придется принять. К недостаткам, ощутимым обеими сторонами контакта, относятся, к примеру, следующие:

- бизнес-концепт является фиксированным и готовым, поэтому частные изменения возможны лишь изредка;

- необходимо принимать во внимание и интересы других членов франчайзинговой системы;

- франчайзеру известны все важные данные, отсюда высокий уровень прозрачности в передаче информации между франчайзи и франчайзером;

- системы с большим количеством параметров обладают склонностью к бюрократии, существует угроза того, что франчайзер не будет франчайзи обеспечивать и вести, а управлять им и прямо руководить [9].

Возникновение франшизы

Причины выбора франшизы могут быть весьма разнородными. Одной из них может быть так называемая «покупка надежд». Из сравнения статистики банкротств, как ее приводит Станькова (Staňková, 2007, с. 93), исходит, что франчайзинг выразительно более безопасен, чем остальные формы малого и среднего бизнеса:

- в исследованиях Британской ассоциации франчайзинга, опубликованных в 2006 году, приводится, что 93% получателей франчайзинговых лицензий показывает прибыль,

- анализ, проведенный в Германии, касающийся малых фирм, которые до истечения пяти лет прекратили свое существование, показал, что франчайзинговых фирм среди них было всего 8%,

- в специализированных исследованиях в США приводится, что 12% банкротств приходится на франчайзи, существовавших на протяжении пяти лет [10].

Формы франчайзинга

Франчайзинг мы можем делить на основании различных точек зрения. Хескова (Hesková, 2005) среди основных точек зрения на членение франчайзинга рассматривает:

- предмет франчайзинга,

- участвующие партнеры,

- соединение и количество степеней в вертикальном или горизонтальном направлении.

Наиболее частой точкой зрения, на основании которой франчайзинг подразделяют, является предмет деятельности компании. На основании предмета деятельности Хескова (2005) различает основные типы франчайзинга:

- производственный (продуктовый) франчайзинг – получатель франшизы свою продукцию не только производит, но и продает,

- дистрибуторский франчайзинг – приближение продукции от производителя к потребителю,

- франчайзинг услуг – перенос концепта услуг, ноу-хау или способа предоставления услуги (услуги, требующие больших финансовых средств, материального характера, личного, образовательного и медицинского характера).

Методика

Цель данной статьи состоит в ознакомлении читателя с особым и не слишком часто используемым способом ведения бизнеса, которым является франчайзинг. Статью можно разделить на две части: теоретическую и практическую.

Теоретическая часть распространяется на всю первую главу. Эта часть была разработана с помощью поиска в литературе, с использованием специализированной литературы и информации веб-сайтов. Теоретическая часть статьи трактует основные понятия, которые со-

относятся с франчайзингом, объясняет, что такое франчайзинг и коротко характеризует его наиболее частые формы. В теоретической части отмечены преимущества, которые данный способ ведения бизнеса приносит с собой, а также недостатки, связанные с франчайзингом.

В практической части статьи на конкретном примере будет представлен способ ведения бизнеса типа франчайзинга. Речь пойдет о концепт пивзавода «Старопрамен» в виде франчайзинговой сети «Потрефена гуса».

Методы сбора данных

Методы сбора данных являются наиболее часто используемыми методами при разработке статьи, а именно:

Анализ документов

Изучались печатные материалы в печатном и электронном виде. Из таких письменных документов можно иногда прямо выявить необходимую информацию, или же их содержание может лишь подсказать, где такую информацию найти. Изучение печатных документов имеет преимущество в том, что их чтению можно посвятить фактически неограниченное время. Недостатком может быть их определенная неполнота или неактуальность [11].

Практическая часть

Эта часть статьи показывает создание франчайзинговой сети с практической точки зрения на конкретном примере.

Пивоваренные заводы «Старопрамен», ООО (Pivovary Staropramen s.r.o.)

Пивоваренные заводы «Старопрамен», ООО являются вторым крупнейшим производителем пива в Чешской Республике и лидером в инновациях. Своим потребителям они предлагают одно из наиболее широких портфолио марок пива. Компания также является значительным экспортером чешского пива, пиво марки «Старопрамен» (Staropramen) потребители могут попробовать в более чем 35 странах мира. Компания эксплуатирует два пивоваренных завода: «Старопрамен» (Staropramen) и «Остравар» (Ostravar) [8].

Пивоваренные заводы «Старопрамен» являются составляющей частью группы «MolsonCoorsBrewingCompany», принадлежащей к крупнейшим пивоваренным компаниям мира. Свою предпринимательскую деятель-

ность она осуществляет в Канаде, США, Центральной Европе, Великобритании и на других экспортных рынках. Компания обладает разнообразным портфолио собственных и партнерских марок, включая «флагманы» в данной сфере: «CoorsLight», «MolsonCanadian», «Staropramen» и «Carling» [8].

Использование франчайзинга в виде концепта «Потрефена гуса» (Potrefená husa)

«Потрефена гуса» - это франчайзинговый концепт пивоваренного завода «Старопрамен». Среда и атмосфера ресторана являются современными, предлагают как домашнюю, так и популярную международную гастрономию. В основном ассортименте присутствует множество сортов хорошо подготовленного разлитого ибутылочного пива, которое дополняет целая шкала дополнительных напитков, включая домашние продукты. Кухни и бар делают большой акцент на выборе сырья и тщательности его обработки.

В 1998 году возникла идея создания фирменных ресторанов пивоваренного завода «Старопрамен» посредством франчайзинговой сети под названием «Потрефена гуса». С тех пор открылось уже 22 ресторана на всей территории Чешской Республики и один – с Словакии.

Целью этой франчайзинговой сети было повышение уровня гастрономии с точки зрения качества и одновременно поддержка культуры питья пива в Чешской Республике. Пивоваренный завод «Старопрамен» хотел посредством этой сети представить качество подготовки пива к разливу, предоставить клиентам превосходные услуги в весьма привлекательной среде. Все эти цели ставил перед собой концепт «Потрефена гуса» и одновременно рекламировал собственно продукцию пивоваренного завода «Старопрамен».

Фирменные концепты «Старопрамена» эксплуатируются на базе франчайзинга. Франчайзи должен в своем ресторане кроме архитектурных требований (единая цветовая гамма интерьера, размещение бара, высота стульев и т.д.) соблюсти и требования, касающиеся качества пива, предоставляемого сервиса и структуры меню. Он также должен принять требования по регулярному контролю качества со стороны пивзаводов «Старопрамен» и по

участию своих сотрудников в обучении, которое для устраивает компания. Все принципы правильного функционирования фирменного ресторана «Старопрамен» детально описаны в мануале [7].

Концепт «Потрефена гуса» включает три типа:

«Потрефена гуса» – Ресторан

Космополитичный современный ресторан, который обычно размещается в центрах крупных городов с количеством населения свыше 50 000. Акцент в данном случае кладется на качество подаваемого пива, блюд и предоставляемых услуг.

До сих пор наиболее распространенный концепт Ресторанов «Потрефена гуса» должен представлять собой тип современного ресторана-трактира. Такой ресторан должен стать местом, куда люди с удовольствием приходят с друзьями из-за приятной среды, богатого ассортимента пива, любимых блюд и особой еды, которую стоит попробовать. Главным усилием концепта Ресторана является то, чтобы качество услуг и сопровождающий сервис произвели на клиента большее впечатление, чем в классическом ресторане, и чтобы клиент уходил полностью удовлетворенным и обогащенным новым впечатлением [7].

«Потрефена гуса» – Бирпоинт (Beerpoint)

Был разработан специально в качестве концепта с ассортиментом пива и качественных блюд для торговых центров крупных городов. Размещение Бирпоинта в торговых центрах приносит клиентам дополнительный параметр – возможность в спокойной обстановке попробовать пиво определенного сорта, а после этого купить себе такое пиво в расположенном поблизости супермаркете [7].

Второй наиболее распространенный франчайзинговый концепт называется «Потрефена гуса» – Бирпоинт. Бирпоинт формирует ассортимент блюд таким образом, чтобы посетители торгового центра получили то же самое качество, как и в ресторане, но в существенно более короткое время, что многие из них в наше «торопливое» время положительно оценят. Преимуществом и приманкой Бирпоинта бывает также сниженная цена по сравнению с рестораном [7].

«Потрефена гуса» – Спорт-бар

Замыслом данного типа является внедре-

ние стиля ресторанов «Потрефена гуса» в новые районы городов и в малые города, внести вклад в поднятие гастрономической и пивной культуры в этих местах и предложить людям возможность зайти в качественный ресоран без необходимости выезжать в центр города.

В Спорт-баре клиентов ожидает боулинг или кегельбан, бильярдный стол, дроттики, а также игровые автоматы или даже филиал букмекерской фирмы. Неотъемлемой частью Спорт-бара являются широкоформатные проекции и доступные для всех экраны телевизоров с показом спортивных соревнований [7].

В теоретической части статьи был описан франчайзинг и одновременно объяснено его функционирование как особой формы предпринимательской деятельности. Были представлены преимущества и недостатки франчайзинга, а далее была дана характеристика отдельным формам этого особого вида бизнеса. В теоретической части статьи упоминается об одной проблеме, которая связана с данной проблематикой, а именно недостаточная законодательная база для данного вида предпринимательской деятельности. Предпринимателей, которые решили заняться бизнесом таким способом, становится постоянно все больше, поэтому и с данной точки зрения эта форма прдпринимательской деятельности недостаточно оформлена в законодательстве.

Практическая часть статьи посвящена франчайзингу примененному к конкретной корпорации. Такое применение наглядно показано на пивоваренном заводе «Старопрамен», который создал свою собственную франчайзинговую сеть в виде фирменных ресторанов «Потрефена гуса». Далее в практической части статьи эта франчайзинговая сеть подразделяется в виде концептов «Потрефена гуса» на отдельные типы.

Источники

1. Hospodářská komora české republiky. (2006). *Oborová příručka pro živnost hostinská činnost*. Praha: HK ČR, 32 s.
2. Česká asociace franchisingu. (2015). *Franchising v České republice*. 1. vyd. Praha: Integraf, 176 s. ISBN 978-80-260-6814-3.
3. Česká asociace franchisingu. *Základní informace* [online]. 2015 [cit. 2015-04-15]. Dostupné z: <http://www.czech-franchise.cz/franchising/zakladniinformace/>.
4. Český institut pro franchising [online]. 2015 [cit 2015-04-15] Dostupné z: <http://www.ifranchising.cz/konference090514-profil.php>.

-
5. HESKOVÁ, Marie. (2005). Kooperace. 1. české vyd. Praha: Profess Consulting, 142 s. ISBN 80-7259-048-0.
 6. HYRÁNEK, Eduard, Michal GRELL a Ladislav NAGY. (2014). Nové trendy merania výkonnosti podniku pre potreby finančných rozhodnutí. 1. vyd. Bratislava: Ekonóm, 158 s. ISBN 978-80-225-3901-2.
 7. Pivovary-staropramen.cz [online]. 2015 [cit. 2015-04-15]. Franchising. Dostupné z WWW: http://www.pivovary-staropramen.cz/web/zn_hospody/franchising/.
 8. Pivovary-staropramen.cz [online]. 2015 [cit. 2015-04-15]. Historie. Dostupné z WWW: http://www.pivovary-staropramen.cz/web/o_nas/historie/.
 9. ŘEZNÍČKOVÁ, M. (2004). Franchising: podnikání pod cizím jménem. 2. vydání, Praha: C. H. Beck, 205 s., ISBN 80-7179-894-0.
 10. STAŇKOVÁ, M. (2006). Podpora podnikání v České republice z fondů EU v letech 2007 až 2013. In Sborník abstraktů z evropské vědecké konference doktorandů. Brno: Alfa Publishing, s. r. o., ISBN: 80-86851-62-1.
 11. VOCHOZKA, Marek, Jan VÁCHAL a Pavel ROUSEK. (2012). Metodika psaní odborných prací na VŠTE : skripta. 1. vyd. České Budějovice: Vysoká škola technická a ekonomická v Českých Budějovicích, 165 s. ISBN 978-80-7468-027-4.
 12. VOJÍK, V. (2007). Vybrané kapitoly z managementu malých a středních podniků I - 3. vyd. - Praha: Oeconomica, 298 s. ISBN 978-80-245-1248-8.

Ковальска-Стус Хана,
д.филол.н., проф., зав. кафедрой византийско-православ-
ной культуры в
Ин-ституте России и Восточной Европы Ягеллонского
университета, Польша.

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

ЕДИНЕНИЕ ХРИСТИАН, ПОЛЯКОВ И РУССКИХ В ИНТЕРПРЕТАЦИИ ПОЛЬСКИХ ЖУРНАЛИСТОВ

UNITY OF CHRISTIAN, POLISH AND RUSSIAN PEOPLE IN POLISH JOURNALISTS' INTERPRETATION

Аннотация

В статье анализируется информационный фон визита в Польшу в августе 2012 г. Святейшего Патриарха Московского и всея Руси Кирилла в контексте польско-русских политических и церковных взаимоотношений.

Annotation

In this article there is analyzed the informational background of the visit of Patriarch of Moscow and all the Rus' and Primate of the Russian Orthodox Church, Kirill to Moscow in august 2009 in the context of Polish-Russian bilateral political and ecclesiastical relationships.

Ключевые слова

Примирение, диалог, единство, возрождение, православие, католичество, экуменизм, союз, политика, секуляризм, переговоры, евангелизация Европы, идентичность, менталитет.

Keywords

Conciliation, dialog, unity, revival, orthodoxy, Catholicism, ecumenism, agreement, politics, secularization, negotiations, evangelization of Europe, identity, mentality.

Первые сведения в польской прессе о планах создания и подписания документа о взаимном прощении и примирении Московской Патриархией и польским епископатом появились в феврале 2010г. Это были чисто

информационные сообщения, лишённые спекуляций. Среди журналистов они не вызвали никакого резонанса.

В католических СМИ информации об усилиях митрополита Иллариона Алфеева появилась намного раньше, чтобы обратить внимание христиан Европы на необходимость возрождения и защиты христианских ценностей¹. «Европе не угрожает ислам, а слабое христианство, надо приложить усилие над возрождением христианских ценностей, предпочесть интересы семьи над гедонизмом» – эти слова епископа Иллариона высказанные им во время встречи с послом Италии в Москве выдвинуло на первый план польскоязычное Ватиканское Радио и несколько газет [1]. О более ранней деятельности митрополита Кирилла в этой области не упоминалось.

Характерны проблемы, какие интересуют польских журналистов в перспективе подписания документа о взаимном прощении и примирении [2]. Во время рабочего визита в Варшаву в июне 2010г. митрополит Илларион дал интервью, во время которого преобладали два типа вопросов:

1. Об улучшении отношений с Ватиканом при Бенедикте XVI и экуменических перспективах.

2. Какова причина стремления Патриарха Московского к примирению с Польшей, и каковы ее перспективы.

3. Сможет ли примирение между нашими народами повлиять на экуменический диалог [3].

Журналистов интересовало также мнение митрополита на тему единства славянского мира сегодня. Когда межцерковные переговоры приняли более оживлённый характер польская пресса стала публиковать информации о них на первых страницах, тем более, что участвовал в них ватиканский нунций архиеп. Челестино Милиоре. Цитировались высказывания польских иерархов о содержании переговоров и о спорных моментах [4].

О богатой деятельности в прошлом нынешнего патриарха Кирилла I на поприще возрождения европейского христианства, его критики современной цивилизации смерти и

¹ В 2002г. митрополит Илларион был назначен главой Представительства Русской православной церкви при европейских международных организациях в Брюсселе.

глобализма польские СМИ молчали. Личность нынешнего патриарха в польских СМИ до сих пор имеет сугубо политический имидж. Большинство публикаций не выходит за пределы информации переведенных с русской Википедии.

Является очевидным факт, что преимущественное количество статей посвященных событию появилось в августе и сентябре нынешнего года. Их уровень зависит от категории журнала и от образования автора. Самые глубокие анализы принадлежат католическим журналам. Остальных можно примерно разделить на либеральные и консервативные, которые содержат материал разного уровня. События в их статьях приобретают политический облик. Это можно объяснить не только фактом, что журналисты не имеют богословской подготовки, но также тем, что они вообще как люди невоцерковленные не понимают этой сферы и она их просто не интересует. Между либеральными и консервативными СМИ в характеристике события не было существенных различий, хотя можно было найти статьи на удовлетворительном уровне.

История создания подписанного документа заинтересовала журналистов только недавно. Журналист католического ежемесячника «Вензь» Конрад Савицки, по образованию богослов, пытается доказать, что документ является результатом процесса сближения Церквей в последние годы [5]. Он опирается на слова архиепископа Мушинского, высказанные во время синода 25 августа нынешнего года. Здесь приводятся следующие факты: В 90-ые годы примас Глемп многократно встречался в России с патриархом Алексием II и нынешним патриархом Кириллом. Первая встреча состоялась на юбилее крещения Руси, потом во время посещения католического храма в Москве в 1999г, где присутствовали также кардинал Махарски и архиеп. Мушиньски.

Митрополит Кирилл в 2004 г. гостил в Польше. Встречи состоялись также с 2003г. во время межконфессиональных Съездов в Гнезно, посвященных ситуации в Европе. Архиепископ Мушинский лично заботился об участии русской православной делегации². Во время 6 Съезда в 2005г. еп. Илларион говорил о необ-

ходимости создать католическо-православный союз для защиты от воюющего атеизма и релятивизма. Он убеждал, что современный секуляризм направлен против человека. Когда в 2009г. он стал председателем Отдела Внешних церковных связей РПЦ, то написал письмо к архиепископу Мушинскому, в котором выразил готовность к переговорам, что проложило путь к подписанию документа.

Журналисты католических журналов подчеркивают значение инициативы монахов Нилостолбенской пустыни на территории бывшего лагеря в Осташково, которые приезжали в Ченстохову с просьбой сделать для часовни в Осташково список с иконы Ченстоховской Богоматери [6]. Этот факт, по мнению авторов, вписывается в мистику польско-русской истории и описывается со всеми подробностями и ссылками на слова архиеп. Мушинского.

Конрад Савицкий, автор вышеупомянутой статьи, подчеркивает большую роль председателя польского епископата, архиеп. Есифа Михалика, представителя консервативного крыла епископата, защитника Радио Мария, которого нельзя назвать сторонником либеральной Церкви, и который, несмотря на сопротивление фундаменталистов, стремился к подписанию документа. Его взгляды оцениваются как сходные со взглядами архиеп. Иллариона [7].

Католические СМИ старались черпать свои знания из церковных источников и умели задавать вопросы иерархам обеих сторон. Они были в состоянии просветить читателей. Другое дело, что на рынке СМИ они занимают последние места в читаемости.

Приведенные интервью с архиеп. Илларионом и Мушинским убеждают, что на первый план выдвигается проблема евангелизации Европы и единство Церквей, а также, что не только польские и русские иерархи, но и Ватикан рассчитывает на соучастие польского и русского народов в защите христианских ценностей в Европе и в сближении обеих Церквей. В этом контексте затронута была также проблема славянства и униатства.

Католические журналы критиковали политическую оценку события партиями: либералы упрекали документ в консерватизме, опровергающим светский порядок в современной

² В 2012 г. Состоялся IX Съезд посвященный проблеме: Гражданская Европа. Роль и место христиан.

Европе, правые обвиняли епископов в предательстве и сговоре с «бывшим агентом и подданным» Путина [8].

В статье, опубликованной в католическом журнале «Госьць Недзельны» автор доказывает самостоятельность патриарха по отношению к государственной власти и одновременно проблему примирения народов рассматривает в контексте богочеловеческого пространства, но не политического: мы верим в единого Бога и потому можем обратиться к нему с просьбой, чтобы он нас примирил. Примирение не должно начинаться с перечисления обид, но жажды благодати, которая поможет примириться [9].

Священник Адам Бонеcki в журнале «Тыгодник повшехны» опровергает утверждения журналистов консервативных СМИ в том, что Московская Патриархия является главным автором документа. В доказательство приводит слова архиепископа Мушинского [10]. Автор приводит на память слова книги Каролины Вигуры о превосходстве логики прощения над логикой вины. Она может создать иную перспективу для польского общества, чем это было при коммунизме.

«Наш Дзенник» самая популярная католическая газета, орган традиционных католиков, уделила много внимания событию, высказались публицисты и духовные лица в довольно объективном тоне [11]. Появилась попытка объяснить польским читателям суть союза Церкви с государственной властью в России.

Особой категорией являются патриотически-консервативные журналы. «Газета Польска» много внимания уделила событию. Обширную статью опубликовал политолог, замминистра МИДа в правительстве Ярослава Качинского – Кшыштоф Щерски [12].

Восточную политику польского правительства автор называет истинным контекстом визита патриарха Кирилла. К. Щерски пишет, что даже если намерения были чисто религиозные, то результаты необходимо рассматривать в политическом контексте, не забывая о тесном союзе русской Церкви с Кремлем. Мотив союза, сотрудничества Церкви с властью является часто аргументом не только польских публицистов, но также историков и политологов. Никогда, однако, этот факт не доказывается и потому трудно сказать, что имеется в виду. Для автора эта констатация является достаточным аргу-

ментом, чтобы инициативу назвать политической. Как таковая она вписывается в контекст польской восточной политики. По мнению автора, подписание совместной декларации обеими церквями не пойдет на благо польской восточной политике. Она углубит ложные убеждения, неспособность реализовать собственные интересы. Автор объясняет, что если в политических отношениях с евроатлантическим пространством все налажено и ясно (процедуры и принципы), то Россия для поляков – тайна. Наши интересы в регионе не совпадают, Россия страна недемократичная, способна реагировать в ущерб установленным у нас ценностям и вопреки праву. Дальше автор вписывается в тон других публицистов журнала, утверждая, что визит и идея примирения являются политическим обманом, чтобы размыть ответственность за смоленскую катастрофу. В этом он обвиняет польское правительство.

