

ISSN 2500-3372 (print) 2542-1190 (online)

ПОЛИТИЧЕСКИЕ
СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ
ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

1
том 4
2019

ВЕСТНИК

Кемеровского государственного университета

Bulletin of Kemerovo State University.
Political, Sociological and Economic Sciences
2019, 4(1): 1–165

Учредитель: Федеральное государственное образовательное учреждение высшего образования «Кемеровский государственный университет».

Журнал «Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические, экономические науки» зарегистрирован в Федеральной службе по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор). Свидетельство о регистрации: ПИ № ФС 77-67376.

Издается с 2016 года.

Выходит 4 раза в год.

ISSN 2500-3372 (print); 2542-1190 (online)

Адрес учредителя, издателя: Россия, Кемеровская область, 650000, г. Кемерово, ул. Красная, 6; 8(3842)58-12-26; rector@kemsu.ru

Адрес редакции: Россия, Кемеровская область, 650000, г. Кемерово, ул. Красная, 6; 8(3842)58-13-01; vestnik@kemsu.ru; <http://vestnik-pses.kemsu.ru>

Подписной индекс в объединенном каталоге «Пресса России» – 94233.

Журнал представлен в открытом доступе на сайте Российской универсальной научной электронной библиотеки и включен в базу данных «Российский индекс научного цитирования» (РИНЦ).

Позиция редакции может не совпадать с мнением авторов. Ответственность за научное содержание статей несут авторы публикаций.

Правила для авторов опубликованы на сайте издания.

Журнал не взимает платы за публикацию, издается за счет средств Кемеровского государственного университета.

Ни одна из частей журнала либо издание в целом не могут быть перепечатаны без письменного разрешения авторов или издателя.

Главный редактор: *Морозова Е. А.*, д-р экон. наук, проф., КемГУ (Кемерово, Россия)

Редакционная коллегия:

Баранова И. В., д-р экон. наук, проф., НГТУ (Новосибирск, Россия).

Бычкова С. М., д-р экон. наук, проф., СПбГАУ (Санкт-Петербург, Россия).

Глушакова О. В., д-р экон. наук, доцент, НГТИ (Новосибирск, Россия).

Желтов В. В., д-р филос. наук, проф., КемГУ (Кемерово, Россия).

Капогузов Е. А., д-р экон. наук, доцент, ОмГУ им. Ф. М. Достоевского (Омск, Россия).

Кисляков М. М., д-р полит. наук, доцент, Кемеровский институт (филиал) РЭУ им. Г.В. Плеханова (Кемерово, Россия).

Кравченко С. А., д-р филос. наук, проф., МГИМО МИД России (Москва, Россия).

Кремер Раймунд, д-р, проф. Потсдамского университета, главный редактор журнала WeltTrends (Потсдам, Германия).

Курбатова М. В., д-р экон. наук, проф., КемГУ (Кемерово, Россия).

Немировский В. Г., д-р социол. наук, проф., СФУ (Красноярск, Россия).

Нехода Е. В., д-р экон. наук, проф., ТГУ (Томск, Россия)

Озерникова Т. Г., д-р экон. наук, проф., БГУ (Иркутск, Россия).

Резник С. Д., д-р экон. наук, проф., ПГУАС (Пенза, Россия).

Силин А. Н., д-р социол. наук, проф., ТюмГНГУ (Тюмень, Россия).

Слинкова О. К., д-р экон. наук, проф., БелГУ (Белгород, Россия).

Солодова Г. С., д-р социол. наук, проф., Институт философии и права СО РАН (Новосибирск, Россия).

Сулов В. И., д-р экон. наук, проф., чл.-корр. РАН, ИЭОПП СО РАН (Новосибирск, Россия).

Удальцова М. В., д-р экон. наук, проф., НГУЭУ (Новосибирск, Россия).

Чирун С. Н., д-р полит. наук, доцент, КемГУ (Кемерово, Россия).

Шабашев В. А., д-р экон. наук, проф., КемГУ (Кемерово, Россия).

Шашкова Я. Ю., д-р полит. наук, доцент, АлтГУ (Барнаул, Россия).

BULLETIN

Political, Sociological and Economic Sciences

Kemerovo
State
University

2019
vol. 4 no 1

Founder: Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "Kemerovo State University".

The Journal "Bulletin of Kemerovo State University. Series: Political, Sociological and Economic Sciences" is registered in the Federal Service for Supervision of Communications, Information Technology and Mass Communications. Certificate of registration: PI no. FS 77-67376.

Founded in 2016.

Published 4 times a year.

ISSN 2500-3372 (print); 2542-1190 (online)

Address of the founder, publisher: Russia, Kemerovo region, 650000, Kemerovo, 6, Krasnaya St.; 8(3842)58-12-26; rector@kemsu.ru

Editorial Office Address: Russia, Kemerovo region, 650000, Kemerovo, 6, Krasnaya St.; 8(3842)58-13-01; vestnik@kemsu.ru; <http://vestnik-pses.kemsu.ru>

Subscription indices: 94233 – in the United catalogue "The Press of Russia".

Free access to the Journal is provided at the website of the Russian Universal Scientific Electronic Library. The Journal is included into the database of the "Russian Science Citation Index".

Perspectives and views expressed in the papers may not coincide with the attitude of the editorial staff. The authors of publications are responsible for the scientific content of the articles.

Information for Authors published on the website Edition.

Journal fully funded by Kemerovo State University. Articles are available to all without charge, and there are no article processing charges for authors.

No part of the Journal can be republished without the permission of the authors or the publisher.

16+

Editor-in-Chief: *E. A. Morozova*, Dr. of Economics, Prof., Kemerovo State University (Kemerovo, Russia).

Editorial board:

I. V. Baranova, Dr. of Economics, Prof., Novosibirsk State Technical University (Novosibirsk, Russia).

S. M. Bychkova, Dr. of Economics, Prof., St. Petersburg State Agrarian University (St. Petersburg, Russia).

O. V. Glushakova, Dr. of Economics, Assoc. Prof., Novosibirsk State Theater Institute (Novosibirsk, Russia).

V. V. Zheltov, Dr. of Philosophy, Prof., Kemerovo State University (Kemerovo, Russia).

E. A. Kapoguzov, Dr. of Economics, Assoc. Prof., Dostoevsky Omsk State University (Omsk, Russia).

M. M. Kislyakov, Dr. of Political Sci., Assoc. Prof., Kemerovo branch Plekhanov Russian University of Economics (Kemerovo, Russia).

S. A. Kravchenko, Dr. of Philosophy, Prof., Moscow State Institute of International Relations (University) of the Ministry of Foreign Affairs of the Russian Federation (Moscow, Russia).

Raimund Krämer, Dr., Prof. at Potsdam University, Editor-In-Chief of WeltTrends Journal (Potsdam, Germany).

M. V. Kurbatova, Dr. of Economics, Prof., Kemerovo State University (Kemerovo, Russia).

V. G. Nemirovskiy, Dr. of Sociology, Prof., Siberian Federal University (Krasnoyarsk, Russia).

E. V. Nekhoda, Dr. of Economics, Prof., National Research Tomsk State doctor of economic sciences (Tomsk, Russia).

T. G. Ozernikova, Dr. of Economics, Prof., Baikal State University doctor of economic sciences (Irkutsk, Russia).

S. D. Reznik, Dr. of Economics, Prof., Penza State University of Architecture and Construction (Penza, Russia).

A. N. Silin, Dr. of Sociology, Prof., Tyumen State Oil and Gas University (Tyumen, Russia).

O. K. Slinkova, Dr. of Economics, Prof., Belgorod National Research University (Belgorod, Russia).

G. S. Solodova, Dr. of Sociology, Prof., Institute of Philosophy and Law of SB RAS (Novosibirsk, Russia).

V. I. Suslov, Dr. of Economics, Prof., Corresponding Member of the Russian Academy of Education, Institute of Economics and Industrial Engineering of the Siberian Branch of the RAS (Novosibirsk, Russia).

M. V. Udaltsova, Dr. of Economics, Prof., Novosibirsk State University of Economics and Management (Novosibirsk, Russia).

S. N. Chirun, Dr. of Political Sci., Assoc. Prof., Kemerovo State University (Kemerovo, Russia).

V. A. Shabashev, Dr. of Economics, Prof., Kemerovo State University (Kemerovo, Russia).

Ya. Yu. Shashkova, Dr. of Political Sci., Assoc. Prof., Altai State University (Barkaul, Russia).

Политология

- Референдумы в Европе: инструмент участия граждан или карнавальный аксессуар?
Иуков Е. А. 1

Социология

- Соотношение кадровой и социальной политики организации в современных рыночных условиях
Карасёва К. А. 7
- Система управления знаниями в организации как инструмент повышения эффективности труда: этапы создания
Кочнева О. П. 14
- Качество трудовой жизни: дефиниционные основы, структура, управление
Мухачева А. В. 24

Экономика

- Автоматизация бизнес-процессов в образовательной организации как инструмент эффективного управления
Ананьев П. И., Кайгородова М. А. 30
- Ипотечное кредитование как финансовый инструмент решения жилищной проблемы в России
Бабина С. И., Назаренкова С. О. 37
- Финансовый механизм как средство сдерживания рисков коммерческих банков
Бураева Е. В., Рвачева Н. В. 45
- Налоговые аспекты развития возвратного лизинга как инструмента управления корпоративными финансами
Вакутин Н. А. 50
- Цифровая экономика для инженерных направлений как основа будущих компетенций в управлении промышленным предприятием
Грабова О. Н., Грабов А. В. 56
- Системно-институциональная парадигма управления организациями нового технологического уклада
Ерзнкян Б. А. 63
- Внутрифирменная культура обновления знаний: гуманистический подход
Жернов Е. Е. 70
- Особенности банковского кредитования субъектов малого и среднего бизнеса в Российской Федерации: проблемы и пути решения
Калачева И. В., Гавриленко Д. С. 77
- Затратный подход к рассмотрению экономической сущности компенсационного пакета персонала организации
Камкина О. А. 83
- Взаимодействие образования и бизнеса в России: изменение системы координат
Кочергин Д. Г. 90
- Моногорода и освоение сырьевых ресурсов на стадии высокой степени зрелости ресурсной базы
Крюков В. А. 98

Эволюция системы управления бизнес-процессами в кредитных организациях <i>Крюков П. А., Крюкова В. В.</i>	106
Исследование бренда работодателя современной организации <i>Масалова Ю. А., Шикина В. О.</i>	113
Управление мотивацией инновационной деятельности персонала современных вузов <i>Перевозчикова Н. А., Багдасарова Д. Г.</i>	122
Особенности управления персоналом в процессе слияния и поглощения предприятий <i>Розумная Н. В.</i>	128
Факторный анализ инвестиционного развития на примере Витебской области Республики Беларусь <i>Русак И. Н., Борисевич В. А., Кравчук Е. Ю., Кудренко Л. Э.</i>	135
Стратегическое планирование как важнейший элемент менеджмента устойчивого развития сельских территорий <i>Тимофеева Н. С.</i>	143
Оперативная оценка качества публичного управления объектами инфраструктуры инвестиционной деятельности на мезоуровне на основе рейтинга привлекательности объектов для потенциальных инвесторов <i>Ткаченко И. Н., Метелева М. А.</i>	149
Конкурентное сотрудничество в условиях модернизации отечественной промышленности <i>Чернова О. А.</i>	159

Political Science

- Referendum in Europe: Citizens' Involvement Tool or Carnival Accessory?
Iukov E. A. 6

Sociology Science

- Personnel vs. Social Company Policy on the Modern Market
Karasyova K. A. 12
- The Knowledge Management System in Organizations as a Tool of Labor
Increase Efficiency: Stages of Construction
Kochneva O. P. 22
- Quality of Working Life: Definitive Foundations, Structure, and Management
Mukhacheva A. V. 29