Текст подписанного документа автор рассматривает как гражданский документ, обращенный к обществу, и как таковой кажется ему фальшивым, поскольку уравнивает обиды и преступления обоих народов. Идея евангелизации Европы должна воплощаться с помощью Литвы, Беларуси и Украины согласно фатимскому пророчеству и Россия для этого является не лучшим партнером. Документ вводит нас в ложную логику о гнилом нигилистическом Западе и одухотворенном Востоке – предостерегает польских иерархов К. Щерски. Надо заметить, что главный редактор журнала «Газета польска» делает акцент на Смоленск и условия покупки русского газа Польшей [13].

Точку над *i* поставили в том же журнале Гжегож Вежхоловски и Лешек Мисьяк, утверждая, что по собранным журналом сведениям документ является результатом дипломатической операции польского МИДа и тайных органов, которая велась с 2009г. После смоленской катастрофы работа над реализацией плана усилилась [14].

Большинство авторов пишет в том же духе. Отстает от них статья Терликовского, журналиста, специализирующегося в церковной проблематике [15]. Он призывает своих коллег, чтобы они смотрели на проблему только в религиозной, метафизической перспективе. Надо в событии увидеть важный шаг на пути создания православно-католической коалиции

против агрессивной лаицизации³. В разделении нельзя добиться успеха. Сотрудничество с властью, особенно тогда, когда она признает Бога, явление положительное. Одобряющие документ слова папы являются для автора достаточной рекомендацией [16].

Более тонкий политический анализ ситуации представил фельетонист «Газеты польской» Рафал Земкевич [17]. В контексте кризиса Евросоюза и разочарования в нем поляков предложение Кремля с участием Патриарха кажется автору перспективным, выходящим за пределы проблем текущего дня и узко понимаемого региона. Беда в том, что в Польше нет политических партнеров для реализации русского предложения.

Мацей Мазурек, публицист журнала «Телогия polityчна» входит в категорию консервативных патриотов, не посвященных ни в богословскую, ни в историческую проблематику. Большинство его статей касается искусства, но в связи с визитом Патриарха он решил публично высказаться [18]. Союз Церквей автор ассоциирует со «славянским фашистским интернационалом». Для польской Церкви он крайне опасен, поскольку по его утверждению Россия в 90% атеистическая страна. Статья полна провокационных по отношению к России утверждений вплоть до названия группы Пусси Райот юродивыми и одновременно интеллигентными и храбрыми.

Такой же тембр преобладает в статье Дарюша Коса опубликованной в либерально-консервативном журнале – «Час найвыжши» [19].

Петр Заремба – журналист умеренно консервативного толка на первый план выдвигает экуменическое значение визита и документа [20]. Автор явно намекает на то, что польские иерархи предпочли церковное благо над государственными интересами. Потому он упрекает польских епископов в том, что они игнорируют политический контекст события, на который указывают место подписания документа и присутствие польского президента и других государственных лиц. Автор признает, что сегодня нельзя смотреть на Россию как угрожающую нам империю, однако трудно сказать, что наши

экономические и политические интересы совпадают и потому считает он, что епископы плохо разыграли эту партию, придавая ей политический антураж. П. Заремба подытоживает свои размышления констатацией, что польские консерватисты должны держаться Запада, однако они в трудном положении, поскольку Запад пренебрег консервативными ценностями. В таком случае естественным является альянс с Россией.

В польских журналах появилось также немало статей, относящихся к словам подписанного документа о национальной исторической идентичности. Томаш Лысяк сомневается в том, знают ли поляки свою историческую идентичность, знают ли, что им прощать русским? [21]. Это риторическое вступление служит в дальнейшем пересказу истории барской конфедерации и пророчеств ксендза Марка Яндоловича. Этос и религиозный миф конфедератов для польских романтиков стали символом польского мессианства, в котором фундаментальную роль играет страдание/испытание и прощение. Настоящее примирение это глубокий духовный подвиг связан со стремлением к истине, оно своими корнями укреплено в духе польского романтизма.

Эта статья интересна тем, что показывает специфику польского христианского менталитета выросшего на латинской юридической традиции. Автора беспокоит факт, что поляки могли забыть вины свои и русских прошедших веков и такое прощение кажется ему пустым, без оснований. Он приводит пример письма польских епископов к немецким от 1965г., где перечислены польско-немецкие провинности с времен Оттона III до второй мировой войны. Латинская традиция называет это географией грехов. Такой подход может быть непонятен православному духу. Суть единения народов в вере точно определил по Евангелию архиеп. Юзеф Мушиньски, это уничтожение греха, который является главной причиной разъединения, пороков среди людей, но также в Церкви [22].

Интересно, что соседняя статья в журнале «Газета Польска» посвящена процессу Пусси

³Лаицизация – (от греч. laikos – народный) – англ. secularization; нем. Laizisation. Процесс освобождения обществ, жизни от влияния религии и церковных организаций, а также сокращение роли религиозных связей в обществе.

Раот. Автор дает отрицательную оценку деятельности группы, но видит во всем интригу В. Путина, целью которой является компрометация оппозиции [23].

Стоит отметить статьи, опубликованные в многотиражной газете «Жечпосполита». Ева Чачковска объективно представила личность Патриарха и его сложную ситуацию в России в связи с визитом и документом [24]. Петр Семка критически оценил уровень комментариев либеральной прессы [25], умолчание многих важных событий, как, например, посещение Патриархом могилы ксендза Попелушко. Особенно молчание на тему главной цели союза Церквей – защиты христианских ценностей и христианского понимания человека.

В другой статье, опубликованной в консервативном еженедельнике – «Уважаем же» тот же автор выражает свое глубокое уважение православного христианства [26]. Вспоминает юбилей крещения Руси, отмеченный в Католическом университете в Люблине, в котором учился и тогдашнюю надежду на диалог связанную скорее с отцом А. Менем, чем иерархами Московской Патриархии. Односторонне освещает конфликт с Ватиканом в девяностые годы, возлагая вину за него на Алексея II. В теплых красках рисует личность Кирилла, напоминает его многократные визиты в Польшу, на юбилей крещения Руси, получение почетного звания доктора Варшавской Христианской академии. По сравнению с предшественниками видит его открытым на внешний мир и не связанным с КГБ. Ему также приписывает инициативу монахов Твери (Осташково), которые приехали в Ченстохову за копией иконы Богородицы, что считает началом диалога. Среди мирян диалог должен начинаться с вопроса: что мне в православии нравится до такой степени, что хочу к этому приобщиться. В статье речь идет также об участии кубанских казаков в варшавской битве против большевиков и страшном геноциде русских христиан после революции. Удивляет только одно, что при таком репертуаре знаний автор упрекает Церковь в неосуждении большевизма. А ведь это произошло на юбилейном Соборе 1988г. и потом неоднократно повторялось. Конец статьи уходит в пессимистический политический прогноз.

Филипп Мемхес, публицист «Жечпосполита» доказывает, что поляки не являются ру-

софобами, беда в том, что наши политики не знают и не понимают России [27].

Упомянутый консервативный многотиражный еженедельник «Уважаем же» опубликовал несколько статей посвященных проблеме визита патриарха. Яцек Карновски заглядывает за кулисы события, находит среди людей второго плана сотрудников органов и членов общества польско-советской дружбы [28]. Смоленская трагедия является точкой оправления для интерпретации.

Среди множества высказываний удивляют слова историка Яна Жарына, который событие видит в другой перспективе [29]. Две Церкви встали на защиту современных мучеников, жертв абортот, эвтанази, против ценностей, на которых построено современное общество. Примирение это символ христианской любви. Это событие и этот документ приглашает нас поляков к моральному подвигу, который, прежде всего, необходим нам.

Совсем другой уровень представляют информация и рассуждения, опубликованные в многотиражной печати либерального толка.

«Газета Выборча» следила за судьбой переговоров с самого начала и она первая намекала на сходство создаваемого документа с письмом польских епископов к немецким епископам в 1965г. [30]. Это клише потом постоянно повторялось в польских СМИ. Такой интерпретации воспротивился архиепископ Михалик. Не принималось во внимание, так как нельзя простить, не называя по имени то, что прощаем, а для этого еще не наступила пора [31]. Комментарии в «Газета Выборча» не углубляются в экклезиологическую и моральную проблематику, а с другой стороны на первый план выдвигают историко-политическую проблематику польско-русских отношений. Тем самым как будто отменяют евангелический и антропологический контекст совместной инициативы обеих Церквей, направленный против распространявшегося зла в современной европейской цивилизации. А ведь представители Церквей постоянно свидетельствуют о том, что это главная задача и ради нее необходимо примирение. Надежда на успех построена на убеждении в привязанности к вере обеих народов.

Еженедельник «Newsweek» не вникает в значение документа, внимание обраща-

ет на сам факт визита главы русской Церкви. Его перспективы рассматривает в контексте недавних событий связанных с визитом Патриарха в Киев. Не посвященный в сложную историю православной Церкви в Украине польский читатель узнал, что к православному первоиерарху украинцы отнеслись с полным пренебрежением и это может повториться и в Польше. Почему так, автор не объясняет [32].

Многотиражный еженедельник «Политика» опубликовал обширную статью Адама Шосткевича, сотрудничающего много лет с католическим журналом «Тыгодник повсехны» [33]. Кроме беспардонной полемики с позицией «Газеты польской» и ее однозначно антипутинской интерпретацией визита Патриарха, Шосткевич пытается приблизить польским читателям личность Патриарха, напоминая дружественные и полные уважения слова о нем примаса Глемпа, который характеризует его как провидца для мира, православной Церкви и совместных контактов. Напоминает, что нынешний Патриарх еще как епископ смоленский предложил проект постройки храма в Катюни и это не имеет ничего общего с катастрофой. Шосткевич старается также защищать патриарха от несправедливых нападений русских СМИ. Нет доказательств на то, чтобы Церковь состоялась в каком-то бесчестном союзе с государством, а сотрудничество с государством и союз с польской Церковью могут оказаться плодотворными в сопротивлении либерализму.

Шосткевич А. обращает внимание на царствующие в польских умах стереотипы по отношению к России и православию, уходящие глубоко в недра 1 Речи Посполитой. Припоминает спорные факты из общей истории (брестская уния, Катюнь, политика Зигизмунда Вазы, репрессии православной Церкви во 2 Речи Посполитой и при коммунизме, судьба митрополита Дионисия, политика Ватикана после 1990г.) освещая их более объективно, чем это делают наши учебники и публицистика. Перспективность самого призыва ставит под вопрос, очень трудно при помощи самого документа убедить людей.

В следующем либеральном еженедельнике «Впрост» обширную статью опубликовал известный публицист-философ Цезары Михальски. Главная идея статьи не выходит за рамки

текущей политики и относится к положительной констатации, что архиепископ Михалик отверг т.н. «смоленскую религию» [34].

Одним из интереснейших либерально-консервативных журналов является «Час Найвыжши». Редакция никого не стесняет в выражении своих взглядов. Адам Велемски, постоянный фельетонист журнала, историк идей, председатель Монархического Клуба, польско-русский союз видит как единственный возможный альтернатив для нашего членства в больной социализмом Европе [35]. Это союз против нигилизма. Велемскому нестрашно сотрудничество Церкви с В. Путиным, тем более что имеет он реальные достижения в борьбе с анархией и террором меньшинств. Автор уважает Кремль за то, что после ленинизма решил построить государство на православной основе. Эту политику он считает стратегической и согласной русской самоидентичности. Слишком опасно будущее, чтобы легитимность власти опираться на жалостной демократии. Автор уважает Путина также за то, что он предпочитает поддержку Церкви поддержке толпы. Причину редкого единомыслия польского епископата при подписании документа усматривает в усилиях папы. В этом контексте автор упоминает брошюру Хенрыка Жевуского с 1851г. «Цивилизация и религия», в которой автор провозглашает необходимость союза польской и русской Церковью для защиты от европейского апокалипсиса.

В другой статье того же автора доказывается, что польские епископы оторвались от западного секулярного одностороннего договора и вместе с православием создали христианский Grossraum [36].

Статья Марюша Спыхальского, опубликованная в том же журнале высоко оценивает диагноз болезни современного общества, поставленный иерархами русской Церкви [37]. С уважением и интересом относится автор к Социальному учению Церкви. Подчеркивает точность и дальнорочность анализа, касающегося ситуации во всем мире. В отличие от Ватикана Церковь не соглашается на всемирную политическую власть (IustitiaetPAX), с большим недоверием относится к глобализации и идеологии прав человека. Распространение этих правил не встречается с сопротивлением местного католического епископата, хотя противоречит

христианским ценностям. Русская Церковь поддержала в 2010г. реформу семейного права. Автор обращает внимание на уникальное в мировом масштабе право Церкви на рецензирование согласованности проектов юридических актов с христианской этикой. Вопреки натиску мирового сообщества в России нет согласия на пропаганду гомосексуализма. Социальное учение РПЦ является предметом бесед с протестантскими церквями Европы, католическим епископатом Германии под председательством нынешнего руководителя Конгрегации Учения о Вере еп. Мюллера. Автор предлагает пользоваться Социальным учением русской Церкви для ликвидации противоречий связанных с послесоборным богословием.

Различие между либеральными СМИ и католическими состоит в том, что католические журналисты стараются получить информацию у источников, либеральные высказывают предвзятые убеждения, которые не вписываются в реальный образ ситуации, но затрагивают те сферы, которые постоянно присутствуют в пространстве многотиражных изданий. Интерпретация этих СМИ ничего не разъясняет, но апеллирует к популярным в обществе убеждениям. Она является аморфной, неоднородной, лишенной логики, ее сюжеты принадлежат к другому пространству действительности. Надо подчеркнуть, что и там можно найти публикации на высоком уровне компетенции.

Публицистические статьи большей частью производят впечатление, что знание авторов описываемой проблематики не отличается от среднего уровня знаний в обществе. Еще хуже дело обстоит со способностью воспринять религиозную сферу событий, почувствовать солидарность в вере.

Источники

1. RaiterW., Moskwa. URL: // <http://www.bibula.com/?p=8434>, 2009-04-15.
2. Z metropolitą Hilarionem, przewodniczącym Wydziału Zewnętrznych Kontaktów Kościelnych Patriarchatu Moskiewskiego, rozmawiają Krzysztof Gołębiowski, Marcin Przciszewski, Krzysztof Tomasiak (KAI) «Ildziemy», 4 lipca 2010.
3. Powinniśmy współpracować, Z metropolitą Hilarionem, przewodniczącym Wydziału Zewnętrznych Kontaktów Kościelnych Patriarchatu Moskiewskiego, rozmawiają Krzysztof Gołębiowski, Marcin Przciszewski, Krzysztof Tomasiak (KAI), Tekst pochodzi z Tygodnika «Ildziemy», 4 lipca 2010.
4. Wiśniewska K. Co dzieli Kościół i Cerkiew „Gazeta

Wyborcza”, 2.06.2011.

5. Sawicki K., Skąd się wzięło Przesłanie, blog Konrada Sawicki, dziennikarz „Więzi”, Z obu stron, 3 września 2012. URL: // <http://laboratorium.wiez.pl/blog.php?zobustron>.
6. Powinniśmy współpracować, Z metropolitą Hilarionem, przewodniczącym Wydziału Zewnętrznych Kontaktów Kościelnych Patriarchatu Moskiewskiego, rozmawiają Krzysztof Gołębiowski, Marcin Przciszewski, Krzysztof Tomasiak (KAI), Прив. URL: // <http://wpolityce.pl/wydarzenia/34801->
7. Sawicki K., Skąd się wzięło Przesłanie, blog Konrada Sawicki, dziennikarz „Więzi”, Z obu stron, 3 września 2012. URL: // <http://laboratorium.wiez.pl/blog.php?zobustron>.
8. Grajewski A. Wspólnie, „Gość Niedzielny. URL: // <http://gosc.pl/doc/1286922.Wspolnie>.
9. Łoziński B. Ewangeliczne przesłanie. URL: // <http://gosc.pl/doc/1267491.Ewangeliczne-przeslanie> 23.08.2012.
10. Boniecki A. Ks. Przełom „Tygodnik Powszechny”. 26 sierpnia 2012.
11. „Nasz dziennik” 18-19 sierpnia 2012.
12. Szczerski K. Prawdziwy kontekst wizyty Cyryla, „Gazeta Polska”, Nr. 34 z 22 sierpnia 2012.
13. Sakiewicz T. Owoc, «Gazeta Polska». URL: // www.HYPERLINK «C:\Users\NM\Documents\ Nr 34 z»22 sierpnia 2012.
14. Wierchołowski G. Misiak L., Pojednanie w cieniu Smoleńska, «Gazeta Polska». Nr 34 z»22 sierpnia 2012 URL: // www.gazetapolska.pl/autor/.
15. Terlikowski T., Nowy sojusz na wojnie cywilizacji, „Gazeta Polska” Nr 34 z»22 sierpnia 2012.
16. Eucharystia nie jest miejscem na manifestację polityczną. URL: // http://www.fronda.pl/news/czytaj/titul/terlikowski_eucharystia_nie_jest_miejscem_na_manifestacje_polityczne_23822.
17. Ziemkiewicz R., Cyryl tak, metody nie, „Gazeta Polska”, Nr 34 z 22 sierpnia 2012.
18. Mazurek M. Trudno postrzegać Cerkiew jako przestrzeń sacrum, skoro patriarcha Cyryl I był związany z KGB i robił na prawosławiu biznes, –prawosławiu-biznes». URL: // <http://wpolityce.pl/artykuly/34926->
19. Kos D. Zaiste dziwny nagły zwrot poglądów zapanował u publicystów z prawej strony intelektualnego fermentu. wosławiu-biznes» <http://wpolityce.pl/artykuly/34926->
20. Zaremba P. Jesteśmy między wódką a zakąską. URL: // <http://wpolityce.pl/artykuly/34431>.
21. Łysiak T. Smutny popiół zapomnienia – czyli o pojednaniu chrześcijańskim „Gazeta Polska 29 sierpnia 2012.
22. Abp. Józef Muszyński, dokument rozpoczyna proces pojednania ale go nie kończy, URL: // <http://wpolityce.pl/wydarzenia/34801-abp-muszynski-o-historii-powstania-i-znaczeniu-przeslania-do-narodow-polski-i-rosji-dokument-rozpoczyna-proces-pojednania-ale-go-nie-konczy>
23. Rybczyński A. Jak Kreml zasatwił pułapkę.
24. Czachkowska E. Ewangelia ponad polityką, „Rzeczpospolita” 11-12 sierpnia 2012; też To jest sojusz w obronie wartości, „Rzeczpospolita” 18-19 sierpnia 2012.
25. Semka P. Bóg na pierwszym miejscu, „Rzeczpospolita” 22 sierpnia 2012.
26. Gdy Wschód spotyka Zachód, „Uważam Rze”, 13-19 sierpnia 2012.
27. Memches F. Manowce walki z rusofobią, „Rzeczpospolita” 24 sierpnia 2012; Karnowski J. Akt duchowy, czy polityczny, „Uważam Rze”, 27 sierpnia – 2 września 2012.
28. Karnowski J. Akt duchowy, czy polityczny? „Uważam

Rze”, 27 sierpnia – 2 września 2012.

29. Żaryn J., Przesłanie o pojednanie nie zaprasza do ignorancji, lecz do pamięci. URL: // <http://wpolityce.pl/wydarzenia/34238>.

30. Wiśniewska K. Co dzieli Kościół i Cerkiew?, «Gazeta Wyborcza» 2.06.2011.

31. Abp Józef Muszyński o historii powstania i znaczeniu Przesłania do Narodów Polski i Rosji. «Dokument rozpoczyna proces pojednania, ale go nie kończy» OPUBLIKOWANO: 25 SIERPNIA, 17:09. URL: //<http://wpolityce.pl/wydarzenia/34801>

32. KacewiczM., Dyplomacja cerkiewna: Patriarcha Cyryl w Polsce, „Newsweek” 16 sierpnia 2012, <http://www.newsweek.pl/>

33. Szostkiewicz A. Czy Kościół i Cerkiew pojedną Polaków z Rosjanami? Polityka 7 sierpnia 2012.

34. Michalski C. Koniec religii smoleńskiej, „Wprost” 20-26 sierpnia 2012

35. Wielomski A. Oś Michalik-Cyryl, „Czas Najwyższy”, 8 września 2012

36. Тороже, Росја обрoнiчa вoлнoгo швiатa, „Czas Najwyższy”, 25 sierpnia-1 września 2012.

37. SpychalskiM., Rosyjskie prawosławie wobec współczesności, „Czas Najwyższy”, 8 września 2012.

**МОТИВАЦИОННОЕ
УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССОМ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ПОДГОТОВКИ
УПРАВЛЕНЧЕСКИХ
КАДРОВ (НА ПРИМЕРЕ
ИССЛЕДОВАНИЯ
МОТИВАЦИОННЫХ
АСПЕКТОВ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗА)**

**MOTIVATIONAL
MANAGEMENT PROCESS
MANAGEMENT TRAINING
(ON THE EXAMPLE OF THE
STUDY OF MOTIVATIONAL
ASPECTS OF ACTIVITY OF
UNIVERSITY TEACHERS)**

Аннотация

Мотивация является стартовой площадкой любой деятельности и ведущим фактором, регулирующим активное поведение, деятельность личности. В статье обосновывается важность мотивационного управления процессом профессиональной подготовки управленческих кадров в разрезе требований новых образовательных стандартов. Исследование базируется на методах количественной, балльной оценки, анкетирования, социологического опроса для изучения мотивационных аспектов деятельности преподавателей вуза. В статье представлены результаты проведенного автором в 2014 году исследования по изучению мотивационных аспектов деятельности профессорско-преподавательского состава высшего учебного заведения в процессе профессиональной подготовки управленческих кадров в ФГБОУ ВПО «Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И.Носова» в разрезе реализации требований новых образовательных стандартов.

Автором выделены преобладающие мотивы деятельности профессорско-преподавательского состава вуза, проанализированы особенности изменения мотивов на различных стадиях профессиональной подготовки управленческих кадров. Мотивы

рассматриваются как важные элементы профессиональной подготовки управленческих кадров и одновременно как факторы повышения качества профессионального образования.

Abstract

Motivation has been the starting point of any activity and a major factor regulating active behavior, the work of the individual.

The article substantiates the importance of motivational management process management training in the context of the requirements of new educational standards. The study is based on quantitative methods, the scores of the questionnaire survey, a sociological survey to study the motivational aspects of activity of University teachers. The article presents the results of the author in 2014, studies on the motivational aspects of the activities of the faculty of higher education institutions in the process of professional training of managerial staff at fsbei HPE «Magnitogorsk state technical University. G. I. Nosov» in the context of the implementation of the requirements of new educational standards. The author identified the predominant motives of activity of the faculty of the University, analyzes the changing motivations at different stages of management training.

Motives are considered as important elements of management training and simultaneously as a factor of improving the quality of vocational education.

Ключевые слова

Профессиональная подготовка, управленческие кадры, мотивация, мотив, профессорско-преподавательский состав.

Keywords

Training, management skills, motivation, motive, faculty.

ВВЕДЕНИЕ

Современные преобразования в обществе, новые стратегические ориентиры в развитии экономики, политики, социокультурной сферы, быстрая информатизация и динамичность обуславливают изменение требований к системе высшего профессионального образования. Перед системой высшего профессионального образования ставится задача формирования экономически грамотной, всесторонне-развитой и компетентной личности будущего специалиста, готового к современным социально-экономическим отношениям.

В посланиях Президента РФ и Концепции долгосрочного социально-экономического развития России на период до 2020г. справедливо отмечено, что «формирование инновационной экономики означает превращение интеллекта, творческого потенциала человека в ведущий фактор экономического роста и национальной конкурентоспособности. При этом стратегической целью государственной поли-

тики в области образования является повышение доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного развития экономики, современным потребностям общества и каждого гражданина» [1]. Конкуренция национальной системы образования становится ключевым элементом глобальной конкуренции требующей постоянного обновления образовательных технологий, ускоренного освоения инноваций в сфере образования, быстрой адаптации к запросам и требованиям динамично развивающегося мира. При этом «краеугольным» фактором образовательного процесса становится мотивационное управление.

Проблеме становления профессиональной мотивации посвящено достаточно большое количество исследований отечественных педагогов и психологов: А.А. Вербицкого, И.А. Зимней, В.А. Якунина, Х. Хекхаузена, И.П. Ильина, А.К. Марковой, Е.И. Рогова, А.А. Реана, И.В. Ускова, Е.М. Каргиной, Т.А. Приставка, К.О. Меджидовой, Л.В. Мокроусовой и т. д. Большой вклад в разработку вопросов мотивации внесли работы Е.П.Ильина, А.А.Файзуллаева, Б.А.Сосновского, Д.А.Леонтьева и др. исследователей. Мотивация личности как субъекта деятельности наиболее интегрировано и системно исследуется в последнее десятилетие в современной отечественной науке в области экономики, социологии, психологии труда и управления профессиональной деятельности и находит отражение в трудах К.А. Абульхановой-Славской, В.Г.Асеева, А.В.Карпова, О.В.Москаленко и др.. Большинство исследований посвящено изучению роли мотивации обучающихся в процессе профессиональной подготовки, но при этом практически не затрагивается второй участник образовательного процесса – профессорско-преподавательский состав вуза, мотивационные аспекты его деятельности.

Исследование направлено на анализ мотивационных аспектов деятельности профессорско-преподавательского состава высшего учебного заведения.

ТЕОРИЯ, МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Мотивация является стартовой площадкой любой деятельности и ведущим фактором,

регулирующим активное поведение, деятельность личности. От ее организации зависит не только уровень знаний, умений, компетенций, но и развитие творческих способностей в частности и личности в целом [2]. Управление мотивацией участников образовательного процесса (профессорско-преподавательского состава и студентов) предполагает не только знание преподавателем теоретических основ мотивации человека, но и практическое умение в соответствующей ситуации найти правильный метод ее активизации. Только наличие достаточно сильных и устойчивых мотивов учения может побудить обе стороны к проявлению стремления к обучению и самообучению (реализация концепции «обучение через всю жизнь»). При этом для успешной реализации необходимо учитывать закономерности развития мотивации, создавать условия для ее успешного формирования и умело управлять этим процессом [3].

Понятие мотивации является одним из основных понятий, характеризующих движущие силы поведения и деятельности человека. Существуют различные подходы к трактовке понятия «мотивация». С одной стороны, мотивация это комплекс устойчивых внутриличностных образований (мотивов), побуждающих человека к определенному поведению, деятельности. С другой стороны, мотивация это динамичное образование, процесс, механизм формирования и реализации мотивов. Третья позиция определяет мотивацию как систему действий по активизации мотивов определенного человека. Но определенно можно констатировать, что мотивация это комплексное понятие, одновременно отражающее все три точки зрения. При этом мы придерживаемся точки зрения А.А.Реана [4], что под мотивационной сферой личности понимается совокупность стойких мотивов, имеющих определенную иерархию, выражающую прежде всего направленность самого человека.

Рассматривая мотивацию в процессе профессиональной подготовки управленческих кадров, мы должны согласиться с точкой зрения Г.И.Щукиной [5], что наибольшей действенностью, обладает мотивация, заложенная в самом процессе деятельности, связанная с наличием у обучающихся (на наш взгляд не только обучающихся, но и обучающихся) устойчивых

познавательных интересов, с внутренними стимулами. Для образования мотивов недостаточно внешних стимулов, они должны опираться на потребности самой личности, как ведущие звенья деятельности человека и выступая в качестве источника развития личности, являясь стимулом ее практической деятельности. Недооценка механизмов мотивационной сферы не может способствовать повышению эффективности процесса профессиональной подготовки будущих менеджеров [2]. Мотивационное управление начинает играть одну из главных ролей в системе общего управления профессиональной подготовкой управленческих кадров [6].

Мотивация деятельности преподавателя вуза представляет собой сложное интегрированное образование личности, определяющееся мотивами, потребностями, интересами, стремлениями, целями, мотивационными установками. Чтобы выстроить эффективную систему мотивационного управления профессиональной подготовки управленческих кадров, следует следить за изменениями в мотивационной сфере участников образовательного

процесса, анализировать эти изменения, учитывать их при определении образовательных траекторий.

В основе профессиональной деятельности преподавателя высших учебных заведений лежит сочетание мотивов – от общетрудовых и педагогических до специфических для высшей школы (в зависимости от содержания, технологии и уровня сложности преподавания общепрофессиональных и специальных дисциплин, формируемых компетенций согласно требованиям новых образовательных стандартов). При этом следует отметить, что удовлетворенность преподавателя процессом профессиональной подготовки тем выше, чем оптимальнее у него мотивационный комплекс: высокий вес внутренней мотивации и внешней положительной мотивации и низкий - внешней отрицательной мотивации [7].

Согласно данным психолого-педагогических и социологических исследований выделяют пять групп педагогических работников (таблица 1) с различным соотношением мотивационных доминант в зависимости от стажа их работы в образовательном учреждении [8].

Таблица 1 – Мотивационные доминанты деятельности работников образовательных учреждений

Группа	Мотивационная доминанта	Сущностная характеристика в поведении педагога	Стаж
I группа	доминирование внутренней мотивации	стремление к творческому росту, активность в инновационной деятельности, желание иметь интересную работу	от 2 до 10 лет, после 15 лет
II группа	доминирование внутренней и внешней положительной мотивации	стремление к достижению различных успехов в своей профессиональной деятельности, желание добиться признания, ориентация на саморазвитие	Все стажевые группы
III группа	доминирование внешней положительной мотивации	ориентируются на внешние оценки своей деятельности, весьма чувствительны к материальным стимулам	менее 5 лет, от 10 до 20 лет
IV группа	доминирование внешних положительных и отрицательных мотивов	ориентируются на внешние оценки своей работы, но при этом для них в большей степени актуальны потребности в гарантиях и безопасности со стороны руководства, поскольку учителя этой категории стремятся избегать дисциплинарных взысканий и критики	свыше 20 лет
V группа	доминирование внешних отрицательных мотивов	отрицательно относятся к различным организационным изменениям и новациям в педагогической деятельности. При выборе места работы повышенное внимание они уделяют условиям труда в образовательном учреждении, психологическому климату в нем	более 20 лет, пенсионеры, продолжающие трудиться

Только постоянный и систематический учет преобладающих мотивационных доминант в трудовом поведении профессорско-преподавательского состава вуза позволит сформировать эффективную систему мотивации образовательного учреждения.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

В работе представлены основные результаты исследования мотивационных аспектов деятельности преподавателей Института экономики и управления ФГБОУ ВПО «Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова», проведенного автором в 2014г. В исследовании приняло участие 18 преподавателей кафедры менеджмента, 7 преподавателей кафедры государственного муниципального управления и управления персоналом, 5 преподавателей кафедры экономики и маркетинга. Выбор кафедр для исследования был обусловлен выпускающим характером деятельности направлений управленческого профиля.

В ходе проведения экспериментальной работы мы пришли к выводу, что формирование и функционирование системы мотивационного управления должно складываться из двух направлений работы: с одной стороны «расконсервирования» мотивационного потенциала самого процесса профессиональной подготовки управленческих кадров, и раскрытия потенциалов личности преподавателя и студента, с другой. При этом создание положительной мотивационной сферы должно включать два механизма формирования мотивов через деятельность «снизу вверх» и «сверху

вниз», а также учет структуры мотивов [9]. И не следует также забывать, что проблемы мотивации – это и проблемы внутренних познавательных процессов, побуждений, выбора.

Согласно исследованиям профессиональной деятельности профессорско-преподавательского состава высшего учебного заведения по методике К. Замфир в модификации А. Реана: 42% обследуемых преподавателей вуза имеют внутреннюю мотивацию трудовой деятельности. Они ориентированы в профессиональной деятельности на ее общественную и личную значимость; удовлетворение от работы благодаря ее творческому характеру; возможность общения и т.д. 28% обследуемых преподавателей вуза имеют ведущей внешней положительную мотивацию, они в трудовой деятельности ориентированы на материальное стимулирование. Отрицательная внешняя мотивация характерна для 30% ППС, т. е. мотивами их эффективной деятельности являются наказание, критика, осуждения и другие санкций негативного характера [9; 10; 11; 12].

Исследование структуры мотивов профессорско-преподавательского состава Института экономики и управления позволило выделить две группы мотивов и проанализировать по следующим уровням (таблица 2).

Данные таблицы 2 позволяют сделать вывод, что для большинства респондентов характерны широкие познавательные и социальные мотивы (63,3% и 53,3% соответственно).

Для уточнения структуры мотивов нами была использована модифицированная методика диагностики учебной мотивации [13]. Несмотря на то, что методика предназначена для диагностики учебной мотивации студентов, мы

Таблица 2 – Мотивы деятельности преподавателей Института экономики и управления

	Познавательные мотивы		Социальные мотивы	
	Виды мотивов	Результаты выбора (чел./%)	Виды мотивов	Результаты выбора (чел./%)
уровни	Широкие познавательные мотивы	19 (63,3%)	Широкие социальные мотивы	16 (53,3%)
	Учебно-познавательные мотивы	6 (20,0%)	Узкие социальные или позиционные мотивы	8 (26,7%)
	Мотивы самообразования	5 (16,7%)	Мотивы социального сотрудничества	6 (20,0%)

испытывали ее действие на профессорско-преподавательском составе Института экономики и управления. Это позволило нам выделить основные группы мотивов, характеризующих процесс профессиональной подготовки, определить их средний уровень и ранг в структуре. На первом месте у респондентов профессиональные мотивы (средний балл 3,85), на втором месте – социальные мотивы (средний балл – 3,52), на третьем месте – учебно-познавательные мотивы и мотивы творческой реализации (средний балл - 3,49), на четвертом месте – коммуникативные мотивы (3,41), и замыкают список мотивы престижа и мотивы избегания (3,34 и 2,88 соответственно).

Обобщение результатов исследования мотивационных аспектов деятельности профессорско-преподавательского состава Института экономики и управления [2; 9; 14] позволяет сделать вывод о том, что профессиональный выбор преподавателей независимо от их возраста и стажа обусловлен, прежде всего, стремлением к самореализации, карьерному продвижению (75,0%) интересом к профессии (66,6 %), возможностью реализовать свое педагогическое призвание и научный потенциал (50,0%). Немаловажное значение играет и благоприятный морально-психологический климат в коллективе (60% ответов респондентов), создание обстановки доверительности (55%). Эти мотивы наиболее устойчивы и высоко значимы в профессиональной деятельности преподавателя, что подтверждается, тем, что эти мотивы указали более 50% респондентов. Таким образом, на основании результатов исследования можно сделать вывод, что в мотивационное ядро профессиональной мотивации преподавателей вошли мотивы, в большей степени связанные с содержанием труда (стремление реализовать свое педагогическое призвание, передавать знания и опыт, самореализация научно-педагогической деятельности) и условиями труда, специфичными для высшей школы (желание находиться в интеллектуальной среде, работать в вузе, занимающем стабильное положение на рынке образовательных услуг, иметь возможности для карьерного продвижения). Но в то же время можно отметить кризисную тенденцию в мотивационной составляющей – низкая значимость мотивов престижа преподавательского труда и

удовлетворенности результатами труда.

Используя тест-опросник для измерения мотивации достижения [13] нами были получены следующие результаты: высокий уровень мотивации характерен для 20% респондентов, средний уровень – 43,3 %, низкий уровень – 36,7% респондентов.

Низкий уровень профессиональной мотивации преподавателя вуза определяется утилитарно-направленными мотивами, отсутствием стремления к самосовершенствованию и низкой самооценкой преподавателя. Доминирует направленность на себя (52%), а затем направленность на взаимодействие (37%) и направленность на дело (26%).

Средний уровень профессиональной мотивации представлен утилитарно-направленными и социально-нравственными мотивами. Уровень характеризуется неустойчивым стремлением к самосовершенствованию, средним уровнем профессионального мастерства. Доминирует направленность на себя (52%), затем направленность на дело (48%) и направленность на взаимодействие (26%).

Высокий уровень профессиональной мотивации преподавателя структурирован профессионально-ценностным компонентом. Преподаватель обладает адекватной самооценкой себя как профессионала, устойчивым стремлением к саморазвитию, творческому решению профессионально-ориентированных задач, высоким уровнем профессионального мастерства. Доминирует направленность на дело (73%), затем направленность на взаимодействие (20%) и направленность на себя (15%).

На основании вышеизложенного, можно констатировать, что проблема мотивационного управления в процессе профессиональной подготовки одна из наиболее сложных и до сих пор неразрешенных. Для преподавателя в современных условиях недостаточно обладать необходимыми знаниями, умениями, навыками, компетенциями для выполнения профессиональных обязанностей, необходимо быть «замотивированным» на достижение цели образовательного процесса. Мотивация влияет на успешность деятельности преподавателя вуза, способствуя творческой самореализации в профессиональной деятельности. Мотивационные аспекты деятельности преподавателя во

многим определяются самой профессией, профессиональным окружением, особенностями профессиональной деятельности.

Результаты исследований могут быть использованы для выявления категорий профессорско-преподавательского состава в зависимости от направленности мотивации (с доминированием внешней или внутренней мотивации); для исследования эффективности процесса профессиональной подготовки в контексте поиска резервов и направлений ее совершенствования и оптимизации в условиях реализации федеральных государственных образовательных стандартов нового поколения. Соответствующая мотивация позволяет преподавателю строить свое профессиональное развитие, реализовать и полностью раскрыть свои внутренние ресурсы, предложить перспективный путь повышения эффективности профессиональной деятельности.

Источники

1. Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 N 1662-р (ред. от 08.08.2009) «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» (вместе с «Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года») [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_90601/?frame=1 (дата обращения 14.09.2014)
2. Кузнецова Н.В. Мотивационные аспекты профессиональной подготовки управленческих кадров // Письма в Эмиссия. Оффлайн : электронный научный журнал. 2013. №1. С.1946.
3. Кузнецова Н.В. Актуализация знаний будущих менеджеров в процессе профессиональной подготовки: монография. Магнитогорск: МаГУ, 2010. - 178 с
4. Реан А.А. Психология адаптации личности. Анализ, теория, практика / А.А.Реан, А.Р.Кудашев, А.А.Баранов. СПб.: Прайм-ЕВРО-ЗНАК, 2006. 479с.
5. Шукина Г.И. Активизация познавательной деятельности учащихся в учебном процессе. М.: Просвещение, 1979. – 160 с.
6. Балынская Н.Р. и др. Управление персоналом предприятия на основе механизмов стимулирования репродуктивного труда: монография. Санкт-Петербург: Издательство Инфо-да, 2014. 144 с.
7. Исаев И.Ф. Профессионализм преподавателя: культура, стиль, индивидуальность: уч. пособие / И.Ф.Исаев, Л.Н.Макарова. М.; Белгород: Изд-во БелГУ, 2002. - 196с.
8. Бакурадзе А.Б. Мотивация труда педагогов. М.: Сентябрь, 2005. 192 с.
9. Кузнецова Н.В. Изучение мотивационных аспектов совершенствования профессиональной подготовки управленческих кадров // Ученые записки университета им. П.Ф.Лесгафта. 2009. №8. С. 68-72.
10. Балынская Н.Р. Основные подходы к определению лидерства в области государственного и муниципаль-

ного управления // Экономика и политика. 2014. № 2(3). С. 6-10.

11. Белов В.Г. Мотивационные характеристики профессорско-преподавательского состава высшего учебного заведения // Ученые записки университета им. П.Ф.Лесгафта. 2014. №6 (112). С. 24-28.
12. Белов В.Г. Технологии психолого-педагогического сопровождения по оптимизации мотивации профессорско-преподавательского состава высшего учебного заведения // Ученые записки университета им. П.Ф.Лесгафта. 2014. №6 (112). С. 28-34.
13. Бадмаева Н.Ц. Влияние мотивационного фактора на развитие умственных способностей: монография. Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 2004. – 280с.
14. Кузнецова Н.В. Компетентностный подход в профессиональной подготовке управленческих кадров: мотивационные аспекты взаимодействия участников // Инновационный Вестник Регион. 2015. №3(41). – С.10-15.

Литовская Ю.В.,

к.э.н., доцент Магнитогорского государственного технического университета им. Г.И. Носова;

Агеева И.А.,

к.э.н., доцент Магнитогорского филиала РАНХиГС.

Litovskaya Yu.V.,

Phd, assistant professor of Nosov Magnitogorsk State Technical University;

Ageeva I.A.,

Phd, assistant professor of Russian Academy of National Economy and Public Administration.

ОСОБЕННОСТИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА В ПЕРИОД 1992–2014ГГ.

FEATURES OF ECONOMIC POLICY OF THE STATE AT THE PERIOD 1992–2014.

Аннотация

Статья посвящена взаимосвязи экономической политики государства и развития экономики страны. Авторами была проведена оценка эффективности принятых государственных решений в контексте управления экономикой на протяжении последних двадцати лет. Для этого были сопоставлены уровень экономического развития страны и меры государства по преодолению возникающих экономических проблем. В заключении, на основе проведенного анализа, предложены направления совершенствования финансовой политики государства на современном этапе.

Abstract

The article is devoted to the relationship between economic policy of the State and the economic development of the country. The authors assessed the effectiveness of state decisions in the context of economic management over the past twenty years. This has been mapped to the level of economic development of the country and the measures taken by the state to overcome emerging economic problems. In conclusion, on the basis of analysis conducted by the proposed direction of improvement of the state financial policy at the present stage.

Ключевые слова

Экономика, финансы, финансовая политика, ВВП, инфляция, дефицит бюджета, денежная эмиссия.

Keywords

Economics, Finance, Fiscal policy, GDP (Gross Domestic Profit), Inflation, Budget Deficit, Money Issue.

Государство, выполняя свои хозяйственные и социальные функции, играет весомую роль в экономике страны, осуществляя воздействие с помощью экономической политики. Экономическая политика является инструментом реализации стратегии государства. В зависимости от исторического этапа развития и состояния экономики страны меняются приоритеты государственной экономической политики: она может иметь сдерживающий или стимулирующий характер, опираясь на административные и экономические методы регулирования.