Economics Science

- Automation of Business Processes in Education as a Tool of Effective
Management
Ananiev P. I., Kaygorodova M. A. 35
- Mortgage Loan as the Main Tool for Solving the Housing Problem of Russia
Babina S. I., Nazarenkova S. O. 43
- Financial Mechanism as a Means of Detecting Risks of Commercial Banks
Buraeva E. V., Rvacheva N. V. 48
- Tax Aspects of Leaseback Development as a Tool of Corporate Financial
Management
Vakutin N. A. 55
- Digital Economy in Engineering as a Basis for Future Competences in the
Process of Industrial Plant Management
Grabova O. N., Grabov A. V. 61
- System-Institutional Paradigm of Management of New Technological System
Organizations
Yerznkyan B. H. 68
- Intrafirm Culture of Knowledge Update: Humanistic Approach
Zhernov E. E. 75
- Bank Lending to Small and Medium Businesses in the Russian Federation:
Problems and Solutions
Kalacheva I. V., Gavrilenko D. S. 81
- A Cost Approach to the Economic Essence of the Compensation Package
of Organization Personnel
Kamkina O. A. 88
- Partnership between the Education and the Business in Russia: Shifting of the
Framework
Kochergin D. G. 96
- Monotowns and Resources Development at the Mature Stage of Mineral
Resource Potential
Kryukov V. A. 105
- The Evolution of the System of Management of Business Processes in Credit
Institutions
Kryukov P. A., Kryukova V. V. 111

Employer Brand of a Modern Organization <i>Masalova Y. A., Shikina V. O.</i>	121
Management of Innovative Activity Motivation of Personnel in Modern Higher Educational Institutions <i>Perevozchikova N. A., Bagdasarova D. G.</i>	126
Features of Personnel Management in the Process of Mergers and Acquisitions <i>Rozumnaya N. V.</i>	133
Factor Analysis of Investment Development: the Vitebsk Region of the Republic of Belarus <i>Rusak I. N., Borisevich V. A., Kravchuk E. Yu., Kudrenok L. E.</i>	142
Strategic Planning as the Most Important Element of Management of the Sustainable Development of Rural Territories <i>Timofeeva N. S.</i>	147
Operational Assessment of the Public Management Quality of an Investment Infrastructure Objects at the Meso-Level Based on the Attractiveness Rating of the Facilities for Potential Investors <i>Tkachenko I. N., Meteleva M. A.</i>	157
Competitive Cooperation in the Modernization of the Domestic Industry <i>Chernova O. A.</i>	164

УДК 324

Референдумы в Европе: инструмент участия граждан или карнавальный аксессуар?

Евгений А. Иуков^{а, @}^а Кемеровский государственный университет, 650000, Россия, г. Кемерово, ул. Красная, 6

@ iukov@mail.ru

Поступила в редакцию 01.11.2018. Принята к печати 14.12.2018.

Аннотация: В статье анализируется роль референдумов в странах Европейского союза. Выделены следующие ключевые особенности данного института прямой демократии: национальный характер проводимых референдумов в Европе; различное отношение к референдумам в странах Европейского союза; различные цели проводимых референдумов – национальные, общеевропейские. Если результаты референдума не устраивают действующую власть, то она всячески пытается обойти или нивелировать отрицательные итоги народного волеизъявления. В статье рассмотрены основные аргументы политической элиты, оспаривающей результаты референдумов, а также способы по дискредитации «неправильных» итогов прямой демократии. Такая позиция со стороны власти сравнивается со средневековыми карнавалами, когда представители власти и простой народ на время менялись ролями, а затем все возвращалось к обычной жизни. Новизна работы состоит в сопоставлении института референдума с карнавальной атрибутикой, характерной для европейской культуры. Действующая элита на время референдума создает видимость значимости мнения граждан, передает свои полномочия простым жителям, но если результаты их не устраивают, то итоги нивелируются. Закономерно поднимается вопрос о значимости для европейской демократии процедуры референдума в ее нынешнем формате.

Ключевые слова: Европейский союз, демократия, конституция, суверенитет, интеграция, кризис, карнавал

Для цитирования: Иуков Е. А. Референдумы в Европе: инструмент участия граждан или карнавальный аксессуар? // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2019. Т. 4. № 1. С. 1–6. DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-1-6

Введение

Референдум (лат. *referendum*) – буквально «то, что следует сообщить», способ непосредственного волеизъявления граждан, выражающийся в голосовании по наиболее важным вопросам общегосударственного, регионального или местного значения¹. Референдум – ключевой институт прямой демократии, представляет собой непосредственное правотворчество народа. Условия проведения референдума и его процедура регулируются конституциями и законодательством соответствующих стран.

В течение последних 15 лет в государствах-членах ЕС проводились различные референдумы об утверждении европейской политики или институтов. Цели варьировались, и иногда их ответы разделяли национальные общественные мнения или даже выступали против них. Их рассмотрение поднимает ряд важных вопросов, которые сами ставят под вопрос критерии легитимности европейской и национальной демократической практики. Проведение современных референдумов в Европе можно сравнить со средневековыми карнавалами, когда простому народу раз в год предоставлялся шанс почув-

ствовать себя кем-то другим, более значимым на короткий промежуток времени.

Роль референдумов в странах Европейского союза

Что касается многочисленных референдумов, организованных в рамках европейского строительства, сразу выделим четыре очевидных точки категоризации.

1. Они по-прежнему являются национальными референдумами, проводимыми в европейском контексте, но организованными в государствах-членах Союза. На сегодняшний день европейские рамки не позволяют проводить общеевропейские референдумы.

2. Решение о проведении или нет референдума по европейскому вопросу само по себе свидетельствует о политических властных отношениях в ЕС и в каждом государстве-члене, а также об основных институциональных ограничениях. Например, кризис управления миграцией в настоящее время является крупной проблемой европейской интеграции, которая, вероятно, потребует реальных социальных дебатов, однако только Венгрия консультировала своих граждан по этому вопросу с точки

¹ Политический словарь. Режим доступа: https://gufo.me/dict/politics_dict/Референдум (дата обращения: 01.12.2018).

зрения национализма и идентичности и приняла соответствующие законы².

3. Цель референдума – иногда общеевропейская, иногда национальная, которая может влиять на функционирование или принятие решений на уровне Союза. Возьмем только один пример: референдум о независимости Каталонии является политическим вопросом, априорным для испанского политического общества, но он ставит под сомнение основы европейского строительства³.

4. Референдумы, непосредственно связанные со строительством Европы, могут относиться либо к внутри-европейским вопросам – пересмотр действующих правил (включая бюджетный договор и спасение в еврозоне), участие в определенных европейских политиках (Шенгенская зона), либо о присоединении, либо удержании в ЕС, либо о выходе из него (по крайней мере для стран, где это разрешено Конституцией). Добровольный и односторонний выход страны из ЕС стал возможен в соответствии со ст. 50 Договора о ЕС, представленной Лиссабонским договором, который вступил в силу в 2009 г.⁴

Хотя вердикт референдумов о присоединении, удержании или выходе из Союза был соблюден, это не относится к референдумам о внутреннем функционировании Союза. Следует упомянуть об отказе Швейцарии (1992)⁵ и Норвегии (1972, 1994)⁶ присоединиться к Европейским сообществам, о референдуме Франции, разрешающем присоединение новых государств-кандидатов к Европейским сообществам в 1972 г. [1], референдумов Великобритании на вход (1975) и выход (2016) из ЕС⁷, референдум о выходе Гренландии из ЕС (1982)⁸, референдумы о присоединении страны к ЕС (Дания и Ирландия в 1972 г., Швеция в 1994 г., Хорватия в 2013 г.).

Ряд референдумов действительно были отвергнуты электоратом ряда европейских стран. Цитируем «нет», выраженные датчанами в июне 1992 г. против Маастрихтского договора и подтвержденные в отношении программ европейской безопасности в декабре 2015 г. [2], ирландское «нет» Ниццкому договору

в июне 2001 г. и Договору Лиссабона в 2008 г.⁹, а также «нет» в 2005 г. двух стран-основателей европейского строительства – Франции и Нидерландов – к Договору о создании Европейской конституции¹⁰.

Однако во всех упомянутых случаях европейские институты и / или национальные правительства обходят отрицательный результат этих референдумов путем переговоров о гарантиях, корректировках, вариантах отказа от определенных политик интеграции, прежде чем снова обращаться с этой темой либо к гражданам (путем референдума), либо национальным парламентам.

В случае Европейского конституционного договора отказ граждан двух государств-основателей привел к тому, что европейские институты отказались от изначального проекта договора и раскололи его внесением поправок. Лиссабонский договор, в котором были одобрены некоторые положения проекта Европейской конституции, но в межправительственной форме, впоследствии был ратифицирован парламентом в 26 государствах-членах, и только Ирландия обязала своей Конституцией провести референдум.

Среди референдумов, ставящих под вопрос содержание политики, роль или функционирование европейских институтов, некоторые стремятся установить баланс сил с европейскими институтами в рамках будущих переговоров. Так было, например, с греческим референдумом в июле 2015 г.¹¹ по плану соглашения, предложенному кредиторами страны («тройка», входящая в Европейскую комиссию, Европейский центральный банк и Международный валютный фонд) и венгерский референдум про квоты беженцев на национальной почве в октябре 2016 г.¹² Оба закончились неудачно. Если венгерский референдум не был утвержден (из-за недостаточного участия), результаты греческого референдума были явно отвергнуты европейскими институтами.

² Вендик Ю. Венгрия приняла закон о миграции. За помощь нелегалам могут посадить в тюрьму // BBC News. Русская служба. 20.06.2018. Режим доступа: <https://www.bbc.com/russian/news-44548894> (дата обращения: 01.11.2018).

³ Елкина А. Референдум в Каталонии – что нужно знать о нем // DW. 01.10.2017. Режим доступа: <https://p.dw.com/p/2kZoh> (дата обращения: 01.12.2018).

⁴ Договор о европейском союзе // Право Европейского союза. 01.10.2016. Режим доступа: <http://eulaw.ru/treaties/teu> (дата обращения: 01.11.2018).

⁵ Мизере М.-А. Швейцария – ЕС: вступить нельзя остаться... // SWI swissinfo.ch. 17.01.2013. Режим доступа: https://www.swissinfo.ch/rus/20-лет-без-европы_швейцария--ес-вступить-нельзя-остаться-/34682418 (дата обращения: 01.11.2018).

⁶ Джаниян С. Норвегия и ЕС: рядом, но не вместе // Радио Свобода. 15.09.2014. Режим доступа: <https://www.svoboda.org/a/26576309.html> (дата обращения: 01.11.2018).

⁷ История отношений Великобритании и ЕС. Досье // Тасс. 24.06.2016. Режим доступа: <http://tass.ru/info/2027244> (дата обращения: 01.11.2018).

⁸ Гренландия и Европейский Союз // Право Европейского союза. 27.01.2009. Режим доступа: <http://eulaw.ru/greenland> (дата обращения: 01.11.2018).

⁹ Смотров А. Ирландцы проголосовали против Лиссабонского договора // РИА Новости. 13.06.2008. Режим доступа: <https://ria.ru/20080613/110422060.html> (дата обращения: 01.12.2018).

¹⁰ Новикова И. Франция и Голландия плюнули на Единую Европу // Pravda.ru. 02.06.2005. Режим доступа: <https://www.pravda.ru/world/europe/european/02-06-2005/S1188-referendum-0/> (дата обращения: 01.12.2018).

¹¹ Тарадай Д. Греческий референдум: почему «да», почему «нет»? // BBC News. Русская служба. 06.07.2015. Режим доступа: https://www.bbc.com/russian/international/2015/07/150706_greece_arguments_of_voters (дата обращения: 01.11.2018).

¹² Крючков И., Малик А. Евросоюз не победил Орбана // Газета.ru. 03.10.2016. Режим доступа: https://www.gazeta.ru/politics/2016/10/03_a_10228601.shtml#page1 (дата обращения: 01.11.2018).

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-1-6

Стратегии властей в ситуации отказов национальных референдумов по внутриевропейским вопросам

Отказы, выраженные национальными референдумами по внутриевропейским вопросам, вызывают два типа реакции со стороны европейских властей и других национальных правительств.

1. Либо они приводят к частичному пересмотру меры или соответствующей институциональной реформы (по некоторым вопросам, которые считаются спорными). Эта маргинальная переформулировка чаще всего представлена на новое голосование несколькими месяцами позже либо референдумом (Дания в 1992 г., затем в 1993 г., Ирландия в 2001 г., затем в 2002, 2008 и 2009 годах), либо законодательной властью (проект Европейского конституционного договора, отклоненный в 2005 г., стал Лиссабонским договором, подлежащим парламентской ратификации в 2007 г., или концессиями греческого правительства в сентябре 2015 г., которые были подтверждены парламентским большинством обстоятельств, а не вторым референдумом).