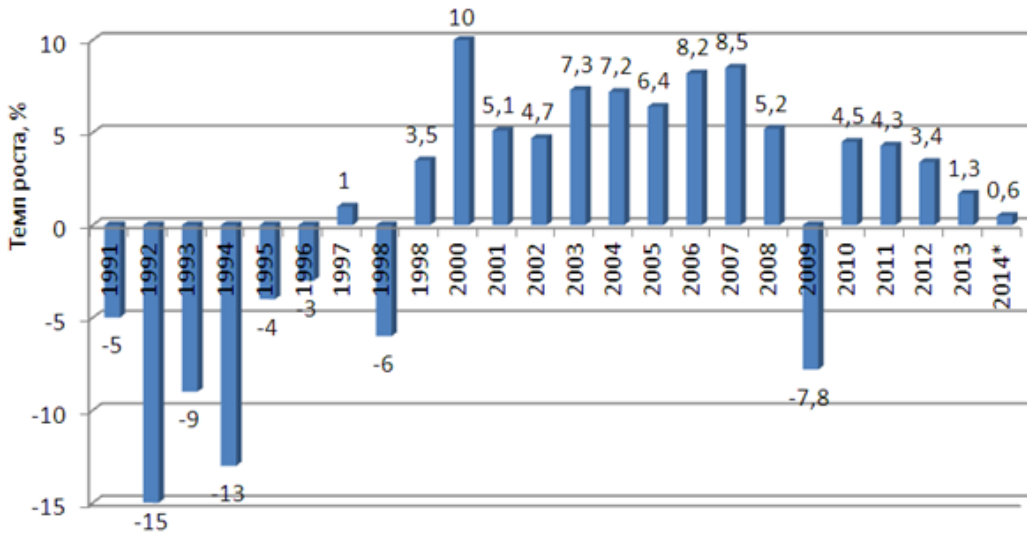
Для того чтобы понять сущность и последствия реализации государственной экономической политики на современном этапе, необходимо проанализировать изменения состояние экономики страны и основные меры государства по преодолению возникающих экономических проблем за последние двадцать лет.

О состоянии экономики страны в целом, о ее проблемах и перспективах можно судить по, так называемым, макроэкономическим показателям, большинство из которых рассчитываются и публикуются органами государственной статистики. Рассмотрение этих показателей в совокупном виде более полно характеризует экономическое состояние страны, анализ их динамики является основой для разработки государственной политики регулирования экономических процессов.

Для того чтобы установить зависимость и оценить эффективность влияния государственной политики на экономику страны рассмотрим динамику таких показателей как темп роста ВВП и уровень инфляции за период с 1992 по 2014гг.

Изменение ВВП, начиная с 1991 по 2014гг., носило неравномерный характер (см. рисунок). С 1991 по 1998гг. темпы роста ВВП были отрицательны или близки к нулю. В этот период в экономике страны происходило падение показателей производства продукции промышленности (на 48%), сельского хозяйства (58,6%), строительства, транспорта и др. Объем ВВП с 1992 по 1998гг. резко снизился и составил 60,5 % от уровня 1991г. Кризис, начавшийся в 1992г. проявлялся в трудностях со сбытом из-за разрушения хозяйственных связей, вызванных развалом СССР, и в неплатежах.

Рисунок – Динамика ВВП России за 1991-2014 гг.



* Первая оценка ВВП в соответствии с Регламентом разработки и представления данных по ВВП Федеральной службы государственной статистики // <http://www.gks.ru/>

Производственные инвестиции резко сократились (почти в 6 раз), что отражало отсутствие предпосылок выхода из кризиса и экономического подъема в ближайшее время. Кризис был вызван проведением рыночной реформы, суть которой заключалась в переходе к капиталистическому обществу в сжатые сроки. Это предполагало коренное перераспределение национального богатства и национального дохода в пользу вновь созданного класса буржуазии, за счет всего народа. Результатом его стало резкое сокращение покупательной способности сбережений и доходов трудящихся и невиданное обогащение (за счет приватизации, роста цен, теневой деятельности и пр.) класса новых капиталистов.

Показатели инфляции за рассматриваемый период (таблица 1), по данным Федеральной службы государственной статистики, можно охарактеризовать следующим образом: с 1992 по 1995гг. Россия переживала период крайне высокой инфляции, среднегодовые темпы которой превышали 1000% в 1992г. и не опускались ниже 100% вплоть до 1996г.

Причиной гиперинфляции послужило решение правительства о либерализации 90% общего количества цен в январе 1992г. и, как следствие – рост цен на 245%. Ужесточение денежно-кредитной политики со стороны Цен-

тробанка с целью сохранения рублевой зоны привели к тому, что страны СНГ вводили свои национальные валюты. Россия оказалась не в состоянии повысить налоговые поступления и сократить бюджетные расходы. В результате сохранился высокий уровень дефицита госу-

Таблица - Динамика инфляции в России в 1992-2011 гг.

Год	Уровень инфляции	Год	Уровень инфляции
1992	2508,8	2003	12
1993	839,9	2004	11,7
1994	215,1	2005	10,9
1995	131,3	2006	9
1996	21,8	2007	11,9
1997	11	2008	13,3
1998	84,4	2009	8,8
1999	36,5	2010	8,8
2000	20,2	2011	6,1
2001	18,6	2012	6,6
2002	15,1	2013	6,5
		2014	11,4*

* По данным Федеральной службы государственной статистики // <http://www.gks.ru/>

дарственного бюджета. Правительство не имело возможности привлечения заемных ресурсов в виде кредитов и займов. Поэтому было принято решение о проведении денежной эмиссии (выпуска денег в обращение). Выпуск необеспеченных денег в обращение привел к усилению инфляции [1].

Таким образом, гиперинфляция была спровоцирована выпуском необеспеченных денег в обращение, который был связан с финансированием дефицита бюджета и прочими факторами. Данные меры являются показателем неэффективной финансовой политики России, проводимой в период с 1992 по 1995гг., что негативно сказалось на экономике страны.

В период с 1995 по 1998гг. осуществлялась достаточно жесткая денежно-кредитная политика, характеризующаяся сдержанным предложением денег. В результате показатели инфляции снизились до галопирующих темпов (от 10 до 200% в год) со значительным размахом колебаний. Данный факт позволяет нам сделать вывод о том, что политика была эффективнее относительно прошлых лет, однако дефолт 1998г. снова привел к росту нестабильности в финансовом секторе, шоковому сжатию реальной денежной массы и всплеску инфляции.

Для периода 2000-2008гг. был характерен подъем экономики после валютного и бюджетного кризиса 1998г. Среднегодовой темп роста ВВП за этот период составил 6,6%, что позволило к 2008г. превысить уровень экономики по сравнению с 1991г. на 18%. Благодаря росту цен на нефть (с 23 долларов за баррель в 2001г. до 130 долларов за баррель в середине 2008г.) бюджет России из дефицитного стал профицитным, уровень государственного долга стал одним из самых низких в мире, стало возможным накопление валютного резерва и значительное увеличение положительного сальдо платежного баланса. За этот период промышленное производство возросло на 47,1%, инвестиции в основной капитал выросли в 3 раза. По размерам ВВП, рассчитанного по паритету покупательной способности, российская экономика в 2007г. занимала седьмое место, опередив такие страны, как Италия, Бразилия и Франция. В этот период времени основная доля ВВП формировалась за счет сырьевых от-

раслей промышленности. При этом доля промышленных изделий в ВВП составляет менее 20%, а машины и оборудование в промышленности изношены более чем на 45%, в электроэнергетике – на 60%. Удельный вес полностью изношенных основных фондов в добывающей промышленности составляет 21,9%, в обрабатывающей – 17,0%. Такая степень изношенности основных фондов свидетельствует о недостаточных инвестициях в промышленность страны [2].

Для периода с 2001 по 2008гг. характерно снижение показателей инфляции с галопирующих до ползущих темпов (в среднем 12,8% в год). В этот период наблюдалось сильное сжатие денежной массы, что, с одной стороны, ухудшало положение экономики в период спадов, а с другой – позволило сбить темпы инфляции и стабилизировать денежное положение. Поэтому финансовую политику того времени можно признать достаточно эффективной.

Период 2009-2011 гг. – это период мирового кризиса и посткризисного восстановления экономики, завершившегося к концу 2011 г. Для этого периода характерно снижение инвестиций на 20%, падение цен на нефть (более чем в 3 раза). К середине 2009 года ВВП России сократился на 10,2% по сравнению с серединой 2008 года. Только ко второму кварталу 2009 г. цены на нефть стали расти и начал восстанавливаться спрос на российскую сырьевую продукцию на внешних рынках. Другим важным фактором прекращения спада стала успешная реализация Правительственной антикризисной программы. Политика государства была направлена на увеличение социальных расходов, благодаря чему, в отличие от кризиса 1998г., удалось избежать значительного падения доходов населения и возобновить положительную динамику реальных располагаемых доходов. Несмотря на существенное падение ВВП, удалось сохранить относительную устойчивость на рынке труда. Финансирование дефицита бюджета 2009-2010гг. и реализация антикризисного плана большей частью опиралось на использование государственных сбережений. Восстановление экономического роста, начавшееся с возобновления роста выпуска промышленного производства, к концу 2009г. значительно ускорилось в результате быстрого роста сельского хозяйства.

К декабрю 2011г. практически все макроэкономические показатели, за исключением инвестиций и объемов строительных работ, достигли или превысили максимальные предкризисные значения. Восстановление высоких цен на нефть привело к исчерпанию дефицита федерального бюджета и возобновлению укрепления курса рубля [1].

Уровень инфляции за период 2009-2011гг. можно назвать умеренным – 6,1%, так как удалось обуздать и свести к минимальному уровню за всю историю России. Этот период времени можно признать наиболее успешным, а финансовую политику эффективной, т.к. удалось снизить инфляцию, стабилизировать денежное предложение и пережить мировой финансовый кризис посредством активных антикризисных мероприятий. Однако по-прежнему не решена проблема зависимости российской экономики от мировых цен на энергоносители, практически не проводятся структурные реформы, в том числе реформы естественных монополий, недостаточно уделяется внимание инновационной и инвестиционной политикам государства.

В 2012 г. российская экономика перешла к новой фазе роста, характеризующейся замедлением как инвестиционного, так и потребительского спроса на фоне ослабления внешнего спроса. Одновременно 2012 г. характеризовался усилением негативных тенденций в мировой экономике: динамика большинства экономических показателей начала замедляться со второй половины 2012 г. Существенно замедлился рост промышленного производства, инвестиций, строительства, а также розничного товарооборота. Неблагоприятные погодные условия, которые привели к потере части урожая и росту цен на продовольствие, все это привело к замедлению общеэкономической динамики до 3,4% против 4,3% в 2011г. Уровень инфляции за 2012г. составил 6,6%.

В 2013г. темп роста ВВП составил 1,3%, по первой оценке Федеральной службы государственной статистики РФ темп роста ВВП за 2014г. составил 0,6%. Такое снижение ВВП вызвано уменьшением инвестиций, снижением мировых цен на нефть, оттоком капитала из России, в т.ч. в оффшоры, прекращением роста промышленного производства, снижением внешнего спроса на экспорт, включая сырье, а

также вводом экономических санкций со стороны ведущих стран мира в отношении России. Снижение роста ВВП приводит к падению биржевых индексов, оттоку капитала за границу, спаду производства, росту безработицы, снижению доходов населения, что, в конечном счете, еще более снижает основной макроэкономический показатель. Если ВВП не растет, то говорят о рецессии экономики, которая является индикатором надвигающегося кризиса, преодоление которого невозможно без вмешательства государства. Уровень инфляции в 2013г. составил 6,5%, а по оценке темпов роста цен за 2014г. – увеличился почти в два раза и достиг 11,4% [3].

По прогнозам специалистов, рост мировой экономики на период 2015-2020гг. будет носить консервативный характер. Динамика мирового ВВП оценивается на уровне 3,5%. Основными факторами его роста будут темпы научно-технического прогресса, а также возможности использования капитальных и человеческих ресурсов. Рост экономики развитых стран в условиях демографических и экологических ограничений будет опираться на повышение производительности труда под влиянием научно-технического прогресса. В развивающихся странах экономика будет расти за счет использования мировых передовых технологий и улучшения предпринимательского климата [4].

По объемам ВВП Россия входит в десятку крупнейших экономик мира. Но за последние годы темпы роста ВВП замедляются. И проблемы со снижением носят не только внешний, но и внутренний характер. Например, если сравнить такой ключевой показатель, как производительность труда, то российские показатели в два-три раза ниже, чем у ведущих стран. Для того, чтобы довести производительность труда до уровня ведущих стран необходимо повысить качество образования, сформировать гибкий рынок труда, создать благоприятный инвестиционный климат в стране и самое главное использовать современные технологии. Поэтому одним из приоритетных направлений политики государства должна стать инновационная политика. Большая часть ВВП развитых государств формируется именно за счет инновационных технологий. В настоящее время экономический рост характеризуется ведущим

значением научно-технического прогресса и интеллектуализацией основных факторов производства [4].

Сегодня государственное регулирование предпринимательской и инновационной деятельности недостаточно конкурентоспособно. Так, по оценке рейтингового агентства по инвестиционному климату и комфортности ведения бизнеса, Россия находится на 120 месте из 183. Кроме того, нестабильный курс рубля относительно доллара и евро, высокая ключевая ставка Центробанка снижают инвестиционную привлекательность нашей страны [5].

В рамках развития инновационной политики, государство уделяет внимание открытию технопарков, техноплатформ и институтов развития. Причем важным моментом является не только открытие инновационных предприятий, но и формирование внутреннего спроса на высокие технологии. Для этого, во-первых, необходимо использовать систему государственных закупок, инвестиционные программы государственных предприятий, что должно найти отражение в расходной части бюджета государства, т.е. государство должно признать инновации важным инструментом государственной политики и запланировать в бюджете эти расходы. Во-вторых, необходимо очистить экономику от устаревших, неэффективных технологий. Для этого необходимо сформировать систему технического и экологического контроля. Кроме того, необходимо создать статистическую систему оценки технологического уровня экономики, которая будет отражать уровень конкурентоспособности наших предприятий.

Таким образом, нет никаких сомнений в том, что в настоящее время экономика страны нуждается в государственном вмешательстве. Особое внимание необходимо уделить инновационной и налоговой политике, которые должны быть направлены на улучшение инвестиционного климата, обновление основных фондов промышленных предприятий, повышение уровня технологий. В результате возрастает конкурентоспособность предприятий, производительность труда и, как следствие, увеличится ВВП государства.

Источники

1. Цветков В.А., Аносова Л.А., Зоидов К.Х., Большаков А.В. Мониторинг экономического развития России в период с 1991 по 2010гг.: опыт циклического анализа

макроэкономической динамики. М.: ЦЭМИ РАН, 2013.

2. Литовская Ю.В., Панкин С.А. Минимизация риска при осуществлении инвестиционной стратегии как фактор экономической привлекательности промышленного предприятия // Вестник Челябинского государственного университета. 2010. №3. С. 122-125.

3. Послание Президента РФ Федеральному Собранию от 12.12.2013г. «Послание Президента РФ Владимира Путина Федеральному Собранию» // Российская газета. №282. 13.12.2013.

4. Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года (разработан Минэкономразвития России) [Электронный ресурс] <http://economy.gov.ru>

5. Большаков С.Н. Условия создания технологий IR (INVESTOR RELATIONS) и организация эффективного взаимодействия с инвесторами в российской экономике // Экономика и политика. 2015. №1 (4). С. 14-20.

Майорова Т.В.,
ст. преподаватель Магнитогорского государственного
технического университета им. Г.И. Носова.

Maiorova T.V.,
assistant professor of Nosov Magnitogorsk State Technical
University.

КОМПЛЕКСНАЯ ОЦЕНКА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

COMPREHENSIVE ASSESSMENT OF ECONOMIC EFFICIENCY OF ENVIRONMENTAL MANAGEMENT OF INDUSTRIAL ENTERPRISE

Аннотация

В статье проведен анализ возникновения и развития концепции «экологический менеджмент». Приведены параметры, по которым оценивается экономическая эффективность экологического менеджмента. Предложена комплексная оценка эффективности, под которой понимается сравнение экономических выгод от улучшения экологических аспектов с ценностью производственной системы. В статье представлены результаты оценки экономической эффективности экологического менеджмента предприятия металлургической отрасли.

Abstract

The article analyzes the emergence and development of the concept of «environmental management». It is given the parameters, on which is valued economic efficiency of environmental management. The authors propose to use comprehensive evaluation, which is understood as the comparison of economic benefits of continual improvement of environmental aspects with product system value. This article presents results for assessing of economic benefits and economic efficiency of environmental management of metallurgical industry.

Ключевые слова

Экологический менеджмент, экологические характеристики, экологическая эффективность, производственная система, ценность производственной системы, экономическая эффективность.

Environmental management, environmental performance, eco-efficiency, product system, product system value, economic efficiency.

Научно-технический прогресс как важнейший фактор развития человеческого общества, создает все более широкие возможности улучшения условий жизни. Одновременно с этим возрастающая техническая вооруженность человечества неизбежно усиливает воздействие общества на окружающую среду.

Это воздействие, с одной стороны, является целенаправленным изменением свойств природы и приспособлением ее для более эффективного удовлетворения потребностей человека. С другой стороны, производственная деятельность истощает и разрушает окружающую среду, вызывает в ней нежелательные и опасные для человека последствия, ухудшает качество жизни.

Во второй половине XX в. резкие темпы развития материального производства создали качественно новую ситуацию во взаимодействии общества и природы – возросшие возможности и потребности человечества привели к существенному увеличению объемов использования природных ресурсов и образования отходов. Способность природной среды компенсировать такое воздействие ограничена.

Проблема деградации окружающей среды вследствие расширения производственной деятельности привела к необходимости перехода общества к устойчивому развитию в соответствии с глобальной концепцией, определяемой документами Конференции ООН по вопросам охраны окружающей среды и развития в Рио-Жанейро [1].

В современном мире определяющим условием улучшения качества жизни людей и стабильного прогресса общества является обеспечение экологической безопасности как устойчивого состояния окружающей среды. Экологическая безопасность предполагает усиление ответственности предприятий, наносящих ущерб окружающей природной среде. Инструментом обеспечения экологической безопасности в системе управления экономическим субъектом является экологический менеджмент. Экологический менеджмент ос-

новывается на требованиях законодательства, положениях международных стандартов ИСО серии 14000 и стандартов качества, ожиданиях общества, экономических преимуществах [2-7].

Для ряда российских предприятий обрабатывающей отрасли со сложившейся природоохранной технологией экологический менеджмент – это система экономического управления объектом путем изменения существующей инфраструктуры для обеспечения соответствия требованиям международных и национальных стандартов и законодательно-нормативных ограничений.

К таким предприятиям относятся предприятия металлургической отрасли, для которых характерна высокая материало- и энергоемкость, большое количество образующихся отходов и загрязняющих веществ, поступающих в окружающую среду, что во многом обусловлено технологией производства.

Долгосрочное и устойчивое развитие предприятия в соответствии требованиями международного стандарта ISO 14001:2004 требует разработки и реализации экологической политики, стратегической целью которой является постоянное снижение и предотвращение вредного воздействия на окружающую среду.

В соответствии с экологической политикой экологический менеджмент металлургического предприятия решает следующие задачи: сокращение массы выбросов и сбросов загрязняющих веществ в атмосферу и водные объекты; утилизация промышленных отходов и рекультивация нарушенных земель; рациональное использование природных и энергетических ресурсов.

Для решения этих задач в условиях производства со сложившейся технологией выполняется ряд организационно-технических мероприятий, связанных со строительством новых и реконструкцией действующих систем и комплексов улавливания, утилизации и переработки выбросов, сбросов и отходов производства.

Подготовка и реализация таких мероприятий требует существенных затрат, поэтому актуален вопрос оценки экономической эффективности экологического менеджмента предприятия с точки зрения соотношения до-

стигаемых результатов и затрат, эти результаты обеспечивших. Целью настоящего исследования является формирование подхода к комплексной оценке экономической эффективности экологического менеджмента предприятия и апробация ее отдельных элементов.

Экономическая эффективность или результативность экономической системы представляет собой отношение полезных конечных результатов ее функционирования к затраченным ресурсам. В системе экологического менеджмента конечным результатом является постоянное улучшение во всех экологически значимых аспектах деятельности предприятия [8].

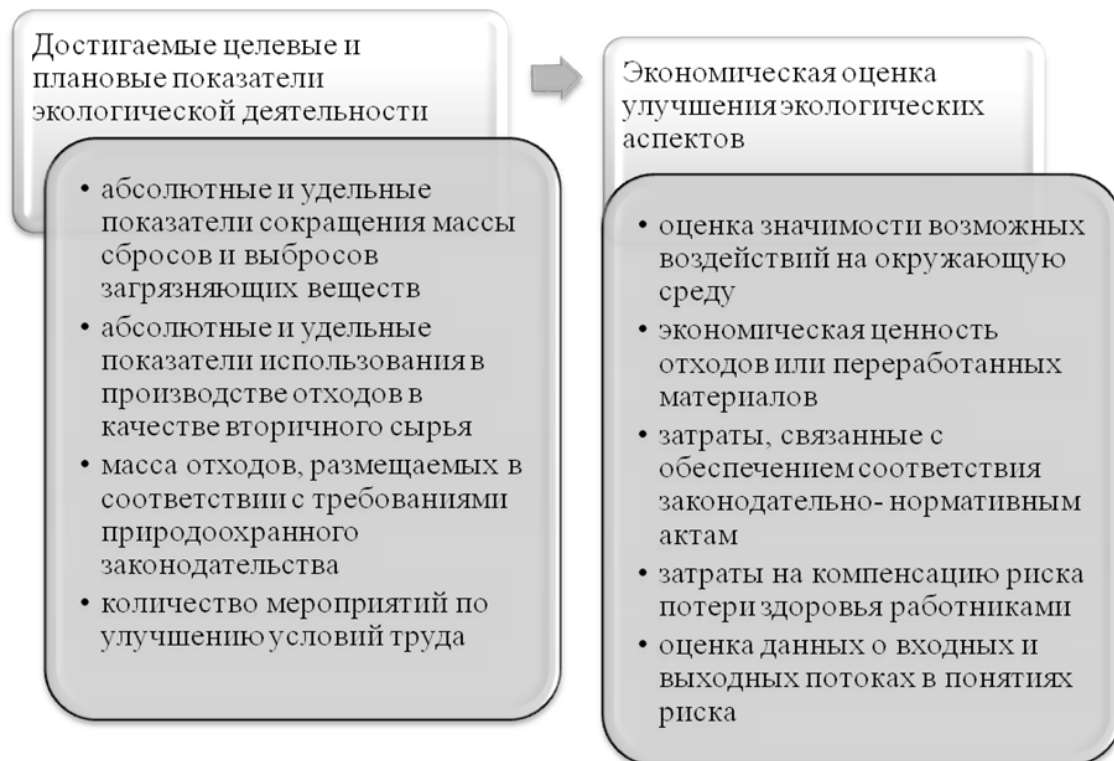
Под экологическим аспектом [4] понимается элемент деятельности организации, ее продукции или услуг, который может взаимодействовать с окружающей средой. К наиболее важным экологическим аспектам металлургического предприятия относятся использование сырья и природных ресурсов, поступление загрязняющих веществ в окружающую среду, размещение отходов, отчуждение земель.