2. Либо они приводят к явному отказу от результатов голосования избирательных бюллетеней со стороны европейских властей, от имени европейских договоров. Таким образом, во время переговоров между «тройкой» и новообразованным греческим правительством Жан-Клод Юнкер, президент Европейской комиссии – учреждение-опекун договоров, – заявил 28 января 2015 г., что «выбора не может быть против европейских договоров»¹³. Это утверждение будет иметь смысл шесть месяцев спустя, во время противостояния с греческими властями.

Эти институциональные стратегии могут показаться нечестными или несправедливыми. Являются ли они незаконными? Таким образом, они ставят под сомнение уважение демократических принципов, которые должны гарантировать европейские договоры: ст. 2 Договора о Европейском Союзе: «Союз основан на ценностях уважения человеческого достоинства, свободы, демократии, равенства, верховенства закона и уважения прав человека, включая права лиц, принадлежащих к меньшинствам. Эти ценности являются общими для государств-членов в обществе, характеризующемся плюрализмом, недискриминацией, терпимостью, справедливостью, солидарностью и равенством между женщинами и мужчинами»¹⁴.

Причины противодействия результатам референдума

Аргументы против референдума со стороны европейских институтов и национальных правительств обычно заключаются в трех типах причин, оправдывающих противодействие результатам референдума.

1. Первая причина – граждане не голосовали должным образом, т.к. не в полной мере понимали суть заданного вопроса. Этот аргумент основан на элитарном взгляде на то, что граждане недостаточно образованы или заинтересованы

в публичных дебатах, чтобы их активное участие было желательным и что демократия имеет основную функцию отбора компетентных руководителей с согласия электората. Сформулированный более тонким образом, он заключается в критике общего качества публичного обсуждения вокруг референдума, указывается на отсутствие участия традиционных политических субъектов, демагогию и популизм противников европейских или международных проектов, роль средств массовой информации в обнищании дискуссии. В своем элитном или совещательном переводе аргумент широко использовался политическими и медиакругами после референдума о Брексите, указывая на отсутствие надлежащей информации британских граждан, массовое воздержание молодых людей от голосования.

2. Вслед за этим второй аргумент доказывает, что референдум не позволяет обсуждать вопрос, заданный гражданам. Каким бы ни было внутреннее качество публичных дебатов (и следовательно состояние первого аргумента), граждане не ответили бы на вопрос, поставленный перед ними. Референдум будет в первую очередь рассматриваться как стратегический инструмент для дестабилизации правительства и демонстрации несогласия с текущей политикой. Согласно этой точке зрения факт, что граждане проявляют высокую степень компетентности или интерес к политике, не является позитивным, наоборот, это способствует усугублению политических конфликтов и превращению референдума в стратегический инструмент мобилизации против правящей власти.

3. Наконец, оппозиция референдуму может быть основана на аргументе демократической легитимности. Референдум регулярно представляется в качестве окончательного демократического инструмента, поскольку он предполагает прямое волеизъявление населения. Однако следует отметить, что он выражает только точку зрения большинства конкретного общественного мнения и что референдум не является ни единственным, ни наиболее адекватным способом координации выражения суверенитета народа, связанным с интересами других государств-членов ЕС. Этот аргумент четко проистекает из двух предыдущих, потому что он не состоит в том, что граждане непригодны, плохо информированы или недобросовестны, но что он соперничает с демократическим принципом даже на референдуме.

Аргументы для опровержения института референдума

Оспаривание демократического превосходства самого референдума основывается на трех аргументах.

Прежде всего, следует помнить, что демократия не только определяет правило большинства, но и в большей степени уважает конституционное право. Если они не отвергают европейскую политическую и правовую структуру априори, государства-члены должны соблюдать европейские правила, которые они сами согласились соблюдать: *pacta*

¹³ *Le Figaro*. 28.01.2015.

¹⁴ Договор о европейском союзе...

sunt servanda. Если мы считаем, что договоры, регулирующие ЕС, являются законными, как мы можем защищать строгое соблюдение конституционных текстов на национальном уровне, если их возможно преодолеть на европейском уровне межправительственными договорами? Вопрос возникает как раз для референдумов по европейской политике в отношении референдумов о присоединении, поддержании или выходе из Союза. В дополнение к рассмотренному выше греческому делу турецкий конституционный референдум от 16 апреля 2017 г. ставит под угрозу процесс вступления Турции в ЕС, поскольку новая турецкая судебная организация в нескольких аспектах противоречит Договору о правах человека¹⁵.

Кроме того, референдум представляет собой только суверенное выражение одного из государств-членов ЕС. До тех пор, пока считается, что каждое из государств-членов является полностью суверенным в отношении вопросов, для которых оно сохраняет исключительную компетенцию, и что большое число европейских политик требует де-факто консенсуса, что само по себе является результатом предварительных переговоров, суверенное выражение народа одного из этих государств-членов не может само по себе принуждать суверенное выражение других государств-членов.

По общему признанию договорные реформы подразумевают равенство всех участников реформ, и поэтому каждое государство-член имеет право вето: отклонение результатов референдума сводится к отказу от самой буквы процедур принятия решений. Однако отказ в применении уже существующих договоров или коллективных решений ставит вопросы, даже если этот отказ основан на выражении суверенных людей. Так как нет наднациональной европейской демократической воли, многие национальные демократические воли могут конкурировать в ЕС. Поскольку некоторые люди не могут выразить себя референдумом, потому что их конституция против него, разве они не находятся в невыгодном положении в этой европейской дискуссии?

В этом контексте следует напомнить, что отношения взаимозависимости между различными государствами-членами касаются не только дипломатического порядка. Европейская интеграция и в частности экономическая интеграция и ее последствия увеличили взаимозависимость между государствами-членами в распределении и перераспределении ресурсов (европейские фонды, квоты на молоко и рыболовство, безопасность границ и т.д.). В результате греки, приветствовавшие проведение референдума по плану реформ «тройки», не всегда признавали, что Венгрия организует аналогичную консультацию, чтобы оправдать свое политическое отрицание приема беженцев. Прагматичным образом испанцы и люксем-

буржцы, принявшие Европейский конституционный договор в 2005 г., не оценили, что Франция и Нидерланды ставят под сомнение их собственную проверку этого Договора.

Наконец, неясно, чем референдум более легитимен, чем представительное правительство, тем более что ЕС определяет себя на основе представительной демократии (TEU, ст. 10)¹⁶. Почему национальный парламент не может отменить итоги референдума? Таким образом, Николя Саркози ясно дал понять во время президентской кампании в 2007 г., что он не представит новый проект договора на референдум, а поставит его в законодательные палаты.

Бельгия со своей стороны ратифицировала законодательными средствами все европейские договоры, к которым она привязана, без использования инструмента референдума, который Конституция Бельгии не предусматривает. Означает ли это, что позиция правительства Бельгии или соответствующих законодательных палат имеет меньшую ценность, чем позиция страны, которая представила договор или европейскую политику на референдум?

Эти три аргумента являются достаточно серьезными. В любом случае они обязуются подвергать сомнению место и легитимность референдума в политико-правовом поле государств-членов ЕС.

Карнавализация института референдума ЕС

В Итальянском путешествии И. В. Гёте описывает Карнавал 1788 г. в Риме: «Карнавал – это популярный фестиваль, который, честно говоря, не предоставляется людям, но люди отдаются самим себе. Мы только даем сигнал, что каждый может быть таким же необоснованным и сумасшедшим, как он этого хочет, и что кроме колотых ран, все разрешено. Разница между большими и малыми, кажется, отменяется на мгновение» [3, с. 437].

Вышеупомянутые референдумы, которые спровоцировали в европейском масштабе протесты или реакции, играют такую же карнавальную роль.

Карнавал является днем немислимых перевоплощений. Яркие наряды, всеобщее ликование, зажигательные танцы и шутки – сложно оставить без внимания такое событие. Поэтому каждый год, в феврале, тысячи людей съезжаются в место зарождения этого праздника – в Европу. Само слово карнавал имеет итальянское происхождение и переводится как: «прощай – мясо»¹⁷. Дело в том, что изначально это мероприятие подразумевало прощание с мясной пищей и развлечениями перед Великим Постом. И только в день карнавала люди позволяли себе практически все. Самое важное отличие карнавала от других праздников – отмена всех социальных статусов. И если на других официальных праздниках

¹⁵ Турция меняет Конституцию: итоги референдума Эрдогана // RBC. 16.04.2017. Режим доступа: <https://www.rbc.ru/politics/16/04/2017/58f3875c9a79473b9a237502> (дата обращения: 01.11.2018).

¹⁶ Договор о европейском союзе...

¹⁷ Крысин Л. П. Толковый словарь иностранных слов. М.: Эксмо, 2006. 944 с.

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-1-6

демонстративно подчеркивали иерархические различия людей, то карнавал был полной их противоположностью. Человек как будто перерождался. Карнавальная площадка открывала возможность совершенно несвойственных для определенного типа людей отношений.

Феномен карнавала, карнавализации привлекал и привлекает внимание серьезных ученых. Автором концепции карнавализации является известный русский ученый М. М. Бахтин, многие из работ которого посвящены анализу средневекового западноевропейского карнавала и рассмотрению влияния данного культурно-исторического феномена на последующие эпохи [4]. Свое осмысление феномен карнавализации получил в работах Р. Генона [5], В. Ф. Кормера [6], Ю. Кристевой [7], У. Эко¹⁸ и др. Отдельные аспекты феномена карнавализации, связанные непосредственно с современной ситуацией, отражены в статьях Т. С. Драбкиной [8], В. Ю. Нестерова и Е. И. Нестеровой [9].

Карнавал позволяет в ограниченном пространстве и в течение ограниченного времени изменить иерархию социальных ролей, особенно благодаря принятым маскам и маскировке. Раньше в течение этого времени роль епископа или короля была передана простому люду, который правил церковными или царскими законами на свое усмотрение. Карнавал закончился, простолюдин вернулся в свою деревню, и общество вернулось к норме. Ни анархия, ни социальный беспорядок, временно вызванный карнавалом, не подрывает существующий общественный порядок и в конечном счете гарантирует возврат к порядку и его поддержанию.

Референдумы о ЕС, судя по всему, играют аналогичную роль с европейскими гражданами: власть позволяет им действовать (голосовать) как минимум в день референдума так, как они хотят. Когда результаты устраивают власть, она не преминет подчеркнуть легитимность этого праздничного момента. С другой стороны, когда результаты не нравятся, власть всячески дискредитирует прошедшее мероприятие.

Литература

1. Тимофеев П. П. Французский евроскептицизм: истоки и современность // Контуры глобальных трансформаций: политика, экономика, право. 2017. Т. 10. № 1. С. 53–68. DOI: <https://doi.org/10.23932/2542-0240-2017-10-1-53-68>
2. Бабынина Л. О. Забытый референдум. Аналитическая записка № 21. 2016 (№ 51) // Институт Европы РАН. Режим доступа: <http://instituteofeurope.ru/images/uploads/analitika/an51.pdf> (дата обращения: 01.12.2018).
3. Гете И. В. Итальянское путешествие. М.: Б.С.Г.-ПРЕСС, 2013. 656 с.
4. Бахтин М. М. Творчество Франсуа Рабле и народная культура средневековья и Ренессанса. 2-е изд. М.: Худож. лит., 1990. 543 с.
5. Генон Р. Кризис современного мира. М.: Эксмо, 2008. 784 с.
6. Кормер В. Ф. О карнавализации как генезисе «двойного сознания» // Вопросы философии. 1991. № 1. С. 166–185.
7. Кристева Ю. Бахтин, слово, диалог и роман // Диалог. Карнавал. Хронотоп. 1993. № 4. Режим доступа: http://zarliterature.ucoz.ru/magistratura/kristeva_ju-bakhtin-slovo-dialog_i_roman.pdf (дата обращения: 01.12.2018).
8. Драбкина Т. С. Терапевтический карнавал // Журнал практического психолога. 2009. № 2. С. 15–24.
9. Нестеров В. Ю., Нестерова Е. И. Карнавальная составляющая как один из факторов коммуникативного феномена чатов // Флогистон. 10.10.1999. Режим доступа: <http://flogiston.ru/articles/netpsy/nesterov/print> (дата обращения: 01.12.2018).

¹⁸ Эко У. Имя розы. Режим доступа: <http://www.library.fa.ru/files/Eco-rose.pdf> (дата обращения: 01.12.2018).

Referendum in Europe: Citizens' Involvement Tool or Carnival Accessory?

Evgeny A. Iukov^{a, @}

^a Kemerovo State University, 6, Krasnaya St., Kemerovo, Russia, 650000

@ iukov@mail.ru

Received 01.11.2018. Accepted 14.12.2018.

Abstract: The paper features the role of referendums in the EU countries. The author defined the following key features of this institution of direct democracy: the national character of the referenda held in Europe; various attitudes to referendums in the EU countries; various objectives of the referendums held in separate European countries and in the EU. If the results of the referendum do not satisfy the current government, it is trying in every way to circumvent or level the negative results of the people's will. The paper features the main arguments of the political elite, challenging the results of referendums, as well as ways to discredit the "wrong" results of direct democracy. The position of the authorities is compared with the medieval carnivals, when representatives of the authorities and the common people temporarily changed roles, and after a while everything returned to normal life. The novelty of the work consists in comparing the institution of the referendum with the carnival paraphernalia characteristic of European culture. The current elite at the time of the referendum creates the appearance of the importance of the opinions of citizens, transfers its powers to ordinary residents. However, if the results do not satisfy the government, the results are neutralized, which raises the matter of the significance of the referendum procedure in its current format for European democracy.

Keywords: European Union, democracy, constitution, sovereignty, integration, crisis, carnival

For citation: Iukov E. A. Referendum in Europe: Citizens' Involvement Tool or Carnival Accessory? *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Politicheskie, sotsiologicheskie i ekonomicheskie nauki*, 2019, 4(1): 1–6. (In Russ.) DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-1-6

References

1. Timofeev P. P. French Euroscepticism: history and the present time. *Outlines of global transformations: politics, economics, law*, 2017, 10(1): 53–68. (In Russ.) DOI: <https://doi.org/10.23932/2542-0240-2017-10-1-53-68>
2. Babynina L. O. The Forgotten Referendum. *Analytical Note No. 21*, 2016 (No. 51). Available at: <http://instituteofeurope.ru/images/uploads/analitika/an51.pdf> (accessed 01.12.2018). (In Russ.)
3. Goethe J. W. *Italian Journey*. Moscow: B.S.G.-Press, 2013, 656. (In Russ.)
4. Bakhtin M. M. *Works by Francois Rabelais and the folk culture of the Middle Ages and the Renaissance*. 2nd ed. Moscow: Khudozh. lit., 1990, 543. (In Russ.)
5. Guenon R. *The Crisis of the Modern World*. Moscow: Eksmo, 2008, 784. (In Russ.)
6. Kormer V. F. On carnivalization as the genesis of the "double consciousness". *Voprosy filosofii*, 1991, (1): 166–185. (In Russ.)
7. Kristeva J. Bakhtin, word, dialogue and novel. *Dialogue. Carnival. Chronotope*, 1993, (4). Available at: http://zar-literature.ucoz.ru/magistratura/kristeva_ju-bakhtin-slovo-dialog_i_roman.pdf (accessed 12/01/2018). (In Russ.)
8. Drabkina T. S. Therapeutic Carnival. *Zhurnal prakticheskogo psikhologa*, 2009, (2): 15–24. (In Russ.)
9. Nesterov V. Eu., Nesterova E. I. *The carnival component as one of the factors of the communicative phenomenon of chat rooms*. 10.10.1999. Available at: <http://flogiston.ru/articles/netpsy/nesterov/print> (accessed 01.12.2018). (In Russ.)

УДК 304.42+221.108

Соотношение кадровой и социальной политики организации в современных рыночных условиях

Ксения А. Карасёва^{a, b, @}^a СДС-Уголь, 650066, Россия, г. Кемерово, Притомский пр-т, 7/2^b Кемеровский государственный университет, 650000, Россия, г. Кемерово, ул. Красная, 6[@] karas991@yandex.ru

Поступила в редакцию 14.11.2018. Принята к печати 17.01.2019

Аннотация: Целью статьи является изучение кадровой и социальной политики организации и выявление их взаимосвязи и взаимозависимости. Рассматриваются классические определения, основные направления работы с персоналом, цель кадровой политики. Дается авторское определение кадровой политики. Приводятся трактовки социальной политики с точки зрения узкого и широкого подходов, рассматриваются основные направления социальной политики. Формирование и реализация кадровой и социальной политики расцениваются как ключевые условия эффективного функционирования бизнеса под влиянием рыночных отношений, конкурентной борьбы и социальной ориентированности компаний. Раскрыто авторское видение соотношения и взаимосвязи кадровой и социальной политики через общие характеристики каждой из них (методологическая идентичность, общий объект – персонал, получение экономического результата путем сближения интересов персонала и работодателей, необходимость получения обратной связи, общий показатель эффективности – текучесть кадров). Сделан вывод, что кадровая и социальная политика неразрывно между собой связаны, направлены на повышение производительности труда работников за счет сближения их интересов с интересами организации.

Ключевые слова: кадровая политика, социальная политика, мотивация, персонал, человеческие ресурсы, социальная ориентированность бизнеса

Для цитирования: Карасёва К. А. Соотношение кадровой и социальной политики организации в современных рыночных условиях // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2019. Т. 4. № 1. С. 7–13. DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-7-13

Введение

В настоящее время усиливается социальная ориентированность компаний, поэтому все большую популярность приобретают такие понятия, как *кадровая политика* и *социальная политика*. При этом в условиях рыночных отношений одним из важнейших факторов конкурентоспособности организации становится обеспечение высокого качества кадрового потенциала. Если раньше понятия *кадровая политика* и *социальная политика* были актуальны лишь для крупного бизнеса, ориентированного на внешний рынок сбыта, то сегодня в условиях жесткой конкурентной борьбы реализация направлений указанных видов политики становится неотъемлемой частью успешности функционирования и повышения капитализации бизнеса любой компании. Рассмотрение содержания кадровой политики и социальной политики организации, а также их взаимосвязи и взаимообусловленности стало целью настоящей статьи.

Прежде всего, необходимо определить категории *кадровая политика* и *социальная политика*. Безусловно, ученые понимают их по-разному, однако существуют классические подходы к их определению, на которые мы обратим первоочередное внимание.

Кадровая политика: объект, цели, задачи, характеристики

Термин *кадровая политика* понимается в широком и узком смысле. В широком смысле это система принципов и норм (которые должны быть осознаны и определенным образом сформулированы), приводящих человеческий ресурс в соответствие со стратегией организации. В узком смысле кадровая политика – это набор конкретных правил, способов, пожеланий и ограничений во взаимоотношениях людей и организации [1, с. 38].

А. Я. Кибанов под кадровой политикой понимает генеральное направление кадровой работы, совокупность принципов, методов, форм организационного механизма по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, на создание квалифицированного и высокопроизводительного сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития организации [2, с. 110].

По мнению Т. Ю. Базарова, кадровая политика – составная часть стратегически ориентированной политики организации, сутью которой является работа с персоналом, соответствующая концепции развития организации [3].

Опираясь на вышеприведенные определения, можно сделать вывод, что кадровая политика – это совокупность принципов, правил и норм, охватывающих основные направления работы с персоналом, которыми руководствуется организация во взаимоотношениях с ним, направленные на сближение интересов работников с интересами организации в рамках стратегии развития бизнеса. В данном случае к основным направлениям можно отнести кадровое планирование, подбор, расстановку кадров, адаптацию новых сотрудников, обучение, аттестацию, формирование кадрового резерва и мотивацию персонала.

Элементами кадровой политики являются: политика найма и поведения на рынке труда; политика использования персонала; компенсационная политика; политика высвобождения; позиционирование менеджмента [4, с. 79].

Реализация целей и задач управления персоналом в рамках стратегии организации осуществляется посредством кадровой политики. Следовательно, кадровая политика – это главное направление в работе с персоналом, набор основополагающих принципов, реализующихся службой по управлению персоналом организации [5, с. 180].

Целью кадровой политики является создание системы управления персоналом, обеспечивающей оптимальное соотношение процессов сохранения и обновления качественного и количественного состава сотрудников в соответствии с потребностями организации, требованиями законодательства и состоянием на рынке труда; ориентированной на сближение интересов работников и организации, достижение высокой производительности труда и получение наилучших экономических результатов.

Данная цель предполагает решение следующих задач:

- 1) разработка общей концепции управления персоналом и создание её системы;
- 2) разработка квалификационных требований к сотрудникам;
- 3) создание системы оплаты труда, материального и морального стимулирования;
- 4) наём сотрудников, соответствующих запросам фирмы;
- 5) обеспечение результативного использования трудового потенциала;
- 6) обеспечение реализации прав и обязанностей работника, предусматриваемых трудовым законодательством;
- 7) создание условий для обучения и развития персонала;
- 8) содействие развитию социального партнерства [1, с. 39].

Объектом кадровой политики является персонал организации; субъектом – управляющая подсистема системы управления персоналом организации, состоящая из руководящих работников высшего звена, служб управления персоналом, самостоятельных структурных подразделений организации, объединенных по принципу функционального и методического подчинения, и линейных руководителей на всех иерархических уровнях управления.

Характеризуя кадровую политику, можно выделить следующие аспекты:

- 1) тесная связь с направлением и стратегией развития организации в целом;
- 2) ориентированность на стратегическое планирование персонала;
- 3) учет роли человеческих ресурсов;
- 4) наличие разработанной философии фирмы в работе с персоналом и т.д.

Сущность кадровой политики заключается в выстраивании работы с персоналом в соответствии с миссией и стратегическими целями организации, а её основу составляет стратегия управления человеческими ресурсами [6, с. 4].

Кадровая политика: основные направления работы с персоналом

1. Набор персонала, т. е. откуда и как предприятие черпает трудовые ресурсы. К данному направлению относятся: привлечение, набор, подбор, отбор и прием персонала, а также следует обратить внимание, за счет каких ресурсов (внешних или внутренних) организация укомплектовывает штат. Если предпочтение отдается внутренним ресурсам, то в данном случае чаще всего организация в рамках кадровой политики реализует еще одно направление работы с персоналом – формирование кадрового резерва.

2. Адаптация персонала – совокупность организационных мероприятий, протекающих под контролем службы управления человеческими ресурсами и облегчающих новому работнику усвоение норм поведения, приспособление к условиям труда и социальной среде.

3. Обучение и развитие персонала – комплекс элементов, содействующих повышению трудового потенциала работника и кадрового потенциала организации.

4. Продвижение персонала – перемещение работника в пределах компании с одной работы на другую, более важную и ответственную и, как правило, с более высокой оплатой.

5. Мотивация и стимулирование персонала – система факторов, способствующих выполнению определенной задачи, направленной на достижение целей организации. Включает в себя как материальное, так и нематериальное стимулирование.

6. Внедрение инноваций в управление персоналом внутри организации при целесообразном учете внешних изменений. Международные тенденции в кадровом обеспечении предприятий определяются возможностью самих предприятий быть конкурентоспособными. А для этого предприятие должно соответствовать современным нормам соотношения численности и объема производства, дохода на одного работника [7, с. 3].

Если раньше для повышения производительности труда работников применялась лишь система материального стимулирования, то сегодня многочисленные исследования

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-7-13

показывают, что рост заработной платы и премии – не самый главный мотивационный фактор для формирования у работников лояльности к компании [8, с. 167].

Все большую ценность для сотрудников приобретает возможность развиваться, обучаться, капитализировать свой опыт и узнавать новое, в связи с чем крупные компании все чаще реализуют направление развития персонала посредством его обучения, повышения квалификации, овладения смежными профессиями за счет средств работодателя и т.д. Кроме этого крупные организации зачастую создают корпоративные университеты, которые способствуют развитию корпоративного бизнес-образования.

Система обучения и развития персонала – важное условие сохранения конкурентоспособности организации. Даже при высочайшем качестве товаров или услуг для достижения успеха необходимо, чтобы все звенья трудового процесса работали слаженно и эффективно. Это особенно актуально в условиях постоянно меняющейся внешней среды и быстрого темпа развития [9, с. 98]. Все это требует высокого уровня квалификации работников организации, как высшего руководства, так и простых рабочих. Следовательно, реализация направления обучения и развития персонала обеспечивает сближение интересов работников, мотивируя их и формируя лояльность к компании, с интересами организации, стремящейся обеспечить рост стоимости бизнеса.