Для определения экономической эффективности управления в направлении обеспечения экологической безопасности необходим комплексный анализ экологических аспектов и их экономическая оценка.

Предлагаем считать, что экономическая оценка результатов экологической деятельности – это сумма экономических выгод, полученных в результате достижения целевых и плановых экологических показателей (рисунок 1).

Экономическая оценка значимости экологических аспектов деятельности предприятия с точки зрения возможных воздействий на окружающую среду определяется как ущерб от негативного воздействия, рассчитанный на основе региональных показателей удельного ущерба [9].

Оценка данных о входных и выходных потоках в понятиях риска (выбросы, утечка опасных химических веществ; возгорание материалов, оборудования, строительных конструкций; аварии при перевозке химических продуктов, взрывчатых и пожароопасных грузов) представляет сумму прямых материальных потерь, затрат на ликвидацию ущерба, потерь от простоя оборудования с учетом вероятности воз-



никновения экологически опасного события.

Затраты, связанные с обеспечением соответствия законодательно-нормативным правовым актам рассчитываются как сумма платы за сбросы, выбросы загрязняющих веществ, размещение отходов производства [6].

Затраты на компенсацию риска потери здоровья работниками включают выплаты за вредные условия труда, затраты на страхование жизни, медицинское обслуживание, оплату временной нетрудоспособности. Для достижения целей настоящего исследования экономическую эффективность определяем как сумму экономических выгод, которые получены при улучшении экологических аспектов производственной системы по отношению к ее ценности. В настоящем исследовании предложено стоимостную ценность производственной системы выразить как сумму фактических затрат на улучшение экологических аспектов.

Возрастающая эффективность при одинаковой ценности производственной системы должна соответствовать улучшенным условиям окружающей среды и при одинаковом не-

гативном воздействии на окружающую среду должна представлять более высокую ценность производственной системы.

В работе представлены результаты расчета экономической эффективности организационных и технических мероприятий, направленных на снижение негативного воздействия предприятия на атмосферный воздух. В расчете учитывались достигнутые показатели экологической эффективности по сокращению массы выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух.

Таблица 2 – Результаты расчетов экономической эффективности по отдельным элементам улучшения экологических аспектов

Наименование показателя	Период исследования			
	2011г.	2012г.	2013г.	2014г.
Величина предотвращенного воздействия на окружающую среду, млн. руб.	4,25	8,77	51,71	109,61

Величина затрат на улучшение экологических аспектов, млн. руб.	174,56	132,70	464,70	545,8
Экономическая эффективность, доли ед.	0,02	0,07	0,11	0,20

Можно сделать вывод, что возрастающая экономическая эффективность от улучшения экологических аспектов за исследуемый период 2011-2014гг. соответствует уменьшению негативного воздействия предприятия на атмосферный воздух.

Экономическая оценка результатов экологической деятельности является количественным средством управления, которое дает возможность уменьшать негативные воздействия на окружающую среду, улучшать условия труда, снижать ресурсоемкость и одновременно получать ощутимые экономические выгоды.

Формирование подхода к комплексной оценке экономической эффективности экологического менеджмента происходит на стыке ряда научных областей: менеджмента, экономического анализа, управления экологической деятельностью. По мнению автора, инструменты управления экологическими проблемами организаций должны быть дополнены оценкой экономической результативности решения экологических проблем.

Источники

1. Рио-де-Жанейрская декларация по окружающей среде и развитию. [Электронный ресурс] Режим доступа: URL http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/decl1990.shtml (дата обращения: 20.10.2015).
2. International Chamber of Commerce. The Business Charter for Sustainable Development. – N.Y.: ICC, 1991. [Электронный ресурс] Режим доступа: URL http://www.iccwbo.org/home/environment_and_energy/charter.asp (дата обращения: 20.10.2015).
3. International Organization for Standardization. ISO 14001:1996 Environmental Management Systems – Specification with Guidance for Use. – Geneva: ISO, 1996.
4. International Organization for Standardization. ISO 14004:1996 Environmental Management Systems – General Guidelines on Principles, Systems and Supporting Techniques. – Geneva: ISO, 1996г.
5. Национальный стандарт Российской Федерации. ГОСТ Р ИСО 14045-2014. Экологический менеджмент. Оценка экологической эффективности производственных

систем. Принципы, требования и руководящие указания. – М.: Стандартинформ, 2015. [Электронный ресурс] Режим доступа: URL <http://docs.cntd.ru> (дата обращения: 20.10.2015).

6. Федеральный закон от 21.07.2014 N 219-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об охране окружающей среды» и отдельные законодательные акты Российской Федерации // Российская газета. 2014. 25 июля.

7. Коптякова С.В., Пономарева О.С. Управление экономикой предприятия: система менеджмента качества: монография. Магнитогорск: ГОУ ВПО «МГТУ». 2009г. С. 90.

8. Майорова Т.В., Коптякова С.В. Экономика и менеджмент в техно-сфере: учебное пособие. Магнитогорск: ГОУ ВПО «МГТУ». 2008г. С. 128.

9. Временная методика определения предотвращенного экологического ущерба. – М.: Госкомэкология РФ, 03.09.1999 [Электронный ресурс] Режим доступа: URL <http://envi.narod.ru/doc36.htm> (дата обращения: 20.10.2015).

10. Годовой отчет ОАО «ММК» за 2011-2014гг. [Электронный ресурс] Режим доступа: URL (http://mmk.ru/for_investor/annual_reports/index.php) (дата обращения: 20.10.2015).

Олейник Л.В.,
магистр Экономики и бизнеса
Рудненского индустриального института г. Рудный.

Oleinik L.V.,
master of Economics and business of Rudny Industrial
Institute.

ИННОВАЦИИ В УСЛОВИЯХ ЭВОЛЮЦИИ ЭКОНОМИКИ

INNOVATIONS IN TERMS OF THE EVOLUTION OF THE NATIONAL ECONOMY

Аннотация

В XXI веке научные знания и специализированные уникальные навыки их носителей становятся главным источником и ключевым фактором развития материального и нематериального производств. Экономика, основанная на знаниях, формирует информационную экономику, которая в свою очередь становится основой для инновационной экономики. Инновационное предпринимательство становится потенциалом экономического развития страны.

Abstract

In the XXI century scientific knowledge and specialized unique skills of their holders are their main source and a key factor in the development of material and non-material production. The economy based on knowledge forms the information economy, which in turn becomes the basis for the innovation economy. Innovative entrepreneurship becomes a potential for economic development of the country.

Ключевые слова

Инновации, нововведения, инновационная экономика, экономика, «основанная на знаниях», эволюция экономики, инновационное предпринимательство.

Keywords

Innovations, Novelties, Innovation Economy, the Economy, "Knowledge-based", Evolution of the Economy, Innovative Entrepreneurship.

Пятьдесят лет назад американский экономист Р. Солоу обнаружил в послевоенной экономике США примечательную зависимость: увеличение используемого капитала давало 12,5% прироста продукции, а остальные 87,5% были результатом технологических сдвигов. Вслед за ним целый ряд исследователей, как

экономистов, так и специалистов, изучающих развитие техники, пришли к пониманию того, что основа промышленного роста – нововведения.

С точки зрения современной теории, инновация означает конечный результат инновационной деятельности в виде нового или усовершенствованного продукта, реализуемого на рынке, нового или усовершенствованного технологического процесса, используемого в практической деятельности.

Используя множество различных критериев, экономическая теория рассматривает следующую классификацию «инноваций». Она различает их в зависимости от области распространения и использования, по форме воплощения, по степени новизны, в зависимости от границ распространения. Среди социальных инноваций существует собственная градация: экономические, организационно-управленческие, правовые, педагогические.

Такое многообразие проявления нововведений, знания и информации в современных условиях инновационной экономики обусловлено историей самой инновации, находящейся в неразрывной связи с уровнем развития воспроизводственной системы, начиная с доиндустриального периода.

Эволюция экономики в XX веке вызвала изменение содержания нововведений в сфере производства знаний и информации. Эту эволюцию можно представить следующими периодами:

- эпоха доиндустриальной экономики (появляются принципиально новые продукты или новшества, связанные с развитием новых отраслей);

- индустриальная экономика (отмечается взрывным ростом товарной массы благодаря интенсификации и увеличения роста производительности труда);

- стадия информационной экономики (сочетает в себе новые товары и новые технологии, формирующие в свою очередь новые потребности людей);

- экономика, основанная на знаниях (преобладание социальных факторов и качественные преобразования жизни человеческого общества).

Исследование системы, в условиях которой создаются инновации, отводит знаниям

особую роль в экономическом развитии. Понятие «экономика, основанная на знаниях» отражает признание того, что научные знания и специализированные уникальные навыки их носителей становятся главным источником и ключевым фактором развития материального и нематериального производств, обеспечивая их устойчивое экономическое развитие.

Экономика, основанная на знаниях, формирует информационную экономику, которая является основой для инновационной экономики. Информационная экономика обусловлена выделением и широким использованием нового фактора производства – информации. Когда продуктом общественного воспроизводства на основе использования современной информации и знания становятся нововведения или инновации, то их производство, распределение, обмен и потребление свидетельствуют о наличии инновационной экономики. Она определяет полноценные условия для формирования и развития всех секторов экономики.

Изучение научных источников по вышеуказанной проблеме показало, что первоначальные исследования базировались на понятии информации и определении ее влияния на экономическое развитие. Это послужило основой для формирования парадигмы «экономика информации», автором которой стал представитель неоклассического направления Дж. Стиглер. Поскольку информации самой по себе не существует, то было введено понятие «информация для агента», позволяющее продемонстрировать знание как результат добавления и переработки информации. Знание, понимаемое как совокупность представлений о состоянии среды, было определено первичным по отношению к информации. Поэтому был совершен переход от «экономики информации» к «экономике, основанной на знаниях».

Понятие экономики, основанной на знаниях, в некотором смысле расплывчато, допускает множество различных толкований, расхождения в которых могут быть связаны с рассмотрением различных сторон этого феномена с позиции различных научных школ. Речь идет в частности о концепциях «рассеянного знания» Ф. Хайека или «инновационной экономики», которая широко представлена в работах следующих экономистов: П.Н. Завлина, Л.А.

Жоленца, польского исследователя Я. Муйжеля, венгерского исследователя Б. Санто и др. Система экономики знаний, ее структура, инфраструктура и анализ продуктов ее деятельности получили отражение в трудах А.И. Татаркина, А.Е. Когута, Н.Л. Фроловой, В.Ж. Келле.

Так, П.Н. Завлин отмечает, что нововведение как продукт экономики, основанной на знаниях, может приобретать форму услуги, способа производства, а также форму организации, финансовой, научно-исследовательской деятельности. Близкие к этому представления содержатся в работах польского исследователя Я. Муйжель. Л.А. Жоленц под нововведением как результатом приложения знания понимает «процесс доведения научной идеи или технического изобретения до стадии практического использования». Аналогичные суждения имеет венгерский исследователь Б. Санто.

В многочисленных дискуссиях ученых о современной трактовке понятия экономики, основанной на знаниях, выделим точку зрения В.Ж. Келле, которую будем считать наиболее полным определением. Он считает, что ее основой является применение науки к разработке, производству и последующему широкому распространению новых технологий, новых продуктов. В условиях экономики, основанной на знаниях, создается так называемая «инновация», которая представляет собой новый продукт (вид изделия, технологию, организационную форму и т. п.), являющийся результатом практического приложения научных и научно-технических знаний, использование которого приводит к экономическим и/или социальным эффектам. Кроме этого, более предпочтительным представляется понимание «инноваций» как новых технологий и других новых продуктов, получаемых и применяемых не только в сфере материального производства, но также и практически в любой сфере духовной деятельности.

Нововведения, основанные на новых знаниях, имеют определенные особенности:

- они отличаются продолжительностью созревания и большим разрывом во времени между появлением нового знания и его доведением до уровня технологического новшества;
- характерной чертой инноваций, основанных на новых знаниях, является то, что они, как правило, строятся на конвергенции нескольких видов знаний;

- проведение исследований во многих областях должны быть нацелены на нахождение и использование новых оригинальных идей. Для этого необходимо накопление информации об использовании уже существующих нововведений, их распространении и успехе или неудаче на рынке;

- все источники и причины инновационных идей должны систематически анализироваться и приниматься во внимание при разработке нововведений;

- полный жизненный цикл инноваций, основанных на знаниях, не завершается «пионерным» внедрением, а включает также запуск в серийное или массовое производство, сбыт, реализацию, распространение и их использование. Но сама инновационная продукция может быть непредназначенной для массового производства, обмена и потребления.

Инновационная экономика становится не сама по себе, а формируется на основе высокой степени организации знания или в условиях «экономики, основанной на знаниях».

Конечное предназначение инновационной системы сводится к получению результатов в области академической и прикладной науки, коммерциализации нововведений, внедрению идей в массовое производство, пополнению рынка новой продукцией и, как следствие, социально-экономическому развитию страны. Последовательное выполнение вышеуказанных функций приводит к решению главной проблемы, которую призвана решать экономика, основанная на знаниях, и соответствующая ей инновационная система - создание условий для достижения высокого уровня социально-экономического развития.

Успешное функционирование экономики, основанной на знаниях, во многом определяется отношением государства к развитию научно-технического сектора экономики, выраженное в проводимой макроэкономической политике, нормативном и правовом обеспечении, формах прямого и косвенного государственного регулирования функционирования инновационной системы. Поэтому функции такой экономики определяются состоянием научно-технологического и промышленного потенциала, внутренних товарных рынков, рынков труда, а также историческими и природными особенностями страны или региона.

При этом деятельность по созданию знания и научной информации имеет институциональный контекст.

Появилась, развивается и углубляется тенденция обмена научными идеями между фирмами, их активного сотрудничества с государственными лабораториями, создание научно-исследовательской базы за рубежом. Как правило, фирмы обеспечивают прикладные исследования и изготовление экспериментального образца, а лаборатории - теоретические исследования.

Современный уровень экономического развития сопровождается так же активным воздействием производства знаний на социальную среду: демографические изменения, изменения в восприятиях, настроениях и ценностных установках людей; изменение стиля жизни и типа культуры.

Научно-техническая деятельность лежит в основе инновационной деятельности, которая тесно связана с циклом реализации и распространения инноваций: работы, относящиеся к данному циклу, являются преимущественно прибыльными (серийное производство, освоение новации у потребителей, применения различных каналов сбыта инноваций). Темпы распространения нововведений положительно связаны с доходностью и отрицательно - с величиной капитала, который необходим для их освоения.

В процессе внедрения нововведений, инноваций в хозяйственную деятельность происходит трансформация хозяйственной деятельности в предпринимательскую деятельность. Внутренним источником, важнейшим элементом, определяющим нововведения как экономическое явление, является стремление получить максимизированный доход в результате хозяйственной деятельности. С этой целью (мотивацией) производитель или предприниматель постоянно стремится вносить в свою деятельность инновации. Современные формы малого и среднего предпринимательства способствуют созданию широкого рынка научно-технической продукции и услуг с соответствующими ему инфраструктурой и менталитетом. Инновационное предпринимательство, как потенциал для эффективного внедрения и развития инновационных технологий, становится потенциалом экономического развития, струк-

турообразующим компонентом несырьевого развития экономики региона, стратегическим ресурсом страны.

Источники

1. Эндрю. Дж.П. Возврат на инновации: практ. рук. по управлению инновациями в бизнесе. Минск: Гревцов Паблишер. 2008г.С. 284.
2. Друкер Питер Ф. Бизнес и инновации.М.: Вильямс. 2007г. С. 382.
3. Исламутдинов В.Ф. Энтропийная гипотеза о природе инноваций // Материалы V международной конференции ГЛОБЕЛИКС – РОССИЯ–2007: Развитие национальных и региональных инновационных систем для повышения конкурентоспособности и качества жизни – партнерство государства, науки, образования и бизнеса (теория, проблемы, опыт и перспективы). Саратов: РИД СГТУ. 2007. Т. 2 С. 204-205.

Сапожникова С.М.,
магистрант Магнитогорского государственного техниче-
ского университета им. Г.И. Носова;

Платов С.И.,
д.т.н., профессор Магнитогорского государственного
технического университета им. Г.И. Носова.

Sapozhnikova S. M.,
assistant professor of Nosov Magnitogorsk State Technical
University;

Platov S. I.,
D.Sc., professor of Nosov Magnitogorsk State Technical.

НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ РОССИЙСКОГО МАШИНОСТРОЕНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ РЫНОЧНЫХ УСЛОВИЯХ

SOME PROBLEMS OF THE RUSSIAN ENGINEERING INDUSTRY IN THE CURRENT MARKET CONDITIONS

Аннотация

В данной статье представлен комплексный анализ состояния современной машиностроительной отрасли. Проанализированы некоторые экономические и технические проблемы развития машиностроения в современной России. Предложено ряд мероприятий по совершенствованию процессов модернизации отрасли с учетом современных рыночных и научно-образовательных требований.

Abstract

This article presents a comprehensive analysis of the state of the modern engineering industry. We have analyzed some of the economic and technical problems of development of mechanical engineering in Russia. We have also proposed several measures to improve the processes of modernization of the sector, taking into account the current market and the scientific and educational requirements.

Ключевые слова

Машиностроение, экономический рост, промышленность, модернизация, инженерное образование.

Keywords

Engineering Industry, Economic Growth, Industry, Modernization, Engineering Education.

Для России машиностроительный комплекс играет особо важную роль, так как он

занимает ведущее место в производстве теплоэнергетических ресурсов и одно из ведущих по основным видам сырья для машиностроения. За спадом в машиностроении может последовать значительное снижение показателей в черной и цветной металлургии, затем горнодобывающей промышленности, ТЭК и т.д. Опережающее развитие машиностроения способствует инновационному развитию и дальнейшему экономическому росту страны. В настоящее время, экономическое положение машиностроительного комплекса продолжает оставаться довольно тяжелым.

В наиболее сложном положении оказалась важнейшая отрасль отечественного машиностроения это станкостроение, определяющая технологический уровень всего машиностроительного комплекса. Обновление производственных фондов невозможно без привлечения инвестиций. Из этого вытекает следующая проблема, это длительность (зачастую неопределенность) периода окупаемости инвестиционных ресурсов.

Из-за низкой инвестиционной привлекательности возрастает доля самофинансирования машиностроительных предприятий (за счет прибыли и амортизации) и может достигать 90% [1]. Что, в принципе, неплохо, но недостаточно для проведения серьезной модернизации оборудования и внедрения новых технологий. Неуклонное старение и ухудшение качественного состава инженерных и производственных кадров, их низкая квалификация (в будущем квалификация продолжит снижаться, а стоимость труда будет возрастать). При этом если проблему рабочих кадров частично можно решить повышением автоматизации производства, то ситуация с дефицитом инженерно-технических работников обретает масштабы серьезной угрозы [2].

В каждой из отраслей промышленности ситуация с инженерными кадрами имеет свои особенности и решения. Особенно остро проблема нехватки инженерных кадров и их старения стоит в станкостроении и тяжелом машиностроении. Такая же ситуация и в Европе, например в Германии [3]. Инструментов решения кадровых вопросов пока не очень много. Даже такой инструмент как ФЦП (федеральные целевые программы) задействован не в полной мере. Ключевой проблемой является

разбалансированность образовательных программ с требованиями работодателей.

Необходима реализация совместных программ по субсидированию предприятий, которые приходят в вузы, развивают исследовательскую компоненту. Работа должна проводиться с госкомпаниями по совместным программам инновационного развития компаний и вовлечению в эти программы вузов. Необходимо продолжать разработку профессиональных стандартов. Решение этой проблемы, связанной с инженерным образованием, главная задача Ассоциации инженерного образования России.

В своей работе АИОР исходит из положения, что инженерное образование относится к области общенациональных стратегических интересов РФ и в условиях перехода страны к устойчивому развитию инженеры становятся ключевыми фигурами в социально-экономической сфере общества [4]. Многочисленные попытки решения данной проблемы посредством привлечения иностранных топ-менеджеров в качестве руководителей в надежде на то, что те отладят производственный процесс и вообще решат все отраслевые внутренние проблемы, во многих случаях не увенчались успехом, потому что следует не только обладать большим объемом знаний и опытом в данной области, но и учитывать особенности развития российской экономики.

Применение аутсорсинга в российских машиностроительных компаниях способно значительно повысить их конкурентоспособность посредством выпуска более совершенной, качественной, дешевой продукции, а также снизить инвестиции в модернизацию. Экономическая сущность аутсорсинга состоит в передаче «третьей стороне» не только отдельных производственных процессов, но также полномочий, ответственности и рисков на основе долгосрочных соглашений [5]. Для России, как одной из наиболее ресурсоемких стран мира, проблема разработки и внедрения передовых технологий имеет первостепенное значение.