Кадровая политика является частью политики компании, полностью соответствующей концепции её развития. При разработке кадровой политики, так же как и при разработке политики организации в целом, учитываются внутренние ресурсы и традиции организации, а также возможности, предоставляемые внешней средой. Процесс формирования кадровой политики основан на интеграции кадрового планирования со стратегическим планированием всей организации. Данный подход отражает зависимость эффективности кадровой политики от того, основано ли планирование персонала на долгосрочных планах организации [1, с. 43].

Социальная политика: объект, субъекты, цели, задачи, характеристики

Как и относительно кадровой политики, существует два подхода к определению социальной политики: узкий и широкий. В широком смысле социальная политика представляет собой взаимоотношения социальных групп по поводу сохранения и изменения социального положения населения, составляющих его классов, слоев, социальных групп, социальных общностей. В узком смысле социальная политика – это совокупность мер, способов и механизмов, направленных на решение конкретных социальных проблем, проблем определенных социальных групп [10, с. 56].

К основным системным элементам социальной политики относятся: субъекты и объекты; концептуальные элементы (принципы, функции, цель и задачи, модель); направления социальной политики; механизмы (формы и методы реализации, нормативно-правовое, экономическое и организационно-управленческое обеспечение, конкретные меры); обратная связь (подсистема статистического и социологического мониторинга) и др. [11, с. 120].

Объектом социальной политики является все население страны, отдельные граждане, социальные общности определенного уровня, объединенные конкретными связями и отношениями.

Субъектами социальной политики могут быть:

- государственные учреждения и ведомства;
- органы и структуры местного самоуправления;
- внебюджетные организации и фонды;
- религиозные, общественные, благотворительные и другие негосударственные учреждения и организации;
- коммерческий бизнес и коммерческие структуры;
- профессиональные работники, которые занимаются разработкой и реализацией социальной политики, а также добровольцы;
- граждане, которые принимают участие в группах самопомощи и в гражданских инициативах¹.

Описываемые разными авторами направления социальной политики во многом схожи, и для дифференциации чаще всего используются два основных критерия – сферный и объектный. В рамках сферного подхода выделяются следующие направления: здравоохранение, образование, культура, досуг, сфера торгового и бытового обслуживания, жилищные условия, экология, информационная среда, социально-трудовые отношения, обеспечение определенного уровня доходов и т.п. [12, с. 31].

Социальная политика на организационном уровне включает в себя те же элементы, что и социальная политика в целом. Генеральная цель социальной политики организации – максимизация ее прибыли путём повышения производительности труда и оптимизации социальных затрат. В рамках генеральной цели можно выделить 4 подцели, для достижения каждой из которых необходимо решение определенных задач.

1. *Поддержание и закрепление стабильного социально-психологического климата в коллективе:*

- формирование и поддержание положительного имиджа организации на рынке труда;
- развитие корпоративной культуры, направленной на формирование лояльного отношения работников к компании;
- создание у персонала уважения к ценностям и идеалам компании, чувства приверженности им;
- выстраивание прозрачной системы предоставления льгот и компенсаций, а также получение обратной

¹ Новикова М. А. Цели и задачи социальной политики компании // HR-journal. 02.12.2013. Режим доступа: http://www.hr-journal.ru/articles/ov_ov_1308.html (дата обращения: 25.03.2018).

связи об актуальности социального обеспечения, предлагаемого компанией;

- обеспечение информационной доступности о существующих социальных льготах и компенсациях;
- проведение PR-акций в целях распространения информации о социальной поддержке работников;
- реализация принципа постоянного улучшения и внедрение новых эффективных элементов социальной культуры;
- акцент на адаптацию персонала к новой корпоративной среде: создание мотивационного механизма для привлечения и закрепления квалифицированных кадров в условиях конкуренции на рынке труда.

2. *Оптимизация предоставляемых социальных льгот и компенсаций посредством внедрения порядка обращения за ними, а также адресного социального пакета:*

- оптимизация затрат на социальные нужды, внедрение индивидуального социального пакета;
- формирование унифицированных принципов предоставления социального пакета в организации.

3. *Привлечение и удержание перспективных работников из числа как руководителей, так и специалистов, нацеленных на реализацию стратегии компании:*

- разработка социального пакета, позволяющего привлекать и удерживать ключевых работников, реализующих стратегическое направление развития организации;
- повышение уровня удовлетворённости трудом.

4. *Формирование и ведение системы финансового учёта и отчётности по предоставляемым льготам и компенсациям:*

- создание единой учётной системы, отражающей фактическое предоставление льгот и компенсаций (включающей детализированный финансовый учёт и персонифицированную отчётность);
- формирование единой системы предоставления социальных льгот во всей организации (унифицированный порядок обращения за льготами и компенсациями, формы заявлений и документов и т.п.);
- получение обратной связи (регулярный мониторинг социально-психологического климата и корректировка социального пакета);
- зависимость социального пакета работника от его вклада в производственные результаты организации;
- взаимодействие кадровой и социальной политики (с целью построения единой модели, определяющей индивидуальные методики оплаты труда и индивидуальный социальный пакет);
- использование данных мониторинга рынка труда для обеспечения².

Социальная политика предприятия может включать в себя следующие элементы: молодежную политику, жилищную политику, социальные программы, реализующиеся в организации (система добровольного меди-

цинского страхования (ДМС), материальная помощь, компенсации, подарки детям работников и т.д.), формирование корпоративной культуры, культурно-массовую программу (КВН, фестивали), поддержку спортивного образа жизни (спартакиады, курортно-санаторное лечение) и мн. др.

Социальная политика организаций в современных экономических условиях зачастую реализуется через социальные программы:

- ДМС;
- негосударственное пенсионное страхование;
- улучшение жилищных условий работников организации;
- культурно-массовые и спортивно-оздоровительные;
- формирование кадрового потенциала и развития персонала [13, с. 283].

Таким образом, социальная политика на уровне организации позволяет упорядочить предоставление социальных льгот, создать гибкие рычаги управления персоналом (прежде всего, путем изменения существующих систем нематериального стимулирования).

Взаимосвязи и взаимозависимости кадровой и социальной политики организации

При рассмотрении сущности и содержания кадровой политики и социальной политики организации становится очевидным, что многие их элементы и аспекты идентичны, пересекаются, имеют схожие целевые установки. Наиболее наглядно общие черты данных видов политики можно отследить при сравнении их направлений.

Например, такие важные составляющие социальной политики, как ДМС, негосударственное пенсионное страхование, улучшение жилищных условий, являются механизмами реализации одного из направлений кадровой политики – мотивации персонала. Культурно-массовые и спортивно-оздоровительные программы организации можно отнести к направлению адаптации персонала, обучения и развития, а также к мотивации. Программа формирования кадрового потенциала и развития в рамках социальной политики в самом прямом значении относится к самостоятельным направлениям кадровой политики – продвижение персонала (кадровый резерв) и обучение и развитие персонала.

От реализации социальной политики во многом зависит общая система мотивации и удовлетворенность персонала. Гибкий подход к каждому работнику позволяет при помощи инструментов социальной политики решать основные проблемы работников социального характера, что формирует у них лояльность к компании, повышает уровень корпоративной культуры и способствует сохранению и закреплению ценных кадров в организации.

Проводя параллели между социальной политикой и кадровой политикой можно выделить еще ряд общих характеристик:

² Там же.

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-7-13

1) исходя из рассмотренных ранее трактовок этих категорий и кадровая, и социальная политика – это система некоторых правил и способов, которые определяют взаимоотношения между организацией и работниками и приводят один из ключевых ресурсов компании – его персонал – в соответствие со стратегией развития бизнеса. Их общими чертами можно назвать направленность на удовлетворение потребностей персонала и сближение интересов работников с интересами организации;

2) на уровне организации главным объектом воздействия кадровой и социальной политики является её персонал, и все реализуемые направления работы в рамках данных политик проводятся с учетом интересов работников;

3) ввиду того, что мнения, оценки работников имеют высокую важность, особую значимость приобретает получение обратной связи от персонала в рамках реализации как кадровой политики, так и социальной;

4) целью кадровой и социальной политики является получение наилучших экономических результатов (максимизация прибыли) за счет сближения интересов работников и организации. Соответственно, кадровая и социальная политики предполагают действие в интересах работодателя с учетом интересов работников;

5) наличие общих показателей эффективности функционирования – коэффициента текучести кадров.

Современные компании, в особенности те, что реализуют свою продукцию на международных рынках, обязаны соответствовать принятым международным стандартам, в которых высока роль человеческих ресурсов и социальная ориентированность бизнеса является давно устоявшейся тенденцией. Зачастую организации внедряют интегрированную систему менеджмента в соответствии сразу с несколькими международными стандартами. Такая интегрированная система предполагает обязательное измерение результатов и эффективности работы любой подсистемы или любого процесса в организации. Эффективность функционирования кадровой и социальной политики можно измерить. В данном случае одним из главных показателей лояльности работников к компании и эффективности реализации системы мотивации является показатель текучести кадров.

На наш взгляд, наиболее ценными мотивами для работников является социальная защищенность, благо-

состояние, а также возможность профессионального развития и роста. Тем самым в компаниях разрабатываются целые комплексы мероприятий, направленных на реализацию данных направлений, что в конечном итоге способствует снижению текучести кадров. В свою очередь, систематизация механизмов стимулирования с учетом потребностей работников на сегодняшний день является главной задачей социально-ориентированных организаций [8, с. 171].

Кадровая политика априори имеет социальный характер, т.к. ее главным объектом воздействия является персонал. В то же время социальная политика реализует многие направления кадровой политики, в частности мотивацию персонала. И кадровая политика, и социальная в частности и в целом являются неотъемлемыми условиями эффективности функционирования организации, т.к. обусловлены социальной ориентированностью рыночных отношений, обязательным учетом мнения интересов работников, а также корпоративной социальной ответственностью бизнеса. Таким образом, элементы кадровой политики и социальной политики организации тесно переплетены, а сами они во многом пересекаются.

Выводы

Проведя сравнение между двумя видами политик организации, можно констатировать, что кадровая и социальная политика организации неразрывно между собой связаны, во многом направлены на реализацию одних и тех же направлений работы с персоналом. Кадровая и социальная политика имеют общие черты – такие как направленность на удовлетворение потребностей работников, сближение интересов работников с интересами организации, объект воздействия – персонал, общий показатель эффективности функционирования – коэффициент текучести кадров и т.д.

Практически между каждым элементом социальной политики и направлениями работы с персоналом в рамках кадровой политики можно проследить тесную связь. Обе политики направлены на повышение производительности труда работников и, как следствие, повышение эффективности деятельности организации за счет решения социальных проблем и удовлетворения потребностей своего персонала.

Литература

1. Кондратьева Е. А. Содержание, задачи и методика формирования кадровой политики предприятия // Социально-экономические явления и процессы. 2014. Т. 9. № 7. С. 38–44.
2. Кибанов А. Я. Управление персоналом. Энциклопедический словарь. М.: ИНФРА-М, 1998. VIII, 453 с.
3. Аксенова Е. Л., Базаров Т. Ю., Еремин Б. Л., Малиновский П. В., Малиновская Н. М. Управление персоналом. М.: Юнити-Дана, 2015. 561 с.
4. Одегов Ю. Г., Лабаджян М. Г. Кадровая политика и кадровое планирование. М.: Юрайт, 2015. 444 с.
5. Аушева З. Г. Кадровая политика как основа социально-трудовых отношений // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 5: Экономика. 2014. № 4. С. 177–181.
6. Кубышко В. Л. Основные направления кадровой работы в органах внутренних дел // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2012. № 1. С. 2–6.

7. Беликова Т. В. Инновационные практики управления персоналом в организации // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2013. № 5. С. 161–164.
8. Казанская Л. Ф., Потапова Т. Л., Бондарева Л. А. Система мотивации персонала при совершенствовании социально-кадровой политики на железнодорожном транспорте // Известия Петербургского университета путей сообщения. 2012. № 4. С. 166–174.
9. Огаркова Т. В., Демчук О. В. Актуальные проблемы совершенствования кадровой политики предприятия // Символ науки. 2017. Т. 1. № 2. С. 97–99.
10. Балюшина Ю. Л. Социальная политика: понятие и сущность // Вестник Поморского университета. Серия: Гуманитарные и социальные науки. 2009. № 6. С. 56–59.
11. Морозова Е. А., Бельчик Т. А., Головина О. В., Кочнева О. П., Лузгарева О. И., Мухачева А. В., Пастухова Е. Я., Сухачева А. В. Социологическая оценка результативности социальной политики на региональном и муниципальном уровне // Вестник Кемеровского государственного университета. 2013. № 3-3. С. 119–124.
12. Морозова Е. А. Социальная политика и качество жизни: о взаимосвязи понятий // Сибирская финансовая школа. 2014. № 6. С. 29–34.
13. Марик И. В. Структура социального пакета коммерческого предприятия (на примере ведущих нефтегазовых предприятий России) // Знание. Понимание. Умение. 2011. № 3. С. 282–286.

Personnel vs. Social Company Policy on the Modern Market

Kseniya A. Karasyova^{a, b, @}

^a SDS-Ugol, 7/2, Pritomsky Ave., Kemerovo, Russia, 650066

^b Kemerovo State University, 6, Krasnaya St., Kemerovo, Russia, 650000

[@] karas991@yandex.ru

Received 14.11.2018. Accepted 17.01.2019.

Abstract: The paper features the personnel and the social company policies and their interdependence. It contains classical definitions, as well as basic directions of staff management and personnel policy. In addition, the paper introduces an authentic definition of personnel policy. Social policy is interpreted from the point of view of "narrow" and "broad" approaches. Formation and implementation of personnel and social policies are regarded as key conditions for the effective functioning of business under the influence of market relations, competition and social orientation of companies. The author's vision of the correlation and interrelation between the personnel and social policies is revealed through their general characteristics. Personnel and social policies are inextricably linked. Their aim is to increase productivity by narrowing the gap between the interests of the employees and the interests of the organization.

Keywords: personnel policy, social policy, motivation, personnel, human resources, social orientation of business

For citation: Karasyova K. A. Relationship of the Personnel and Social Policies of the Organization in Modern Market Conditions. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Politicheskie, sotsiologicheskie i ekonomicheskie nauki*, 2019, 4(1): 7–13. (In Russ.) DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-7-13

References

1. Kondratyeva E. A. Contents, tasks and techniques of formation of recruitment policy of the enterprise. *Social and Economic Phenomena and Processes*, 2014, 9(7): 38–44. (In Russ).
2. Kibanov A. Ya. Human resource management. *Encyclopaedic dictionary*. Moscow: INFRA-M, 1998. VIII, 453. (In Russ).
3. Aksenova E. L., Bazarov T. Iu., Eremin B. L., Malinovskii P. V., Malinovskaia N. M. *Human resource management*. Moscow: Iuniti-Dana, 2015, 561. (In Russ).
4. Odegov Yu. G., Labadzhyan M. G. *Personnel policy and personnel planning*. Moscow: Iurait, 2015, 444. (In Russ).
5. Ausheva Z. G. Personnel policy as the basis of social and labor relationship. *Vestnik Adygeiskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya 5: Economy*, 2014, (4): 177–181. (In Russ).
6. Kubyshko V. L. The main directions of staff management in law enforcement agencies. *Psihopedagogika v pravookhranitel'nykh organakh*, 2012, (1): 2–6. (In Russ).
7. Belikova T. V. Innovative human resource management practices. *Vestnik of Saratov State Socio-Economic University*, 2013, (5): 161–164. (In Russ).

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-7-13

8. Kazanskaya L. F., Potapova T. L., Bondareva L. A. System of personnel motivation in the process of improving the social and human resources (HR) policy on railway transport. *Proceedings of Petersburg Transport University*, 2012, (4): 166–174. (In Russ).
9. Ogarkova T. V., Demchuk O. V. Current problems of improvement of HR policy of the enterprise. *Simvol nauki*, 2017, 1(2): 97–99. (In Russ).
10. Balyushina Yu. L. Social policy: concept and essence. *Vestnik Pomorskogo universiteta. Seriya: Gumanitarnye i sotsial'nye nauki*, 2009, (6): 56–59 (In Russ).
11. Morozova E. A., Belchik T. A., Golovina O. V., Kochneva O. P., Luzgareva O. I., Mukhacheva A. V., Pastukhova E. Y., Sukhacheva A. V. Sociological assessment of social policy effectiveness on regional and municipal level. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta*, 2013, (3-3): 119–124. (In Russ.)
12. Morozova E. A. Social policy and quality of life: on the relationship of concept. *Siberian financial school*, 2014, (6): 29–34. (In Russ).
13. Marik I. V. The structure of social package in commercial enterprise (as in the case of the leading oil and gas enterprises of Russia). *Knowledge. Understanding. Skill*, 2011, (3): 282–286. (In Russ).

УДК [316.354:316.334.22]+005

Система управления знаниями в организации как инструмент повышения эффективности труда: этапы создания

Оксана П. Кочнева^{а, @}^а Кузбасский региональный институт развития профессионального образования, 650070, Россия, г. Кемерово, ул. Тухачевского, 38 А

@ smiop@yandex.ru

Поступила в редакцию 14.11.2018. Принята к печати 13.02.2019

Аннотация: Внимание к управлению знаниями как технологии (концепции, направлению) менеджмента возникло не так давно (во второй половине XX в.). В связи с введением с 01.11.2015 Национального стандарта РФ ГОСТ Р ИСО 9001-2015 «Системы менеджмента качества. Требования», содержащего раздел «Знания организации», интерес к данному управленческому инструменту для ряда организаций стал носить нормативную направленность (для перехода на новый стандарт было отведено три года).

В настоящее время опубликовано много научных, учебных изданий, предлагающих широчайший спектр различных инструментов управления знаниями. Это вызвано в первую очередь поиском наиболее оптимальных путей эффективного функционирования систем в условиях, созданных обществом знаний: необходимости перманентных инноваций, оперативности адаптации к изменениям, цифровизации информационного пространства и пр. Цель статьи – в концентрированном виде предложить авторский взгляд (сформированный на основе анализа работ одних из ведущих ученых в данной области) на создание системы управления знаниями в организации как инструмента повышения эффективности труда. В результате теоретического исследования выделены основные этапы создания системы управления знаниями и ряд наиболее значимых проблем социально-психологического характера, сопровождающих процесс ее внедрения. Приведенный алгоритм не носит исключительно универсальный характер, т.к. формирование системы управления знаниями зависит от многих особенностей предприятия – его ресурсов, размера, стадии жизненного цикла, степени рутинизации процессов, сферы деятельности, личностных особенностей руководителя и членов его команды, межкультурной специфики, факторов внешней среды и пр., но может способствовать получению целостного представления об основных стадиях процесса и ключевых проблемах, служить отправной точкой при создании и реализации проекта.

Ключевые слова: технологии, интеллектуальный капитал, система менеджмента качества, мотивация, организационная культура, проект, рационализация

Для цитирования: Кочнева О. П. Система управления знаниями в организации как инструмент повышения эффективности труда: этапы создания // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2019. Т. 4. № 1. С. 14–23. DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-14-23

Введение

По статистическим данным, обобщенным и представленным в наглядной форме в докладе Центра стратегических разработок и Высшей школы экономики, Россия по уровню образованности населения является одной из самых передовых стран мира – по доле населения с третичным образованием находится на 4-м месте. Однако по стремлению населения применять навыки в трудовой деятельности, включаться в непрерывное образование в мировом рейтинге наша страна определена на 42-е место¹. Судя по состоянию подушевого ВВП, знания населения пока слабо капитализированы (возможно, это связано с особенностями системы ценностей россиян), динамику производительности труда специалисты тоже оценивают как недостаточную.

Научное сообщество, представители бизнес-среды ведут непрерывающуюся работу по поиску наиболее оптимальных путей повышения эффективности труда в целом и производительности в частности, что находит выражение в появлении различных концепций, направлений менеджмента. Одной из «модных» управленческих идей является подход, основанный на управлении знаниями в организации. Управление знаниями (УЗ) принято считать довольно новым направлением (инструментом, технологией, концепцией) менеджмента, своего рода дополнительной функцией управления.

Исследователи отмечают, что уже в 1960–1970-х гг. работы Д. Белла, П. Друкера, Е. Масуды и О. Тоффлера содержали прогнозы превращения знания в главную производительную силу, но, как оказалось, темпы приближения

¹ Двенадцать решений для нового образования. Доклад Центра стратегических разработок и Высшей школы экономики. М.: Апрель 2018. 106 с. Режим доступа: https://www.hse.ru/data/2018/04/06/1164671180/Doklad_obrazovanie_Web.pdf (дата обращения: 05.04.2018).

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-14-23

этого периода превосходили ожидания [1, с. 13]. Понятие *знания* интересовало философов с античных времен, но внимание к нему как к активу организации, которым в целях повышения ее конкурентоспособности, эффективности труда следует управлять, появилось относительно недавно.

Процесс эволюции концепции УЗ принято датировать с 1959 г. В работе Н. М. Абдикеева и А. Д. Киселева он представлен тремя этапами. Приведем их основные особенности [2, с. 107–113].

Первый этап длился с 1959 г. по 1985 г., характеризуется формированием концепции постиндустриального / информационного общества в работах Д. Белла, М. Маклюэна, Е. Масуды, Э. Тоффлера и др., представленный о новом типе работников знаний П. Друкера, появлением монографии М. Полани центральной классификации знаний, акцентирующей внимание на личностном аспекте (в своей концепции выделяет два типа знаний – центральное (явное) и периферическое (неявное, скрытое)); формализация знаний – одна из ключевых идей УЗ² и др.

На *втором этапе*, продолжавшемся с 1986 г. по 1995 г., возникают три подхода к концепции УЗ: европейский (К. Свейби, рассматривает УЗ как измерение знания); американский (К. Вииг, состоит в непосредственном управлении знаниями); японский (И. Нонака, Х. Такеучи; УЗ – это создание знания), разрабатывается целостная концепция УЗ, начинается ее практическая реализация. Данный этап характеризуется институционализацией УЗ.

Принято считать, что с 1996 г. по настоящее время идет *третий этап* УЗ. Данная концепция получает распространение во всех сферах деятельности (включая научную, образовательную, библиотечное дело), разрабатываются технологии УЗ. На данной стадии появляются статьи по УЗ в сети Интернет, публикуются материалы в журналах. К примеру, *Майкрософт* определяет четыре основные области, которые должен объединять план УЗ: проектирование и разработка продуктов, работа с заказчиками и разрешение проблем, бизнес-планирование, управление персоналом [2, с. 113].

До ноября 2015 г. предприятия имели возможность свободного принятия решения по поводу целесообразности применения технологии УЗ, в т.ч. для интеграции информации, создаваемой и обрабатываемой в соответствии с требованиями системы менеджмента качества (СМК). Действующая, поддерживаемая в актуальном состоянии СМК, документы СМК (в первую очередь – документированные процедуры) являются в таком случае отправной точкой для совершенствования бизнес-процессов через призму знаниявого подхода. С 01.11.2015 введен Национальный стандарт РФ ГОСТ Р ИСО 9001-2015 «Системы менеджмента качества. Тре-

бования» с включением раздела «7.1.6 Знания организации» следующего содержания: «Организация должна определить знания, необходимые для функционирования ее процессов и для достижения соответствия продукции и услуг. Знания должны поддерживаться и быть доступными в необходимом объеме. При рассмотрении изменяющихся нужд и тенденций организация должна оценивать текущий уровень знаний и определять, каким образом получить или обеспечить доступ к дополнительным знаниям и их необходимым обновлениям»³. Таким образом, новый стандарт указывает на необходимость УЗ, а право выбора подхода – формально он будет осуществляться или с заметным содержательным наполнением – остается за руководством. Но нельзя не отметить, что данная технология работает и на реализацию ряда других разделов Национального стандарта.

На наш взгляд, в связи с появлением представленного требования в нормативном документе следует обозначить начало отсчета *четвертого этапа* в эволюционном процессе УЗ. Для перехода на новый стандарт было отведено три года.