Следует отметить, что по количеству внедрения новых технологий и инноваций машиностроение находится в авангарде отраслей российской промышленности, но существенно уступает зарубежным аналогам. Так, показатель

научеёмкости, определяемый как отношение отраслевых затрат на НИОКР к объёму производства, в машиностроении и металлообработке колеблется в пределах 1,5-2,3% [1]. Все вышеуказанные проблемы привели к тому, что рентабельность машиностроительной продукции гораздо ниже рентабельности продукции других отраслей и даже ниже среднего показателя по промышленности в целом.

В нынешнем состоянии предприятия могут осуществлять производство конкурентоспособной продукции только для сравнительно узких сегментов рынка, в основном это касается отдельных видов вооружения и военной техники. По оценкам международных экспертов, на мировом рынке могут конкурировать в соответствующих сегментах не более 50 российских машиностроительных компаний [2]. Большинство предприятий машиностроительного комплекса различных подотраслей за годы независимости от государственной опеки, которая выражалась в виде гарантированного госзаказа в советское время, имеет целый ряд проблем, от решения которых зависит их существование, особенно в условиях преждевременного (для данной отрасли) присоединения к Всемирной торговой организации (ВТО).

Следует отметить, что вступление России в ВТО обострило проблемы в российском машиностроении (и без того проблемном), в первую очередь в его неэффективном управлении, и как следствие, его технической отсталости. Не помогают даже программные технические перевооружения, так как загрузка оборудования крайне низкая. Обеспечить выпуск конкурентоспособной высокотехнологичной продукции невозможно вне инновационного развития предприятия, как по показателям экономической эффективности, так и по объёму.

При этом выверенный (с технической и финансовой точек зрения) план мероприятий по техническому перевооружению и внедрению прогрессивных технологий в производство позволяет значительно снизить финансовую нагрузку проекта. Для этого самим предприятиям нужно срочно озаботиться повышением квалификации своего инженерно-технического персонала и решительно использовать предоставляемые рынком инструменты для достижения этих целей.

Источники

1. Сайфиева С.Н. Машиностроительный комплекс в структуре российской экономики (часть 1). // Вестник Университета / ГОУ ВПО «Государственный университет управления». 008. № 6 (16). С. 108-114.
2. Половинкин В.Н. Модернизация машиностроения. Цифры. Тенденции. Вызовы. Экспертный союз. 2011. № 1. С. 6– 13.
3. К инженерной специальности. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.dw.de /a-16072268> (01.10.13).
4. Ставка на статус. Ассоциация инженерного образования России составила план действий на будущее. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.aeer.ru/files/edu-13.pdf>. – 01.04.2011.
5. Ильина О.А. Перспективы развития аутсорсинга в российском машиностроительном комплексе [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://regionsar.ru/node/960?page=0,1>. – 14.06.2012.
6. Российское машиностроение после вступления России в ВТО [Электронный ресурс] Режим доступа: http://chash24.blogspot.ru/2013/04/blog-post_24.html. – 24.04.2013.

Синицына О.Н.,
доцент Магнитогорского государственного технического
университета им. Г.И. Носова.

Sinitsina O.N.,
assistant professor of Nosov Magnitogorsk State Technical
University.

ТЕХНОЛОГИЯ МАРКЕТИНГА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

MARKETING TECHNOLOGY OF ORGANIZATION PERSONEL

Аннотация

В статье рассматриваются особенности маркетинга персонала организации, основополагающей задачей которого является создание максимально возможного привлекательного образа предприятия как работодателя, чтобы обеспечить себя кадровыми ресурсами с оптимальными количественными и качественными параметрами.

Abstract

The article presents features of marketing of the personnel of the organization. The main task is creation of the attractive image of the enterprise as the employer to provide itself with personnel resources with optimum quantitative and qualitative parameters.

Ключевые слова

Маркетинг персонала, технология маркетинга персонала, источники и пути покрытия потребности в персонале.

Keywords

Marketing of the personnel, marketing technology of the personnel, sources and ways of a covering of need in personnel.

В рамках управления персоналом существуют различные направления деятельности, составляющие его сущность. Одним из таких направлений является количественное и качественное определение и реализация потребности в персонале. В этом случае данной области управления посвящено такое направление, как маркетинг персонала. Маркетинг персонала как инструмент целенаправленной и эффективной работы с персоналом является составной частью стратегии и тактики выживания и развития предприятия при рыночных взаимоотношениях.

В российских научных исследованиях затрагиваются проблемы маркетинга рабочей силы на макроуровне (общегосударственном и региональном), причем этими вопросами занимаются немногие авторы. Развитие маркетинговых подходов в этой области позволят повысить конкурентоспособность организаций – работодателей и обеспечить им стабильное, позитивное положение на рынке труда [1].

Маркетинг персонала – вид управленческой деятельности, направленной на долгосрочное обеспечение организации человеческими ресурсами [2]. Исследователи в области маркетинга выделяют различные функции маркетинга персонала. Известен традиционный и организационно-рыночный подходы к выделению функций маркетинга персонала.

Подход Ф. Котлера: аналитическая, производственная, сбытовая, функция управления и контроля. Подход А.Я. Кибанова: аналитическая и коммуникационная функции. Подход Б. Ю. Сербиновского: исследовательская, стратегическая и предпринимательская функции. Подход Л. Ю. Шемятихиной: аналитическая, информационная, коммуникационная, профориентационная, социальная, персональная и организационная функции.

Общая методология маркетинга персонала базируется на основных положениях теории «производственного» маркетинга:

1. Выбор и анализ источников информации по маркетинговой деятельности.
2. Анализ внешних и внутренних факторов, определяющих направления маркетинговой деятельности.
3. Разработка мероприятий по направлениям персонал-маркетинга.
4. Формирование плана персонал-маркетинга и его реализация.

Более конкретно определяют основные направления персонал-маркетинга по аналогии с общим («производственным») маркетингом, следующим образом: разработка требований к персоналу; определение потребности в персонале; расчет плановых затрат на приобретение и дальнейшее использование персонала; выбор путей покрытия потребности в персонале [3].

От того, как проведен маркетинг персонала, зависит вся последующая деятельность в процессе управления человеческими ресур-

Таблица 1 – Внешние факторы, определяющие направления маркетинга персонала ООО «Росгосстрах-Аккорд»

Наименование фактора	Характеристика фактора
Ситуация на рынке труда	1. Свободные кандидаты, в основной массе, представляют собой людей со средне специальным образованием (хотя ситуация в ближайшее время может измениться в условиях финансового кризиса). 2. Увеличится доля людей, работающих одновременно агентами нескольких компаний (в т.ч. прямых конкурентов). 3. Повысились стартовые требования кандидатов к условиям труда. «Работа за перспективу» привлекает все меньше кандидатов. 4. Существенно повысились требования кандидатов и сотрудников к легитимности своих взаимоотношений с работодателем и к составу социальных пакетов и компенсаций.
Развитие технологии	предоставление страховых услуг физическим и юридическим лицам (НС, КАСКО, ОС АГО, ИФЛ и др).
Особенности социальных потребностей	Условия финансового кризиса
Развитие законодательства	Не прогнозируется возможного изменения в обозримом периоде времени законодательства в области охраны труда, занятости и т.п.
Кадровая политика организаций-конкурентов	Изучение форм и методов работы с кадрами в организациях-конкурентах с целью выработки собственной стратегии поведения, направленной на изменение кадровой политики. Организации-конкуренты: СКМ, СК Энергогарант, Уралсиб, Согаз

сами. Современный уровень развития теории и практики персонала позволяет использовать самые разные методы поиска нужных специалистов и применять их в работе предприятия. Рассмотрим технологию маркетинга персонала на примере «Отдела подбора и оценки персонала» ООО «Росгосстрах-Аккорд».

В соответствии с планом персонал-маркетинга обозначим этапы анализа маркетинга персонала ООО «Росгосстрах-Аккорд»:

1. Анализ внешних и внутренних факторов маркетинга персонала.

2. Определение качественной и количественной потребности в персонале.

3. Анализ поведения соискателей рабочих мест на внешнем и внутреннем рынках труда. Сегментация рынка труда и формирование сегментов потенциальных работников. Изучение требований, предъявляемых к вакантным должностям и рабочим местам в организации [4].

4. Анализ основных конкурентов. Изучение имиджа организации как работодателя и определение целевых позиций на рынке труда. Анализ и поиск активных партнеров.

5. Определение источников и путей покрытия потребности в персонале. Разработка и внедрение совокупности мероприятий для

формирования долгосрочной кадровой политики организации на рынке труда региона (отрасли), где действует организация.

1. Анализ внешних и внутренних факторов маркетинга персонала ООО «Росгосстрах-Аккорд» представлен в таблице 1.

Внутренние факторы, воздействующие на стратегию маркетинга персонала: цели организации, ее финансовые ресурсы, кадровый потенциал, источники покрытия кадровой потребности (таблица 2).

2. Определение качественной и количественной потребности в персонале ООО «Росгосстрах-Аккорд»

В настоящее время используют различные подходы к определению потребности в кадрах от эмпирических до жестко-нормативных [5]. В ООО «Росгосстрах-Аккорд» используется эмпирический способ при определении количественной потребности в персонале. Качественное определение потребности в персонале создает основу для планирования издержек организации, целью которого является снижение расходов на оплату персонала [6].

Осуществление качественной оценки персонала ООО «Росгосстрах-Аккорд» возлагается на специалистов кадровой службы, обладающих не только знаниями методики осу-

Таблица 2 – Внутренние факторы, определяющие направления маркетинга персонала ООО «Росгосстрах-Аккорд»

Наименование фактора	Характеристика фактора
Цели организации	Миссия Росгосстраха - защита благосостояния граждан России путем предоставления доступных и отвечающих их потребностям страховых продуктов. Цель: Быть абсолютным лидером российского рынка страхования, закрепить репутацию надежной, солидной и динамично развивающейся компанией Задачи: Выполнение планового задания, увеличение клиентской базы, 100% пролонгация договоров страхования.
Финансовые ресурсы	Проведение страховых операций, использование собственного капитала., РВД ресурсы, СК, перестрахование, инвестиции
Кадровый потенциал организации	Высокопрофессиональные специалисты «Одела подбора и оценки персонала», с правильным распределением обязанностей между ними, что во многом определяет успех реализации плана персонал-маркетинга
Источники покрытия кадровой потребности	Комбинированный способ набора персонала. Внутренние источники: персонал ООО«Росгосстрах-Аккорд». Внешние источники: подбор с помощью неформальных контактов сотрудников; самопроявившиеся кандидаты; объявления в средствах массовой информации – на телевидении, радио, в прессе; контакты с университетами и другими учебными заведениями; центр занятости; сотрудники, ушедшие из организации; клиенты; переманивание лучших работников из других организаций.

ществления оценки персонала, но и знающих специфику деятельности персонала, имеющих опыт работы, на его ценностные ориентации, мотивационные составляющие и факторы, на них влияющие, и амбиции в отношении карьерного роста.

В Кодексе обществ системы Росгосстраха определены критерии профессионализма:

- знание специальности: работа в системе Росгосстрах предполагает высочайший уровень компетентности каждого работника Системы в своей профессиональной области. На каждом работнике лежит ответственность за профессиональную состоятельность и адекватность своих действий. На каждом лежит и ответственность за собственное постоянное профессиональное развитие. Никакой уровень руководства не освобождает работника от обязанности разбираться в тонкостях профессии;

- умение работать с информацией: в понимание профессионализма входит также умение отбирать, анализировать и тщательно прорабатывать информацию;

- умение готовить документы: Каждый работник обязан уметь грамотно готовить документы. Такая грамотность подразумевает как правильность языка, так и соответствие принятым правилам деловой переписки, и лаконич-

ность, и логическую непротиворечивость, и информационную полноту, и соблюдение правил согласования документов с заинтересованными сторонами;

- чувство профессиональной гордости: каждого работника Системы должно отличать острое чувство ответственности за порученное дело и профессионального достоинства. Такое чувство делает невозможным равнодушное отношение к делу, а также сводит к минимуму ситуации, когда соображения личного карьерного продвижения или благополучия оказываются важнее профессиональных задач;

- понимание организации и ее устройства: критерием профессионализма является понимание того, как функционирует Система в целом и Общество, в частности, умение, быстро вникнуть в правила принятия решений и внутренней коммуникации. Профессионализм не ограничивается умением качественно выполнить индивидуальную задачу, он также подразумевает умение скоординировать принятие верного решения и обеспечить его реализацию.

Подбор кандидатов и прием на работу осуществляется в соответствии с Положением о подборе и адаптации новых работников региональных обществ системы Росгосстраха.

При поступлении на работу каждый работник системы проходит испытательный срок 3 месяца (сокращение периода испытания допустимо по решению Администрации). Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, он считается выдержавшим испытание. При неудовлетворительном результате испытательного срока увольнение работника производится в соответствии с действующим законодательством без выплаты выходного пособия (ст.71 ТК РФ).

При приеме на работу каждый работник обязан представить в Службу по работе с персоналом Общества: трудовую книжку, оформленную в установленном порядке; паспорт; военный билет или другие документы, подтверждающие отношение к воинской службе (для мужчин); страховое свидетельство государственного пенсионного страхования; документ (диплом или аттестат), подтверждающий окончание учебного заведения. При необходимости Администрация может попросить от поступающих на работу устные или письменные рекомендации ответственных лиц с предыдущих мест работы или учебы.

Прием на работу без указанных документов не производится. В целях более полной оценки профессиональных и деловых качеств принимаемого на работу администрация может предложить ему представить краткую письменную характеристику (резюме) выполняемой ранее работы, устные или письменные рекомендации ответственных лиц с предыдущих мест работы/учебы [7]. Прием на работу оформляется приказом, который объявляется работнику под расписку в 3-дневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию Работника Работодатель обязан выдать надлежаще заверенную копию такого приказа. Лица, поступающие на работу и имеющие несовершеннолетних детей, должны предъявить необходимые документы, подтверждающие права на дополнительные выплаты и/или льготы. Для защиты прав и интересов пенсионеров и инвалидов, правильного решения вопроса об их профессиональном использовании, они при трудоустройстве предъявляют пенсионное удостоверение или удостоверение об инвалидности.

Работник допускается к изучению служебной информации, а также нормативных доку-

ментов, соблюдение которых необходимо для выполнения его работы, только после оформления приказа о приеме на работу. В день приема на работу работник получает под роспись Кодекс для ознакомления с основными правилами Общества. Работник также получает краткую ознакомительную брошюру о Росгосстрахе и в общем порядке проходит процедуру адаптации, согласно Положению о подборе и адаптации новых работников региональных обществ системы Росгосстраха.

3. Анализ поведения соискателей рабочих мест на внешнем и внутреннем рынках труда. Сегментация рынка труда и формирование сегментов потенциальных работников. Изучение требований, предъявляемых к вакантным должностям и рабочим местам в организации [8].

Вакансии есть постоянно, что связано со спецификой работы агента, текучестью кадров. Отметим, что основную долю агентов составляют студенты, пенсионеры, бывшие врачи, учителя, артисты.

4. Анализ основных конкурентов. Изучение имиджа организации как работодателя и определение целевых позиций на рынке труда. Анализ и поиск активных партнеров.

Проведем анализ основных конкурентов ООО «Росгосстрах-Аккорд» (таблица 3).

Таблица 3 – Перечень конкурентов ООО «Росгосстрах-Аккорд»

Страховая компания	Доля на рынке (%)
Росгосстрах-Аккорд	35,1
УРАЛСИБ	7,6
ИНГОССТРАХ	2,8
ВОЕННО-СТРАХОВАЯ КОМПАНИЯ	2,8
ЭНЕРГОГАРАНТ	2,2
И т.д. с долей менее	2

5. Определение источников и путей покрытия потребности в персонале. Разработка и внедрение совокупности мероприятий для формирования долгосрочной кадровой политики организации на рынке труда региона (отрасли), где действует организация.

Источники и пути покрытия потребности в персонале ООО «Росгосстрах-Аккорд» представлены (таблица 4).

Практикуется одновременное использо-

Таблица 4 – Источники и пути покрытия потребности в персонале ООО «Росгосстрах-Аккорд»

Источники	Применение	Преимущества
Служба по работе с персоналом	Оформление заявки на поиск с указанием основных требований к кандидату	Широта поиска. Поиск ведется через СМИ, биржи труда, рекомендации, учебные заведения, центры переподготовки
Работающие агенты	Использование социальных контактов работающих агентов	Расширение зоны поиска. Лояльность к компании и работе страхового агента
Высшие и средние учебные заведения	Поддержание контактов с учебными заведениями	Осуществление продаж массовых, легко заполняемых стандартизированных продуктов
Рекомендации знакомых родственников	Рассказ о работе, прямое приглашение	Доверительные отношения. Лояльность к предложению. Более легкая адаптация новичков

Таблица 5 – Анализ персонала ООО «Росгосстрах-Аккорд»

Показатель	2012г	Структура, %	2013г	Структура, %	Изменение	2014г	Структура, %	Изменение
Штатные сотрудники	14	34,15	11	34,38	-3	7	22,58	-4
Из них постоянные сотрудники	8	19,51	7	21,88	-1	4	12,90	-3
Штатные агенты	16	39,02	27	84,38	11	21	67,74	-6
Принято агентов	26	63,41	19	59,38	-7	18	58,06	-1
Уволено агентов	15	36,59	25	78,13	10	15	48,39	-10
Из них постоянных агентов	10	24,39	10	31,25	0	9	29,03	-1
Всего агентов	27	65,85	21	65,63	-6	24	77,42	3
Итого	41	100	32	100	-9	31	100	-1

вание нескольких каналов, что позволяет расширить круг поиска кандидатов и выбрать наиболее подходящего кандидата на вакансию страхового агента [9].

Проведем диагностику работы с персоналом ООО «Росгосстрах-Аккорд» (таблица 5). Таким образом, отметим, количество штатных сотрудников сократилось в 2 раза и составило на конец 2014г. 7 человек (22,58%). Количество агентов в 2014г. сократилось по сравнению с 2012г., и составило 24 человека (77,42%), отметим увеличение численности по сравнению с 2013г., что можно объяснить изменениями факторов внешней среды. Общая численность сократилась с 41 до 31 человека.

Отметим высокую текучесть агентов, так как заработная плата напрямую зависит от количества заключенных договоров. В 2014г. сократилось количество агентов уволившихся по собственному желанию, что можно объяснить условиями экономического кризиса. Но в то же время отметим постоянную текучесть агентов, что связано со спецификой работы, и большинство агентов считают данный вид заработка временным, поэтому необходимо принимать меры на этапе приема кадров на работу в ООО «Росгосстрах-Аккорд», с целью увеличения качества приема кадров, сокращения текучести агентов.

Проанализируем половозрастную струк-

Таблица 6 – Половозрастная структура

Показатель	Численность в динамике лет, чел.			Изменение	
	2012 г	2013 г	2014 г	абс.(чел.)	отн.(%)
Структура персонала:					
штатные сотрудники	14	11	7	-7	-50,00
Мужчины	2	1	1	-1	-50,00
Женщины	12	10	6	-6	-50,00
агенты	27	21	24	-3	-11,11
Мужчины	3	2	4	1	33,33
Женщины	24	19	20	-4	-16,67
Возрастной состав агентов:					
18-25 лет	2	2	0	-2	-100,00
26-36 лет	3	4	7	4	133,33
37-50 лет	21	13	15	-6	-28,57
50-55 лет	1	2	2	1	100,00
56-59 лет	0	0	0	0	0
60 и старше	0	0	0	0	0
итого	27	21	24	-3	-11,11

Таблица 7 – Качественная характеристика образовательного уровня работников

Показатель	Численность в динамике лет, чел.			Изменение	
	2012 г	2013 г	2014 г	абс.(чел.)	отн.(%)
Штатные сотрудники, имеющие образование:					
-неполное среднее	0	0	0	0	0
-среднее	2	2	0	-2,00	-100,00
-среднее специальное	7	6	4	-3,00	-42,86
-незаконченное высшее	2	1	1	-1,00	-50,00
-высшее	3	2	2	-1,00	-33,33
Итого	14	11	7	-7,00	-50,00
Агенты, имеющие образование:					
-среднее специальное	26	17	18	-8,00	-30,77
-незаконченное высшее	0	2	3	3,00	
-высшее	1	2	3	2,00	200,00
Итого	27	21	24	-3,00	-11,11

туру сотрудников ООО «Росгосстрах-Аккорд» (таблица 6). Половозрастная структура определена спецификой работы, преобладают женщины в возрасте от 50 и старше.

Качественная характеристика персонала ООО «Росгосстрах-Аккорд» представлена (таблица 7).

Уровень теоретических знаний работников, являющийся одним из составляющих компетентности персонала, может быть косвенно

оценен по образовательному уровню сотрудников [10]. Основную долю агентов составляют женщины в возрасте от 50 и старше имеющие среднее специальное образование.

Уровень навыков и умений является составляющим компонентом компетентности сотрудников [11]. Величина данного показателя может быть косвенно оценена по стажу работы (таблица 8).