Цель данной статьи – в концентрированном виде предложить авторский взгляд на создание системы управления знаниями (СУЗ) в организации как инструмента повышения эффективности труда для получения целостного представления об основных этапах данного процесса, ключевых проблемах в социальном аспекте. Представленный подход сформирован на основе анализа работ одних из ведущих ученых в данной области. В результате теоретического исследования выделены десять основных этапов создания СУЗ, а также наиболее значимые проблемы социально-психологического характера, сопровождающие процесс ее внедрения.

Теоретические основы

Место знаний в терминологическом ряду, отражающем соотношение понятий от набора разрозненных данных – сведений – до высшего уровня освоения теоретических знаний в результате практической деятельности – творчества (расширенный вариант моделей *Data-Information-Knowledge-Wisdom*, *Data-Information-Knowledge-Creation*) можно представить следующим образом: *сведения* → *данные* → *информация* → *знания* → *мудрость* → *творчество*.

Отметим, что «с позиций управления творческими процессами интерес представляет "лестница знаний"» К. Норта [3, с. 273].

В кратком виде знания можно определить как проверенный опытом результат познания действительности – комбинацию «опыта, ценностей, контекстной информации, экспертных оценок, которая задает общие рамки для оценки

² Классификация видов знаний по степени их формализованности (деление на явные и неявные) составляет основу знаменитой модели трансформации знаний SECI И. Нонака и Х. Такеучи, которая схематично и наглядно отражает процесс генерирования инноваций. Перевод знаний из латентных форм в общедоступный ресурс особенно значим для предприятий, активно занимающихся научными разработками (Госкорпорации «Росатом», ПАО «Газпром», ПАО «Лукойл» и др.), где среди ключевых кадров значительная часть представлена инженерно-техническими работниками.

³ Национальный стандарт РФ ГОСТ Р ИСО 9001-2015 «Системы менеджмента качества. Требования» (утв. приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 28.09.2015 № 1391-ст).

и инкорпорирования нового опыта и информации» [4, с. 187]. По определению Л. Прусака и Т. Давенпорта, в эту «смесь» следует добавить «обоснованную интуицию». Знания организации в Национальном стандарте РФ ГОСТ Р ИСО 9001-2015 «Системы менеджмента качества. Требования» определены как «знания, специфичные для организации; знания, полученные в основном из опыта. Знания – это информация, которая используется и которой обмениваются для достижения целей организации»⁴.

К интерпретации УЗ единообразного подхода нет. Принято считать, что изначально интерес к УЗ был сформирован в связи с потребностью в информационной технологии интегративного характера, но впоследствии концепция УЗ приобрела явно выраженный междисциплинарный формат. Данная технология сформирована на стыке многих дисциплин: стратегического менеджмента, теории организации, управления человеческими ресурсами, информационных технологий в менеджменте, управления изменениями, мотивации и стимулировании труда, маркетинга и др. М. Олвессон и Д. Карреман весьма метко отмечают, что «управление знаниями можно рассматривать как зонтичный термин для широкого круга научных направлений» [5, с. 460]. Приведем ряд определений, не ставя задачу семантического анализа. УЗ – это:

- «систематическое формирование, обновление и применение знаний с целью максимизации эффективности организации и повышения ее конкурентоспособности; новый вид управленческой деятельности; новая функция управления. Основу УЗ составляют люди, процессы и технологии, позволяющие организации оптимизировать обмен знаниями и их сохранение» [1, с. 598];
- «систематический процесс идентификации, использования и передачи информации, знаний, которые люди могут создавать, совершенствовать и применять. Это процесс, в ходе которого организация генерирует знания, накапливает их и использует в интересах получения конкурентных преимуществ. Ключевой момент в УЗ – создание связей между людьми, знающими необходимые рецепты и обладающими необходимыми компетенциями и опытом» [4, с. 195];
- в обобщенном виде «процесс интегрированной трансформации корпорацией своих интеллектуальных активов в прибыль и материальные ценности» [2, с. 103]; «несет двойную смысловую нагрузку: это и технология менеджмента, и информационная технология ... синтез этих технологий» [2, с. 104];
- «процесс, в ходе которого мы сознательно создаем, структурируем и используем базу знаний компании. Чтобы управлять знаниями, необходимо ответить на вопросы: Кто в компании обладает знаниями? Где

они их хранят? Как мы обеспечиваем обмен знаниями? Как знания создаются? Кто еще в них нуждается? Как они передаются? Как они обновляются? Как и где они хранятся? Как организован доступ к хранящимся в компании знаниям? Какие знания нам нужны теперь и какие потребуются в будущем? Сколько стоят все эти знания? Какие из них представляют наибольшую ценность? Используются ли они там и тогда, где и когда должны использоваться?» [6, с. 19–20].

УЗ иногда характеризуют через образные выражения – например, как «построение моста между теми, кому необходимы знания, и теми, у кого они есть (Т. Кулопулос, К. Фраппаоло [7, с. 53]), призму признаков биологической системы, например, как нервную систему организации, наложенную на формальную организационную структуру управления, как сердцевину образа жизни. По другому высказыванию, «Управлять знаниями невозможно. Можно управлять лишь той средой, в которой они создаются и используются. Лари Прусак. IBM» [цит. по: 7, с. 54].

Главной целью УЗ, несомненно, является повышение конкурентоспособности организации, но ее достижение в разрезе рассматриваемой технологии находит выражение через ряд частных целей:

- формирование инфраструктуры для повышения эффективности труда (в т.ч. перевод бессознательной некомпетенции в бессознательную компетенцию), качества обслуживания клиентов;
- выполнение требований СМК;
- обеспечение условий для развития предприятия на основе создания новых знаний, генерирования инноваций;
- обеспечение гарантии устойчивости предприятия при уходе ключевого работника, т. е. принятие мер по защите от риска потери критически важных знаний;
- коммерциализация знаний организации;
- создание условий для участия в совместных проектах.

Научное сообщество не предлагает единую универсальную методологию УЗ, создания СУЗ – набор технологий, инструментов, методов, средств многогранен, в отличие, например, от взгляда на структуру интеллектуального капитала организации, где при разных вариациях названий элементов прослеживается относительное единство их содержательного наполнения, опирающееся в основном на разработки Т. Стюарта, К.-Э. Свейби⁵.

По определению Б. З. Мильнера и его коллег, СУЗ – это «совокупность методологических подходов, процедур, технологий и механизмов, которые позволяют менеджменту организации за счет использования знаний создавать дополнительные ценности; система, осуществляющая процесс методического извлечения новых

⁴ Там же.

⁵ В состав интеллектуального капитала входят: человеческий капитал / индивидуальная компетенция работников, организационный капитал / внутренняя структура, потребительский капитал (капитал отношений, клиентский капитал) / внешняя структура. В интерпретации элементов небольшие различия имеются, но концепции в целом обладают схожей идеей – построение диаграммы Венна из трех кругов, где участок их пересечения – область приращения интеллектуального капитала. Единственный общий признак предлагаемых инструментов – междисциплинарность подхода.

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-14-23

ценностей из интеллектуальных активов предприятия и их распределения между всеми заинтересованными сторонами» [1, с. 384].

В работе В. А. Дресвянникова определение СУЗ представлено через основные входящие в нее подсистемы. Отличительные особенности системы УЗ от общей системы управления при описании ее состава не прослеживаются (в нее входят основная цель, субъекты и объекты управления, объединенные в организационной структуре, функции субъектов управления, методология, методы, средства, техническое обеспечение), но раскрываются при подробной характеристике элементов, в частности, обозначении основной цели УЗ (целевой функции), заключающейся в создании «стратегических конкурентных преимуществ организации путем совершенствования и развития» [8, с. 266]. Б. З. Мильнер и др. [1, с. 397–398], Д. Е. Морковкин [9, с. 78] в этот перечень добавляют аудит знаний, творческие коллективы и системы повышения компетентности кадров. Общность идеи ученых состоит и в поддержке проектного формата разработки и внедрения системы.

Н. М. Абдикеев и А. Д. Киселев указывают, что СУЗ «создает в корпорации единое информационное пространство, организует совместную работу сотрудников для приобретения, представления и обмена знаниями, предоставляет доступ к единой корпоративной базе знаний и создает условия для эффективного использования знаний персонала в общих интересах» [2, с. 211–212], раскрывают ее назначение через набор соответствующих задач. Е. Г. Русскова и И. В. Карнаух рассматривают СУЗ с использованием очень близкого подхода – как «взаимодействие разноплановых элементов в целях формирования единого информационного пространства, организации групповой работы сотрудников для приобретения и обмена знаниями, предоставления доступа к единой корпоративной базе знаний и создания условий для эффективного использования знаний сотрудников в общих интересах» [10, с. 82].

Интегративный подход рассматриваемой технологии менеджмента к регулированию организационных процессов позволяет сравнивать систему УЗ со «стержнем», которым должны быть пронизаны все элементы предприятия для повышения эффективности их взаимодействия, т.к. СУЗ обеспечивает «своевременную доставку информации, а также средства ее обработки, анализа и принятия решений» (в т.ч. с использованием систем бизнес-интеллекта) [2, с. 212]. В результате применения СУЗ ожидается усиление свойств целостности, устойчивости предприятия.

В арсенале УЗ представлен богатейший набор разнообразных инструментов, объединить который в четко выраженный алгоритм действий крайне проблематично в виду необходимости учета многих факторов – размера предприятия, стадии его жизненного цикла, степени рутинизации основных процессов, личностных особенностей руководителя и членов его команды, между-

турной специфики, факторов внешней среды, ее характеристик (вязкости, взаимосвязанности, сложности, подвижности, неопределенности и пр.), сферы деятельности и пр. Но в отдельных работах поэтапному представлению процесса создания СУЗ внимание уделено.

Например, Дж. Харрингтон и Ф. Воул перечисляют шесть этапов внедрения СУЗ, кратко раскрывая их содержание: установление требований; оценка инфраструктуры; разработка системы УЗ; опытное внедрение СУЗ; развертывание СУЗ; непрерывное совершенствование СУЗ [11, с. 200–201].

А. И. Уринцов приводит обзор двух моделей «по публикациям научных разработок» [7, с. 69–74]: 12-шаговую модель, разработанную в Университете Дж. Вашингтона (США), и 10-шаговую карту Тайваня, соединяющей в себе «элементы внедрения системы, мониторинга и оценки» [7, с. 70]. Как отмечает автор издания, 10-шаговая карта была основой для создания 12-шаговой модели, состоит из идентификации знаний, критичных для бизнеса; выстраивания бизнес-стратегии и СУЗ; анализа существующих знаний компании; построения ИТ-инфраструктуры на основе уже существующей; фокусировки на процессах и знаниях, как явных, так и неявных; создания адаптивной и конкурентоспособной платформы СУЗ; создания и внедрения СУЗ, ориентированной на результат; внедрения элементов лидерства и систем поощрения, необходимых для запуска работ по УЗ; разворачивания инициатив УЗ на основе полученных показателей; обучения на основе реальных ситуаций.

Этапы создания СУЗ в работе Н. М. Абдикеева и А. Д. Киселева прослеживаются через перечисление задач УЗ, которое, как отмечают авторы, «станет ключевой технологией, определяющей парадигму менеджмента» [2, с. 104–105]: аудит и оценка имеющихся ресурсов корпорации; их источников и информационных ресурсов корпорации; определение актуальных и определяющих знаний и информации для данного типа бизнеса; определение типа сценария управления знаниями корпорации; разработка классификации корпоративных знаний; определение технологической составляющей проекта и выбор необходимых ИТ-решений.

К. Джанетто и Э. Уилер предлагают менеджерам проектов, управляющим и другим заинтересованным лицам набор этапов, состоящий из «анализа нынешней культуры и практики работы компании; принятия решений и разработки обоснования проекта; планирования и проведения аудита знаний; планирования внедрения УЗ; внедрения УЗ, которое, в свою очередь, включает этап классификации ваших знаний и этап выбора технологии для управления знаниями; информирования служащих и их обучения; анализа хода реализации проекта и планирования и осуществления последующих мероприятий» [6, с. 113].

Е. Г. Русскова и И. В. Карнаух, рассматривая в своей работе проблемы управления знаниями, процесс внедрения СУЗ разбили на пять этапов, первым из которых является определение «узких мест» деятельности предприятия. Он находит продолжение в анализе факторов, создающих

помехи разработке и внедрению СУЗ, аудите знаний с выявлением из них наиболее приоритетного, постановке цели, задач СУЗ и создании центра по УЗ. Завершается процесс разработкой инструментария [10, с. 198–199].