Таблица 8 – Распределение персонала по стажу работы

Показатель	Численность в динамике лет, чел.		
	2012 г	2013 г	2014 г
Штатные сотрудники, имеющие стаж работы в организации	14	11	7
- 2-5 лет	1	2	1
- 5 -10 лет	2	2	2
- более 10 лет	11	7	4
агенты, имеющие стаж работы в организации	27	21	24
- до 1 года	13	10	7
- 1-2 года	3	2	4
- 2-5 лет	4	3	4
- 5 -10 лет	1	1	4
- более 10 лет	6	5	5

Таблица 9 – Типовые качества претендующего на должность агента

Признаки закрепления	Требуемые качества	
	Желаемые	Противопоказания
Образование	среднее специальное, высшее, незаконченное высшее	Ниже среднего специального
Специальность и квалификация	Гуманитарные	Военные
Минимальный стаж работы	Нет	Постоянная смена места работы
Физический облик	От 23 до 45	До 20, старше 55.
Личностные характеристики	Ориентация на работу с людьми, обучаемость, стрессоустойчивость, способность устанавливать и поддерживать контакт, активная жизненная позиция, стремление зарабатывать деньги, ориентация на профессиональный и карьерный рост.	Высокий уровень конфликтности

Отметим, что стаж работы более 10 лет имеют 4 штатных сотрудника ООО «Росгосстрах-Аккорд», большинство агентов имеют стаж менее года, стаж более 10 лет на конец 2014г. имеют только 5 агентов.

Таким образом, проведенный анализ позволяет сформулировать типовые качества работника, являющимся агентом, приведены (таблица 9).

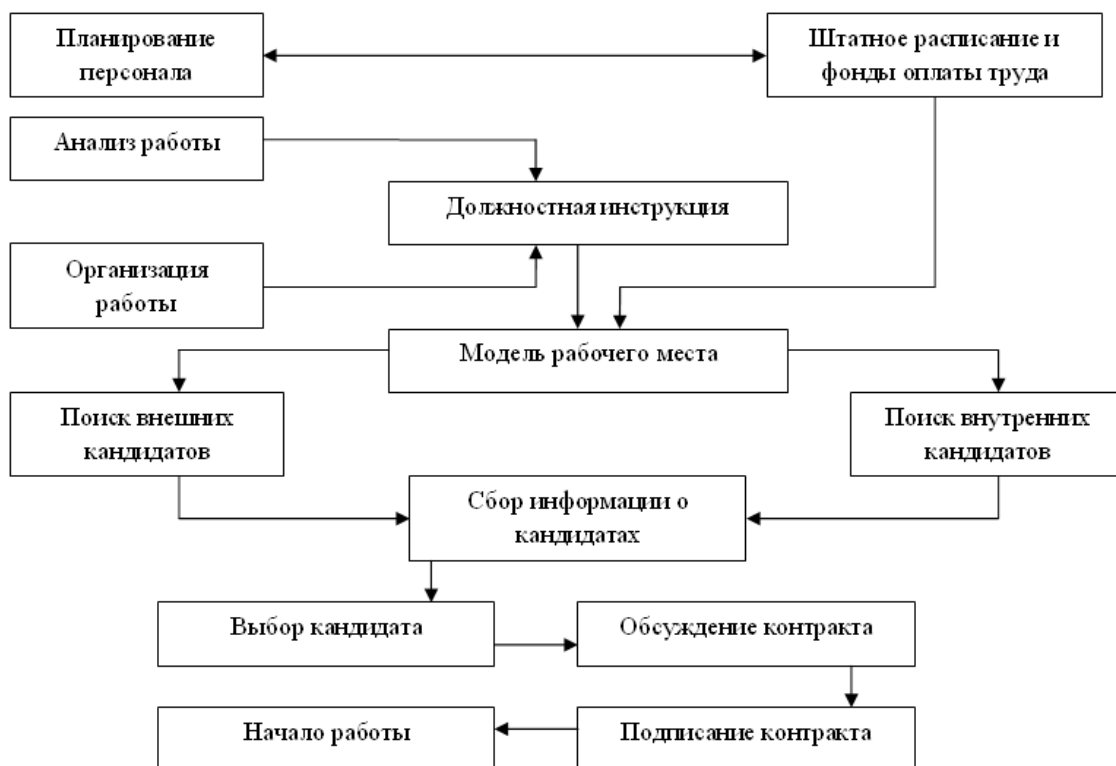
Прием сотрудника на работу в Общество осуществляется в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка для работников ООО «Росгосстрах-Аккорд». Прием осуществляется на конкурсной основе, за исключением случаев приема особо ценных сотрудников, персонально приглашенных на ра-

боту руководством Общества.

Конкурсный отбор проводится в целях замещения вакантных должностей по заявке заинтересованных подразделений Общества с разрешения заместителя Генерального директора, курирующего соответствующее направление. Проблемы определения и покрытия потребности в персонале решает Отдел подбора и оценки персонала, который работает на достаточно длительную перспективу. Таким образом, маркетинг персонала в ООО «Росгосстрах-Аккорд» существует как специфическая, относительно обособленная функция службы управления персоналом организации.

Количество штатных сотрудников ООО «Росгосстрах-Аккорд» сократилось в 2 раза и

Рисунок 1 – Процесс маркетинга персонала ООО «Росгосстрах-Аккорд»



составило на конец 2014г. 7 человек. Отметим высокую текучесть агентов, так как заработная плата напрямую зависит от количества заключенных договоров, на начальном этапе из-за отсутствия опыта мотивация низкая. В 2014г. сократилось количество агентов уволившихся по собственному желанию, что можно объяснить экономическим кризисом. Половозрастная структура определена спецификой работы, преобладают женщины в возрасте от 50 и старше. Но в то же время текучесть агентов связана со спецификой работы, и большинство агентов считают данный вид заработка временным, поэтому необходимо принимать меры на этапе приема кадров на работу в ООО «Росгосстрах-Аккорд», с целью увеличения качества приема кадров, сокращения текучести агентов.

Таким образом, проведенный анализ дал возможность определить основные элементы маркетинга персонала ООО «Росгосстрах-Аккорд» (рисунок 1).

В результате проведенного анализа маркетинга персонала ООО «Росгосстрах-Аккорд»

заключаем, что одной из ключевых задач в реформировании розничного бизнеса ООО «Росгосстрах-Аккорд» является выстраивание системы управляемого обновления и прироста агентского корпуса.

Источники

1. Кузнецова Н.В., Сеницына О.Н. Стратегическое управление персоналом современной организации // Управление персоналом современной организации: монография/ Е.Ю.Гаранина, В.Н.Гонин, Н.А.Гончаревич и др./ под общ.ред С.С.Чернова. Книга 3. Новосибирск: Изд-во «СИБ-ПРИНТ». 2010. С. 146-171.
2. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. И перераб. М.: ИНФРА-М. 2008. С. 249.
3. Кузнецова Н.В., Сеницына О.Н. К вопросу о стратегии управления персоналом организации // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. 2010. № 6. С. 224-229.
4. Рочев К.В. Оценка качества труда и материальное стимулирование в ВУЗе на базе системного подхода с помощью информационной индексной системы // Вопросы управления. 2014. №6. С. 60-70.
5. Бальнская Н.Р. и др. Управление персоналом предприятия на основе механизмов стимулирования репродуктивного труда: монография. Санкт-Петербург: Издательство Инфо-да. 2014. С. 144

-
6. Бакурадзе А.Б. Мотивация труда педагогов. М.: Сентябрь. 2005. С.192.
 7. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методика. Практика. М.: Альпина Бизнес Букс. 2008. С.148.
 8. Мусийчук С.В., Мусийчук М.В. Организационное поведение: учебное пособие. Магнитогорск: Изд-во Магнитогорск. гос. техн. ун-та им. Г.И. Носова. 2015. С. 226.
 9. Самоукина Н.В. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах. М.: Вершина. 2008. С. 224.
 10. Теоретические основы содержания общего среднего образования / под ред. В.В. Краевского, И.Я. Лернера. М.: Педагогика. 1983. С. 352.
 11. Балынская Н.Р., Витик С.В., Коптякова С.В., Риттер И.В. Управление персоналом предприятия на основе механизмов стимулирования репродуктивного труда: монография. Санкт-Петербург: Издательство Инфо-да. 2014. С.154.

Томаров А.В.,

к.соц.н., доцент Магнитогорского государственного технического университета им. Г.И. Носова;

Подольская И.А.,

к.п.н., доцент Магнитогорского государственного технического университета им. Г.И. Носова.

Tomarov A.V.,

Phd, assistant professor of Nosov Magnitogorsk State Technical University;

Podolskaya I.A.,

Phd, assistant professor of Nosov Magnitogorsk State Technical University.

НЕКОТОРЫЕ СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ В РАССМОТРЕНИИ ПОНЯТИЯ «СОЦИАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ»

SOME SOCIOLOGICAL APPROACHES TO THE CONSIDERATION OF THE CONCEPT OF "SOCIAL ADAPTATION"

Аннотация

Цель настоящей статьи – теоретическое исследование использования в социологии термина социальная адаптация. В рассмотрении были использованы основные подходы отечественных и зарубежных социологов. Особенностью данного определения выступает отсутствие единого представления в рассмотрении структуры социальной адаптации. Авторами предпринята попытка системно проанализировать и выделить основные направления в изучении данной проблемы.

Abstract

The purpose of this article is the theoretical study on the use of the term "social adaptation" in the modern sociology. In consideration of the main approaches have been used the scientific approaches of domestic and foreign sociologists. A special feature of this definition appears no single view in the consideration of the structure of social adaptation. The authors attempt to systematically analyze and highlight the main directions in the study of this problem.

Ключевые слова

Адаптация, социальная адаптация, социализация, личность, стандартизация, институционализация.

В рамках социологического подхода адаптация рассматривается как момент взаимодействия личности и социальной среды. Субъективная сторона этого процесса понимается как усвоение личностью основных норм и ценностей общества. Представителями такого подхода нередко отождествляются понятия «адаптация» и «социализация», поэтому решающее значение приобретает проблема соответствия форм поведения, индивидуальных способов деятельности личности основным правилам, требованиям и нормам выполнения общественных функций. Социологический подход трактует адаптацию как процесс «вхождения» личности в новые социальные роли, причем сущность данного процесса заключается в содержательном, творческом приспособлении индивида к условиям жизнедеятельности.

Проведенный анализ отечественных и зарубежных исследований адаптации позволяет выделить следующие фундаментальные направления: отрицающее адаптацию человека в обществе и признающее ее. В основе первого направления лежит концепция экзистенциализма, представители которого признают человека абсолютно свободным, обособленным от общества и его законов.

Представители другого направления рассматривают адаптацию личности в контексте предположения об отчужденности социальной среды от человека, трактуя адаптацию как форму защитного приспособления человека к социальным требованиям, как выход из стрессовой ситуации, как овладение новыми социальными ролями, как преодоление напряжения. Т. Шибутани высказывает мнение о том, что адаптация – есть совокупность приспособительных реакций, в основе которых лежит активное освоение среды, ее изменение и создание необходимых условий для успешной деятельности.

В трудах отечественных исследователей, занимающихся социологией труда и социологией управления, мы можем выделить два базовых варианта понимания сущности явления адаптации, в основу которых положены различия по признаку отношений субъекта и объекта адаптации: среды и адаптанта.

Научные взгляды приверженцев первого направления базируются на теории эволюционного развития живых существ и обосновании физиологической адаптации. И.П. Павловым было отмечено, что психологическое состояние человека, его «тяжелые чувства», возникающие в ходе разнообразных адаптационных процессов при изменении обычного образа жизни, при прекращении обычных занятий, при потере близких людей, не говоря уже об умственных кризисах и ломке верований, имеют свое физиологическое основание [1].

Розенберг А.М. трактовал социальную адаптацию иначе, определив ее как сложный и внутренне противоречивый процесс приспособления личности к социальной среде, к различным структурным элементам данной среды для выполнения определенных социальных функций.

В середине XX века начинает оформляться направление в понимании адаптации, представители которого исходят из методологических положений о единстве личности и общества, активном характере этого взаимодействия. Это работы социологов Дьяченко М.И., Кандыбовича Л.А., Ковалева В.И. и др., посвященные развитию теоретических и прикладных вопросов, связанных с особенностями профессиональной и социально-психологической адаптации в производственной и непромышленной сферах деятельности человека [2].

Реализованные в концепциях отечественных ученых Выготского Л.С., Леонтьева А.Н., Рубинштейна С.Л., Абульхановой-Славской К.А., Ломова Б.Ф., Петровского А.В., Шороховой Е.В. и других, эти положения позволяют раскрыть сущность процесса адаптации как выражения единства взаимодействующих сторон – человека и социальной среды, где в основе единства лежит активность социальной среды и активность личности, ориентированная на познание окружающего мира и выработку четких принципов и определенных способов взаимодействия, дающих возможность и приспособиться к изменившимся социальным условиям, и преобразовать их по мере необходимости [3].

Следует отметить существование особой позиции в оценке сущности социально-пси-

хологической адаптации, под которой понимается взаимный, двухсторонний процесс. Придерживаясь данной точки зрения, Скубией М.И. дана такая характеристика сущности адаптации, которая состоит в диалектическом взаимодействии противоположных сторон: приспособления индивида к среде и активного изменения им данной среды [4]. Именно поэтому степень проявления активности используется в качестве основания для классификации типов адаптации или одного из критериев адаптации.

Селивановым В.В. были выделены четыре формы социально-психологической адаптации. Селиванов В.В. высказывает мнение о том, что поведение человека в новых условиях может характеризовать пассивная позиция внешней согласованности своих действий с другими; активная позиция, когда личность стремится понять людей и завоевать доверие окружающих, чтобы затем в соответствии со своими устремлениями, влиять на них; осторожная установка на «изучение» людей и обстановки; простое приспособление, заискивание перед сильными с целью добиться их покровительства [5].

В этой связи приведем определения адаптации, в которых условно разделяется активность «внутренняя» (активность «для себя») и активность «внешняя» (активность «для других») в качестве двух последовательных этапов единого адаптационного процесса. Скубий М.И. характеризует адаптацию как процесс, в ходе которого у человека происходят качественные изменения в установках, интересах, ориентациях, взглядах, убеждениях, проявляющиеся в изменении поведения человека. Отсюда активность «внутренняя» является предпосылкой активности «внешней» – предпосылкой успешного выполнения человеком тех или иных социальных функций. Скубий М.И. акцентирует внимание на том, что только при достижении определенной степени свободы в данной среде можно активно и целенаправленно влиять на эту среду [6].

Анализируя сущность понятий адаптации необходимо учитывать еще один важный процесс становления личности – социализация. Большинство авторов признается факт связи и взаимовлияния между процессами адаптации и социализации. Воззрения ученых на

сущность данных процессов можно разграничить по нескольким направлениям.

Так, Кон И.С. и Милослава И.А. рассматривают адаптацию как элемент социализации, ее начальный этап. Отметим, что вышеназванная трактовка соотношения процессов адаптации и социализации зачастую базируется на понимании социализации как процесса усвоения социального опыта индивидом и включение его в систему общественных отношений в ходе осуществления индивидом специфических форм деятельности. Милослава И.А., давая характеристику социальной адаптации, пишет, что это один из механизмов социализации, позволяющий личности активно включаться в различные структурные элементы социальной среды путем стандартизации повторяющихся ситуаций, что дает возможность личности успешно функционировать в условиях динамичного социального окружения. Другая группа авторов, среди которых Шибутани Т., заявляют об отсутствии принципиальных различий между процессом адаптации и процессом социализации, подразумевая при этом, что в основе данных явлений лежит процесс накопления индивидом разнообразных навыков [7].

Третья группа ученых трактует адаптацию как понятие более широкое, нежели социализация. Такая трактовка свойственна ученым, понимающим адаптацию как сущность человеческой жизни, при этом обуславливается адаптация с помощью биологической и социальной программ наследования. Такой точки зрения придерживается Фрейд З., предполагавший, что социальное становление человека по большому счету завершается к 5-6 годам, преодолев данный возрастной рубеж, человек приспособляется к условиям социума на базе биологических механизмов адаптации [8].

Расхождения во взглядах ученых обусловлены неоднозначностью и сложностью рассматриваемых явлений. Проведенный анализ вышеназванных понятий позволяет сказать о некорректности сравнения их отдельных сторон и представлением этих отдельных сторон как основополагающих.

Обобщая основные теоретические положения отечественных и зарубежных исследователей проблемы адаптации, следует отметить, что адаптация это целостный, системный

процесс, характеризующий взаимодействие человека с социальной средой. Особенности процесса адаптации определяются психологическими свойствами человека, уровнем его личностного развития, характеризующегося совершенством механизмов личностной регуляции поведения и деятельности. Критериями адаптированности можно считать не только нахождение своего места в социальной структуре, но и общий уровень психологического здоровья, способность развиваться в соответствии со своим жизненным потенциалом, субъективное чувство самоуважения и осмысленность жизни.

Источники

1. Сарно А.А. Типы трудовой мотивации и их динамика // Социологические исследования. 1999. № 5. С. 44-45.
2. Сафин В.Ф. Ников Г.П. Психологический аспект самоопределения личности // Психологический журнал. 1984. №4. С. 65-73.
3. Свиридов Н.А. Адаптационные процессы в среде молодежи // Социологические исследования. 2002. №1. С. 90-95.
4. Гинзбург М.Р. Психологическое содержание личностного самоопределения // Вопросы психологии. 1994. №3. С. 43-52.
5. Головаха Е.И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи. Киев: Наукова думка. 1988. С. 54.
6. Борисова Е.М. Профессиональное самоопределение: личностный аспект. – М.: ПИ РАО. 1995. С. 67.
7. Борисова Е.М., Логинова Г.П. Индивидуальность и профессия. М., 1991. С. 80.
8. Кулинец И. И. Экономика и социология труда. М.: Центр экономики и маркетинга. 1999. С. 273.

Тургель И.Д.,

д.э.н., проф. Уральского института – филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы.

Turgel I.D.,

D.Sc. (Economics), professor, Ural Institute – a branch of the Russian Academy of National Economy and Public Administration.

Keywords

monotowns, the selection criteria, state support, crisis.

НОВЫЕ КРИТЕРИИ ВЫДЕЛЕНИЯ МОНОГОРОДОВ: ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ

NEW CRITERIA OF MONOTOWNS SELECTION: IMPLEMENTATION PROBLEMS

Аннотация

Гипотеза исследования заключается в том, что изменение социально-экономической ситуации объективно требует изменения инструментария государственной экономической политики, в том числе, в сфере поддержки развития моногородов. Цель исследования – охарактеризовать новации в выделении моногородов для целей государственной поддержки в условиях усложнения социально-экономической ситуации в РФ в 2014-2015 гг. Автор использовал методы экономико-статистического анализа, в том числе средних и относительных величин, а также систематизации, группировки и сравнительного анализа. Научная новизна исследования заключается в проведенной оценке релевантности новых критериев выделения моногородов, обосновании проблем и выявлении неопределенностей, затрудняющих их применение. Полученные результаты будут востребованы в процессе аналитического обоснования решений в сфере государственной поддержки моногородов.

Abstract

The hypothesis of the research is that the change in the socio-economic situation objectively requires a change of tools of state economic policy, including in the sphere of support of monotowns development. The aim of the research was to characterize the innovations in the selection of monotowns for purposes of state support in the modern socio-economic situation in Russia in 2014-2015. Author used the methods of economic and statistical analysis, including averages and relative values, as well as systematization, grouping and comparative analysis. Scientific novelty of research consists in the assessment of the relevance of the new criteria for the selection of single-industry towns, the justification of problems and the identification of uncertainties that complicate their use. The results will be needed in the process of analytic support of decisions in the sphere of monotowns state support.

Проблемы формирования оптимальных критериев выделения моногородов уже длительное время привлекают российских ученых. Первые экспертные разработки по обоснованию критериев выделения моногородов в России были сделаны Научно-методическим центром «Города России», под рук. В.Я. Любовного, действующим на базе Института макроэкономических исследований, подведомственным Министерству экономического развития РФ. Для оценки монопрофильности кроме доли занятых на градообразующем предприятии, стал использоваться показатель доли данного предприятия в объеме промышленного производства поселения [1]. Критерии, предложенные НМЦ «Города России», затем получили официальное подтверждение. В 1999г. они были утверждены совместным письмом Минтруда и Минэкономразвития применительно к городам, с критической ситуацией в сфере занятости.

В 2000г. в исследовании Экспертного института, проведенного при поддержке гранта МБРР, критерии были усложнены. Допускалось, что градообразующий комплекс моногорода может состоять не из одного, а из нескольких предприятий одной отрасли. Стало учитываться местоположение населенного пункта, его пространственная удаленность [2]. Эволюция подходов к выделению моногородов до начала кризиса 2008-2009гг. подробно отражена в монографии И.Д. Тургель [3]. Сводные данные об изменении подходов к выделению моногородов представлены в статье Новиковой Н.В., Черей А.В. [4] Важное значение для понимания проблем использования существующих критериев выделения моногородов имеют работы Пьянковой С.Г. [5, 6]. Вопросы развития определенных типов моногородов, значимые для обоснования критериев, рассмотрены в исследованиях Бальнской Н.Р. [7, 8], Божко Л.Л. [9], Тургель И.Д. [10].

Вместе с тем, резкое ухудшение макроэкономической и внешнеполитической ситуации

в 2014 г. опять вернуло вопросы критериев выделения моногородов в политическую повестку. Новый этап развития государственной поддержки моногородов в 2014 г. ознаменовался ликвидацией Министерства регионального развития. Полномочия Министерства, связанные с развитием местного самоуправления были перераспределены между несколькими федеральными структурами. Полномочия по поддержке развития моногородов были переданы Министерству экономического развития РФ. Экспертное сообщество надеялось, что Министерство экономического развития сможет разработать новые варианты решения проблемы моногородов. Этот вопрос становился особо актуальным в условиях снижения объемов ВВП, инвестиций, падения доходов населения и промышленного производства. Однако Министерство экономического развития начало свою деятельность в этой сфере также, как и предшественники – предложило новые критерии выделения и составило новый перечень моногородов¹.

Муниципальное образование признается монопрофильным, если:

а). муниципальное образование:

- имеет статус городского округа или городского поселения, за исключением столиц субъекта РФ;
- численность постоянного населения превышает 3 тыс. человек;
- численность работников одной из организаций (одного из филиалов юридического лица или нескольких организаций), осуществляющих на территории муниципального образования один и тот же вид основной экономической деятельности или деятельность которых осуществляется в рамках единого производственно-технологического процесса) достигала в период 5 лет, предшествующих дате утверждения перечня монопрофильных муниципальных образований), 20% средне-списочной численности работников всех организаций,;
- осуществление одной из указанных

организаций (одним из филиалов юридического лица в муниципальном образовании или нескольких организаций) деятельности по добыче полезных ископаемых (кроме нефти и газа), и (или) производству, и (или) переработке промышленной продукции;

б) муниципальное образование включено по состоянию на 1 января 2014г. в перечень монопрофильных муниципальных образований Российской Федерации (моногородов) и относится к категориям 1 или 2 монопрофильных муниципальных образований Российской Федерации (моногородов) в зависимости от рисков ухудшения их социально-экономического положения.

Новые критерии обладают рядом существенных отличий:

- В качестве объекта поддержки выступает не населенный пункт, а муниципальное образование;
- Определена минимальная численность жителей муниципалитета, рассчитывающего на федеральную поддержку – не менее трех тысяч человек;
- Доля занятых на градообразующем предприятии в общей численности занятых рассчитывается не за один год, а за пять лет, и снижена до 20%;
- Исключен показатель доли в объеме промышленного производства;
- На статус монопрофильных не могут рассчитывать муниципалитеты, специализирующиеся на добыче нефти и газа, а также столицы субъектов РФ.

В результате применения новых критериев официальный перечень моногородов опять изменился, сократившись в 2014 г. до 319 муниципальных образований.

По поводу новых критериев можно сделать следующие комментарии.

Впервые четко сформулировано, что в качестве объекта поддержки выступает именно муниципальное образование. На наш взгляд, это уточнение более верно отражает современную российскую ситуацию, так как населенный

¹О критериях отнесения муниципальных образований Российской Федерации к монопрофильным (моногородам) и категориях монопрофильных муниципальных образований Российской Федерации (моногородов) в зависимости от рисков ухудшения их социально-экономического положения: утв. Постановлением Правительства РФ от 29 июля 2014 г. N 709.

пункт, не имеющий статуса муниципального образования, не имеет правовых оснований выступать в качестве актора городской политики, самостоятельно привлекать бюджетные и внебюджетные средства и т.д. даже в случае, когда в перечень попадало например, поселение, входящее в состав городского округа, реальным участником мероприятий поддержки выступал именно городской округ.

Можно согласиться и с введением параметра минимальной численности жителей монопрофильного муниципалитета. Предполагается, что поддержка муниципалитетов с численностью жителей менее трех тысяч человек должна лечь на плечи региональных властей. Тем не менее, то, что введен столь низкий критерий по минимальной численности населения, вызывает обеспокоенность об общем финансово-экономическом состоянии системы местного самоуправления и регионального управления в РФ. Ситуация, когда оздоровление экономики муниципалитета с численностью населения в три тысячи человек уже может быть признано непосильным для самостоятельного решения на региональном уровне, свидетельствует о наличии глубоких системных дисбалансов в распределении полномочий и ответственности между Центром и регионами.

Положительно можно оценить изменение подходов к оценке доли занятых на градообразующем предприятии в общей численности занятых. Оценка за пять лет позволяет снизить влияние неизбежных ежегодных колебаний численности занятых. Также положительно можно оценить исключение показателя доли градообразующего предприятия в объеме промышленного производства на территории муниципалитета. С содержательной точки зрения было бы корректнее рассчитывать доли градообразующего предприятия в объеме «муниципального валового продукта». Однако в существующей системе официальной статистики отсутствует результирующий показатель, оценивающий объем продукции, товаров и услуг, произведенных на территории муниципального образования.

А вот исключение из перечня моногородов ряда муниципалитетов по отраслевому признаку представляется поспешным и нерациональным. Города нефте- и газодобывающего профиля – классические города с

моноспециализированной структурой градообразующего комплекса. Их относительно благополучное положение, как мы сейчас наблюдаем, изменяется очень быстро при ухудшении конъюнктуры сырьевых рынков. К тому же эти города чаще всего расположены в удаленных от центра районах с неблагоприятными климатическими условиями и затрудненной транспортной доступностью. Однако эти объективные факторы, характеризующие пространственное местоположения также не были учтены в критериях.

Сложно согласиться и с исключением из перечня моногородов городов тех городов, которые являются столицами субъектов РФ. Безусловно, столица субъекта федерации обладает большими возможностями для диверсификации функций, реализации потенциала саморазвития. Как правило, это города относительно более крупные по численности населения, что дает дополнительные агломерационные эффекты. Тем не менее сложившаяся в советский период практика размещения производительных сил зачастую приводила к тому, что промышленный комплекс становился доминирующим и в региональных столицах. С точки зрения структуры градообразующего комплекса эти региональные столицы действительно являются моногородами. В результате получается, что в отсутствие верхнего предела по максимальной численности населения, Архангельск и Липецк исчезли из перечня моногородов, а существенно большие по численности жителей Тольятти, Набережные Челны в нем остались.

Еще одна новация 2014 г. – впервые произошло закрепление в Постановлении Правительства РФ трех категорий городов в зависимости от рисков ухудшения их социально-экономического положения (таблица 1). Однако признаки, на основе которых это предложено делать, не выглядят убедительно. Изначально Министерство экономического развития заявляло о необходимости тесного взаимодействия с собственниками градообразующих предприятий, что позволило бы оценить их конкурентоспособность. По факту, в предложенных критериях учитывается только продолжает ли градообразующее предприятие работу, планируются ли сокращения и текущий уровень безработицы.

Таблица 1. Классификация моногородов по степени сложности социально-экономической ситуации, РФ

Категория 1, наиболее сложное положение (не менее двух признаков)	Категория 2, есть риски ухудшения ситуации (один из признаков)	Категория 3, стабильная ситуация (все признаки)
градообразующая организация прекратила работу и (или) проходит процедуру банкротства;		градообразующая организация осуществляет производственную деятельность
Планируется высвобождение более 10% работников градообразующей организации,	Планируется высвобождение более 3% работников градообразующей организации,	отсутствует информация о планируемом высвобождении работников градообразующей организации в количестве, превышающем 3 %
Неблагоприятная конъюнктура рынка отрасли		
уровень регистрируемой безработицы более чем в 2 раза превышает среднероссийский	уровень регистрируемой безработицы превышает среднероссийский	уровень регистрируемой безработицы не превышает среднероссийский
Население оценивает ситуацию как неблагоприятную		Население оценивает ситуацию как благополучную

Так, если планируется высвобождение более трех процентов работников градообразующей организации (критерии категории 2, есть риски ухудшения ситуации), это означает, что все риски уже реализовались в реальном ухудшении ситуации, на которое следует реакция в виде сокращения численности занятых. Однако даже такие, чрезвычайно упрощенные критерии, заставляют серьезно задуматься. Распределение моногородов России по сложности социально-экономической ситуации показывает, что большинство моногородов уже столкнулись или в ближайшем будущем столкнутся с сокращением работников градообразующих предприятий (таблица 2).

Таблица 2. Распределение монопоселений по сложности социально-экономического положения, 2014

	Количество	Удельный вес, %
наиболее сложное положение	75	24,0
есть риски ухудшения ситуации	150	47,9
стабильная ситуация	88	28,1
Итого	313	100

Как видно из данных таблицы, в России стабильная ситуация наблюдается в менее чем в трети от общего числа моногородов. При этом, если в 2014 г. в состав 1 группы перечня Минэкономразвития РФ входило 75 моногородов, то в 2015 г. их стало уже 94 (общее количество моногородов, входящих в федеральный список в 2015 году, осталось равным 319)². Таким образом, можно сделать вывод, что даже такие несовершенные критерии свидетельствуют о продолжении дестабилизации ситуации в моногородах. Вместе с тем, это не означает, что работа по совершенствованию критериев может быть завершена. Сформулированные нами недостатки и проблемы затрудняют реальную оценку ситуацию и требуют оперативной корректировки.

Источники

1. Пути активизации социально-экономического развития монопрофильных городов России / под ред. Г.Ю. Кузнецова, В.Я. Любовного. М.: Москов. общ. науч. фонд. 2004. – 217 с.
2. Монопрофильные города и градообразующие предприятия / И.В. Липсиц, Е.А. Вигдорчик, А.А. Нещадин и др. М.: Экспертный институт, 2000. – 304 с.
3. Тургель И.Д. Монофункциональные города России: от выживания к устойчивому развитию. – Екатеринбург: Российская акад. гос. службы при Президенте Россий-

²Перечень монопрофильных муниципальных образований Российской Федерации (моногородов), утв. Расп. Правительства РФ от 29 июля 2014г. № 1398-р (в редакции распоряжения Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2015 г. № 668-р).

ской Федерации, Уральская акад. гос. службы, 2010. – 519 с.

4. Новикова Н.В., Черей А.В. Стратегические направления экономического развития моногородов региона (на примере Свердловской области) // Изв. УрГЭУ. 2014. №5 - С.95-103.

5. Пьянкова С.Г. Концептуальная модель нивелирования институциональных провалов монопрофильных территорий // Муниципалитет: экономика и управление. 2014. №2. С.18-29.

6. Пьянкова С.Г. Теоретические основы совершенствования институциональной системы монопрофильных территорий // Муниципалитет: экономика и управление. 2015. №3.

7. Бальнская Н.Р. К вопросу о стратегическом развитии малых городов (на примере муниципального образования «город Троицк» Челябинской области) // Муниципалитет: экономика и управление. 2014. № 3 (8). С. 72-75.

8. Бальнская Н.Р. Роль средств массовой информации в создании имиджа территории: муниципальный уровень управления (пример Магнитогорска) // Экономика и политика. 2014. № 1 (2). С. 14-15.

9. Божко Л.Л. Особенности функционирования моногородов приграничных территорий // Экономика и политика. 2013. № 1 (1). С. 147-152.

10. Тургель И.Д. Проблемы развития моногородов Урала со специализацией в сфере черной металлургии в условиях кризиса // Региональная экономика: теория и практика. 2009. № 26. С. 2-10.

Шеметова Н.К.,

ст. преподаватель Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации.

Shemetova N. K.,

assistant professor of branch of the Russian Academy of National Economy and Public Administration.

ОСОБЕННОСТИ ВЛИЯНИЯ МАРКЕТИНГОВОЙ СРЕДЫ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

FEATURES OF INFLUENCE MARKETING ENVIRONMENT ON THE EFFECTIVENESS OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS IN THE RUSSIAN FEDERATION

Аннотация

Целью изложенного в статье исследования является описание маркетинговой среды в контексте изучения ее влияния на эффективность деятельности высшего учебного заведения в Российской Федерации.

Результаты. Автором дана характеристика основных факторов макросреды высшего учебного заведения на постсоветском пространстве: политические, правовые, экономические, демографические, географические, национальные, социокультурные, научно-технические, технологические и др.

Практическая значимость. Результаты проведенного исследования могут быть полезны специалистам в области управления высшим учебным заведением, а также в качестве учебных материалов при подготовке маркетологов в сфере услуг.

Abstract

The aim of the article is to describe the the marketing environment in the context of its impact on the effectiveness of the institutions of higher education in the Russian Federation.

Results. The author described the the main factors of universities' marketing environment in the former Soviet Union: political, legal, economic, demographic, geographic, national, socio-cultural, scientific, technical, technological and others.

Practical significance. The results of this study can be useful for specialists in the field of higher education institution, as well as teaching materials in the preparation of marketing. The article deals with theoretical issues of marketing management in higher

education, reveals distinctive features of educational services in terms of service marketing.

Ключевые слова

Маркетинг, образование, высшее учебное заведение.

Keywords

Marketing, education, university.

Despite the relevance of using marketing in the management of universities associated with increased competition in the market of educational services and the transition to self-financing institutes, researchers did not pay due attention to the development of the universities' marketing strategy and the evaluation of its effectiveness.

Regardless of the subject or object marketing is influenced by the environmental factors, otherwise called the marketing environment.

Philip Kotler gives the following definition of «marketing environment» - «it is a set of operating outside of actors and forces that affect the development and maintenance of services marketing profitable relationships with target customers».

Marketing environment consists of two main groups - the macro and the micro.

Macroenvironment consists of the factors that directly affect the marketing opportunities. Microenvironment is provided by individual companies and individuals.

Macroenvironment includes such factors as: political, legal, economic, demographic, geographic, national, socio-cultural, scientific, technical, technological and other.

Political and legal environment

There are two main groups of processes that are a consequence of changes in the general political orientations of society.

The first group of processes is determined by the centrifugal tendencies - the collapse of the Soviet Union, the formation of new sovereign states, strengthening the role of the Russian Federation subjects.

The higher education system in Russian Federation is influenced by next factors:

- number of specialties and disciplines disappeared after the collapse of the Soviet Union, reflecting the political and ideological orientation of the state;
- the formation of new states led decrease

in the proportion of foreign students in Russian universities;

- new boundaries contributed to changing the existing division of labor with respect to the profiles of specialist training;
- the emergence of new disciplines that reflect the objective needs of the market, raised the question of re-training of the teaching staff, material and technical equipment training and methodological support [7];
- appearance of private universities contributed to a sharp increase in the number of universities in Russia (in 1990 there were 514 universities, in 2006, there were already 939);
- openness to Russian borders, the gradual establishment of diplomatic and economic relations with foreign countries contributes to higher educational cooperation in the sphere of exchange programs, check out Russian citizens abroad to get a quality and prestigious education;
- openness to Russian borders and the establishment of relations with other countries contributes to outflow of specialists abroad, where they are provided with decent working conditions for professional fulfillment and the appropriate salary.

The second group of processes is determined by the desire to transition to innovative development, which leads to the need for reform of the education system.

The strategic goal of the state policy in the field of education is to increase access to quality education that meets the requirements of innovative economic development, the contemporary needs of society and every citizen [5].

Activity of universities in the Russian Federation is governed by a number of legal acts.

The economic environment consists of factors that affect the purchasing power of consumers and consumption patterns:

1. Level of gross domestic product (hereinafter - GDP). GDP reflects the value of all final goods and services produced in all sectors of the economy in the state for consumption, export and storage, regardless of the nationality of the inputs used in production. GDP allows us to estimate the welfare of the nation as a whole.

GDP in the Russian Federation demonstrates stable growth dynamics (with the exception of

«sagging» in 2009) [6].

2. Incomes. The average per capita income levels in Russia demonstrates a stable upward trend, which indicates an increase in purchasing power and gives you the opportunity to suggest a further increase in the level of income, the level of demand for educational services will not fall [6]. Another factor is unemployment. At the peak of the financial crisis in 2009, on average, there were about 2,147 thousand.

By 2010, the value of the index dropped to 1.589 million [6].

The influence of unemployment on the education system results in an increase in demand for education services in terms of retraining (basically, its short-term courses). This is a positive development. Negative effect of unemployment translates into less GNP, which ultimately affects the level of funding for the education system.

Demographic framework

An important factor influencing the activity of universities is the demographic framework. The most important indicators of the demographic environment of the market of educational services include the following:

1. Population in Russia. Starting from the 1950s population showed steady growth. But since the 1990s, the trend of depopulation in Russia over the last 20 years the population has decreased nearly 5 million. In 2014 the most part of Crimea Peninsula was annexed by Russian Federation. So that the population of Russia was increased for 2 million.

Along with population growth since the 1950s, there has been a downward trend in the birth rate in Russia [6]. For the education market, this trend is of paramount importance, since decline in fertility is already leading to a decrease in the number of entrants (notably, applicants apply for a first degree), which, in turn, intensifies the competition between educational institutions.

Between 2000 and 2010, the number of students has decreased by more than 40%. This sharp decreases in starts a negative impact on higher education: target number of university students in 2012 was about 6.4 million against 7.4 million people in 2009[6]. This factor is one of the main reasons of marketing in university management.

Population under working age has a downward trend, the working age population and the population of working age - an upward trend.

Increasing the share of the working age population in the near future will also lead to a significant increase in the proportion of people older than working age (aging of the nation) [6].

This statistical data supports the conclusion that in the near future there will be a tendency to reduce the number of students wishing to obtain a higher education for the first time, but at the same time, there may be a tendency to increase the number of students wanting to get a second degree or undergo training.

Another problem is the increasing of the retirement age of teachers in the total number of faculty members [5]. It is worth noting that there is a decrease the number of contingent faculty. In professional education is projected to decrease the number of faculty members at 20-30% [5]. Increasing the number of private universities enhances the competitive struggle for students and for qualified teachers, which should also contribute to the implementation of marketing of educational services in the field of higher education.

National environment

Models and practice of education is largely determined by national circumstances and national structure. Characteristic features of these models in varying degrees affect the activity of educational institutions, but, nevertheless, it is possible to emphasize certain characteristics of models of education in different countries as an example of high school.

Model of higher education in the UK is characterized by increased attention to the development of the student's personality, his individual characteristics. Cultivated the concept of a liberal arts education because British companies prefer graduates with broad intellectual abilities and pronounced personality traits. Formation of personal qualities is a kind of «most important task» of the university, but it does not come at the expense of training.

The higher education system in France is characterized by a strict hierarchical subordination of the state, a strong differentiation of science within the university (academic science) and science outside the

university. Therefore, the French model qualifies as a professional, «training».

The system of higher education in Germany focuses on the research, the results of which are being actively implemented in the educational process in the form of material for training programs. Teachers and students at German universities interact as co-investigator.

The higher education system in the United States combines elements of these three systems of education. Colleges (first stage) are focused on the development of individual abilities and personal qualities, thereby realizing the English model. The second stage (universities) in general looks like the French education system. In the third stage research activities are actively implemented, bringing together scientific potential graduate students and teachers, which is a characteristic feature of the German system.

The higher education system in Japan has certain characteristics of caste, elitist - universities are focused on the long connection with certain sectors of society, certain groups of consumers of educational services [1].

In turn, the Russian higher education system has the following features:

- absence of competitive mechanisms and feedback between producers and consumers of educational services to ensure the efficient functioning of the system of quality education;
- existence of a national model of high school («Russian type of university»), integrating the processes of learning, research and education;
- high degree of coverage of higher education;
- increase the level of prestige of higher education;
- highly qualified teaching staff;
- historically conditioned high level of training in high schools;
- a wide range of educational services and forms of education;
- practice-building educational process (practical training);
- a system for learning, which gives fundamental knowledge and focused on the formation of systems thinking;
- existence of a system of state support for working students in tertiary education, expressed in the consolidation of the regulatory

legal acts of the Russian Federation guarantees in the form of additional leave with average pay for the passage of the intermediate certification, training and exams and other guarantees in accordance with the Labor Code of the Russian Federation;

- inconsistency content and structure of education and labor market needs;
- low dynamics of human resources in the education system updates;
- the lack of effective mechanisms to promote national education abroad;
- insufficient logistical universities;
- weak degree of implementation of the scientific research results in the educational process;
- isolation of academia from practice;
- moderately developed cooperation of students and teachers on the issue of scientific activity;
- the inability to take into account the individual characteristics of students in the learning process [4];
- low percentage of employment of graduates in the specialty;
- lack of a modern system of employment of graduates after the abolition of the Soviet system, the distribution of graduates.

Recently in Russia government is trying to raise the prestige of professional education in order to attract young people to college for in the first place, work specialties. This trend is due to an excess of specialists with higher education (especially humanitarian) in the labor market and the lack of skilled workers. In turn, the growth of the prestige of professional education in the future may also lead to a decrease in the flow of students wishing to pursue higher education that will enhance the competition between universities.

In 2012, it was decided to carry out monitoring activities of universities to make decisions about the group of inefficient federal government educational institutions of higher education and its affiliates, subject to reorganization. In the future, this may lead to a reduction in the number of institutions and their branches in the territory of the Russian Federation in order to increase the effectiveness of the system of higher education and the reduction of graduate's inadequate level of training.

As a result, monitoring of 520 public high schools and 930 high schools inefficient branches were found 136 universities (26% of the total) and 450 branches (48.3%). In 2013 monitoring of 1054 universities and branches showed that more than 18% of universities and 20% of their branches were not effective. As a result government made a decision of restructuring of higher education system to improve its quality in Russia [3].

These factors influence the university authorities, leading to an adjustment of strategies for the development of higher education institutions and, therefore, are the basis for the formation of the university's marketing strategy in order to increase their competitiveness through the provision of educational services that can best meet the needs of all groups of consumers: direct consumers (students and end-users) and the employers and the state as a whole, as well as its constant adjustment depending on the changing reality.

References:

1. Yevenko L.I. Forecast of the Russian model manager. M., 1994. 250 p.
2. Kotler F., Armstrong G., Saunders J., Wong V. Principles of Marketing. M.: Williams. 2009. 1200 p.
3. Ministry of Education and Science of the Russian Federation [E-resource]. URL: <http://minobrnauki.rf/> (date of access: 26.08.2015).
4. Federal University: Presidential Decree of 07.05.2008 №716 // Collected Legislation of the Russian Federation. 12.05.2008. №19.st. In 2118.
5. On Approval of the Concept of the Federal target program of education for 2011-2015: Government Decree 7 February 2011 №163-p // Access from reference-legal system «ConsultantPlus».
6. The official website of the Federal State Statistics Service [E-resource]. URL: <http://www.gks.ru> (date of access: 07.07.2015).
7. Pankruxhin AP Marketing of educational services: theory, methodology, practice [E-resource]. URL: <http://www.marketing.spb.ru/lib-special/branch/mou /1.htm> (date of access: 05.08.2015).