Функциональное назначение УЗ не имеет однозначного трактования, определяется учеными как через набор общих функций (как, например, в работе А. А. Гапоненко и Т. М. Орловой, выделяющих аналитическую, распределительную, охранную, интеграционную функции и создание новых знаний [4, с. 212–217]), так и посредством развернутых характеристик функционала соответствующих работников, «профессиональных ролей, необходимых для выполнения определенных задач производства знаний» (см., например, у В. А. Дресвянникова [8, с. 288–318]).

Результаты

Анализ работ по управлению знаниями разных авторов позволил дать собственную интерпретацию понятия *система управления знаниями* в организации и сформировать алгоритм ее построения.

Система управления знаниями в организации – это целенаправленно сформированное и регулируемое пространство для организации совместного труда работников и достижения целей организации, основанное на комплексном взаимодействии информационных, коммуникативно-маркетинговых и HR-технологий.

Для разработки, создания СУЗ в целом необходимо осуществить следующие действия.

1. Определить основные цели УЗ и в укрупненном виде сформулировать задачи для реализации 2–4 этапов. Очевидно, что первому этапу должна предшествовать работа, обеспечивающая хорошее ориентирование в направлениях деятельности, состоянии организации.

Особая значимость на данном этапе придается результатам предварительной комплексной диагностики корпоративной культуры (с использованием в первую очередь социологических методов), которые позволят получить представление о ее нормативно-ценностной и знаково-символической подсистемах. Богатый опыт использования социологического инструментария для этой цели накоплен, например, в Кемеровском государственном университете, где под руководством доктора экономических наук, профессора Е. А. Морозовой проведен ряд соответствующих исследований [12; 13]. Из широкодоступных источников обращает на себя внимание и диагностический инструментарий (иллюстрированный примерами деятельности конкретных компаний и подкрепленный рекомендациями по управленческим действиям) «для анализа текущего влияния культуры на связанное со знаниями поведение в компании» Д. У. Делонга и Л. Фейхи [14, с. 250].

2. Назначить координатора проекта по созданию СУЗ, сформировать рабочую группу, в составе которой обязательно должен присутствовать специалист ИТ-службы.

Команда с соответствующим функционалом не обязательно должна быть формализована в виде дополнительной структурной единицы, ее деятельность может осуществляться в формате проектной группы, но работе следует регламентировать. Как вариант, координатором может выступать должностное лицо, ответственное за создание СМК. Целесообразность обращения к внешним консалтинговым услугам зависит от состояния кадровых и финансовых ресурсов компании, степени ее открытости для вхождения внешних участников.

Стимулирующий аспект для внутренней рабочей группы может быть выражен либо в форме дополнительных поощрений, либо в перераспределении основного функционала за исключением ситуаций, когда у работников сформирована прямая мотивация на долговременное продуктивное выполнение дополнительных обязанностей довольно высокого уровня сложности. Но может сыграть позитивную роль и фактор вовлеченности персонала в управленческую деятельность; в литературе примеры довольно обширно освещены (например, группы руководства – неформальные рабочие группы в *Harley-Davidson*, советы и комиссии в *Cisco* [15, с. 177–186], группы (кружки) качества на японских предприятиях (см., например, [16, с. 129–133]) и пр.).

3. Организовать и провести аудит знаний, а также технологий, уже используемых для обмена знаниями, их накопления, хранения, распространения, утилизации, защиты. Обратит внимание на состояние социального капитала организации, разработать онтологии знаний.

Одна из значимых классификаций знаний организации предполагает разделение их по способности поддерживать ее конкурентоспособность. Согласно данному подходу, знания следует классифицировать на базовые (*core* – «минимальный набор и уровень знаний, необходимые для "участия в игре"»), продвинутые (*advanced* – знания, позволяющие организации быть конкурентоспособной) и новаторские (*innovative* – «знания, позволяющие фирме лидировать в своей отрасли и значительно дифференцировать себя по сравнению с конкурентами. Новаторские знания часто позволяют фирме менять "правила игры"»). По рекомендации исследователей, на основе проведенного анализа необходимо выявить «разрывы» в знаниях и на дальнейших этапах разработать стратегию по их устранению [17, с. 172–176]. К. Коллисон в своей работе описывает практику диагностики (с использованием диаграмм «река» и «лестница») и устранения знаковых разрывов в отделениях компании *British Petroleum* [18, с. 90–97].

В укрупненном виде обработка знаний состоит из трех фаз: *извлечение* знаний, *структурирование* хаоса полученных знаний (путем построения карт знаний, концептуальных графов, таблиц решений и пр.) с образованием так называемого поля знаний, *формализация* знаний, создание баз знаний [3, с. 481]. Основные практические методы извлечения знаний Б. З. Мильнер и его коллеги сгруппировали в текстологические (анализ учебников,

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-14-23

технической документации, специальной литературы) и коммуникативные. Последние делятся на индивидуальные (активные – интервью, анкетирование и др.; пассивные – наблюдение, вербальные отчеты, лекции и пр.) и групповые (круглый стол, мозговой штурм, ролевые игры и пр.) [1, с. 414–415]. Особую значимость ученые придают психологическому аспекту извлечения знаний, выделяя три слоя проблем: контактный (проблемы взаимодействия эксперта и аналитика как партнеров), процедурный (проблемы грамотного проведения процедуры извлечения), когнитивный (проблема получения знания как такового) [1, с. 411–413].

Процессы проектирования и разработки онтологий изучаются в разделе инженерии знаний под названием *онтологический инжиниринг*, подразумевающий «глубокий структурный анализ предметной области» [1, с. 420]. Термин *инженерия знаний* был введен Э. Фейгенбаумом (одним из создателей экспертных систем, профессором Стэнфордского университета, США) [2, с. 230] и представляет теорию, методологию и технологию, которые охватывают методы добычи, анализа, представления и обработки знаний экспертов [2, с. 230–231]. По определению команды Б. З. Мильнера, инженерия знаний – это ветвь информатики, изучающая модели и методы извлечения, структурирования и формализации (представления) знаний для их обработки в интеллектуальных и информационных системах [1, с. 404].

Для получения знаний из больших выборок данных организации все чаще обращаются к такому методу, как *data mining* (англ. – добыча, раскопка знаний), представляющий «процесс поддержки принятия решений, основанный на поиске в данных скрытых закономерностей (шаблонов информации), т. е. это процесс обнаружения в сырых данных ранее неизвестных, нетривиальных, практически полезных и доступных интерпретаций знаний, необходимых для принятия решений в различных сферах человеческой деятельности» [19, с. 139]. В методологическом плане *data mining* представляет собой мультидисциплинарную область, возникшую и развивающуюся на базе прикладной статистики, распознавания образов, искусственного интеллекта, теории баз данных и других наук. Ближайший к нему термин *knowledge discovery in databases* (KDD, обнаружение знаний в базах данных) ученые, как правило, склонны считать синонимом [19, с. 139].

4. Определить задачи УЗ (с учетом обобщенной информации) и **основные показатели**, на которые ориентирована СУЗ. По данным показателям в дальнейшем будет проведена оценка ее эффективности.

Так или иначе, меры по УЗ направлены на рационализацию (от лат. *rationalis* – разумный), т. е. усовершенствование деятельности организации, результативность которой должна найти выражение в изменении (при благоприятном исходе – повышении) каких-либо конкретных параметров, например, производительности труда, объема инноваций, экономических, экологических показателей, социально-психологического климата и, в част-

ности, удовлетворенности персонала, уровня его профессионализма, удовлетворенности стейкхолдеров и пр.

На этом этапе желательно учесть, что в соответствии с одним из организационных принципов рационализации – принципа последовательного подключения – группа для работы над преобразованиями должна состоять из индивидуумов с разными типами мышления (в соответствии с теорией организации – сенсуалов, иррационалов и рационалов).

5. Сформировать стратегию УЗ, разработать план ее реализации (определить сценарий УЗ предприятия [2, с. 104]). Данный этап касается непосредственно применения разработанных онтологий.

Здесь происходит и выбор организационных форм УЗ (ученые в их перечень, как правило, включают образование стратегических альянсов, заключение договоров государственно-частного партнерства (ГЧП), сетевого взаимодействия, виртуализацию направлений деятельности и др.). Отметим, что ряд предприятий, работающих на территории Кемеровской области, например, ПАО «Сбербанк», АО «СУЭК-Кузбасс», ООО «Кемеровский автоцентр КАМАЗ», ООО «Юникскосметик ESTEL» и др., с готовностью вовлекаются в такие варианты взаимодействия с учебными заведениями, как ГЧП, дуальное обучение, сетевая форма реализации образовательных программ, выполняют наставнические функции и пр., предоставляя свои ресурсы для проведения олимпиад, конкурсов, семинаров, научных исследований и пр., тем самым принимая участие в формировании компетенций потенциальных работников.

А. А. Гапоненко и Т. М. Орлова предлагают алгоритм УЗ через выбор стратегии, основанный на использовании одного из трех видов интеллектуального капитала организации (человеческого, организационного, потребительского) или их комбинаций; всего, соответственно, семь стратегий [4, с. 220–231].

6. Определить набор технологий, инструментов УЗ. Учесть особенности стадий жизненного цикла УЗ.

Среди многообразия теоретических положений, раскрывающих технологии, методы, средства, инструменты УЗ, с точки зрения их систематизации нам более всего импонирует взгляд А. А. Гапоненко и Т. М. Орловой [4, с. 255–388], но при модификации их подхода с учетом содержания рабочей программы по дисциплине «Управление знаниями в организации», разработанной профессором кафедры управления человеческими ресурсами Высшей школы экономики, доктором экономических наук Е. Я. Варшавской, и расширении инструментального набора на основе различных источников (инструментами являются отдельные положения из разных областей наук, которые могут внести вклад в формирование общей системы УЗ). Важно подчеркнуть, что границы между технологиями и особенно между инструментами носят весьма условный характер.

В качестве основных технологий и инструментов УЗ можно привести следующие.

Информационные технологии: система управления взаимоотношениями с клиентами (*CRM – Customer Relationship Management*), система планирования ресурсов организации (*ERP – Enterprise Resource Planning*), система хранения информации и методов ее аналитической обработки (*BI – Business Intelligence*), система управления логистическими цепочками, Интранет, Экстранет, локальная сеть организации для обмена файлами и др.

Коммуникативно-маркетинговые технологии: коммуникационный менеджмент (в т.ч. медиа-, публич-, инвестор рилейшнз), интегрированные маркетинговые коммуникации, маркетинг отношений, латеральный маркетинг, мобильный маркетинг, брендинг, бенчмаркинг, репутационный менеджмент, имидж и др.

HR (Human Resource)-технологии: организационная культура, эмоциональный интеллект, мотивация и стимулирование труда, корпоративная социальная ответственность, лидерство, творческая деятельность, обучающаяся и самообучающаяся организация, корпоративные университеты, андрагогика, психология личности, когнитивная психология, социально-психологические методы руководства и др.

Результат работы над созданием СУЗ на технологическом этапе должен предусматривать возможность решения проблем, связанных с сопротивлением персонала участвовать в обмене знаниями. Негативное отношение членов коллектива к распространению знаний, нежелание делиться своим знанием активом, выдвигать новые идеи обусловлено многими причинами. Например, работник может не пожелать вступать в обмен знаниями, руководствуясь следующими соображениями: «моя ценность как работника определяется тем, что я знаю нечто, неизвестное остальным», «люди обязаны уметь мыслить самостоятельно», «мне за это не платят», «обмен знаниями – пустая трата времени», «я слишком занят для этого», «сейчас неподходящее время для обмена знаниями», «требуется слишком много времени, чтобы найти источник нужной информации», отторжение знания (например, «создано не нами»), негативное отношение в организации к ошибкам, слабая выраженность инициативности, неготовность менеджеров извлекать из них знания, чрезмерно почтительное отношение к формальной власти и др. [20, с. 366–372; 21, с. 92–93].

При анализе и последующем реинжиниринге бизнес-процессов следует учитывать, что все внутренние элементы организации находятся во взаимосвязи, и изменение одних элементов практически всегда неминуемо сказывается на состоянии других, за исключением случаев, когда знания, инновации являются автономными, а не системными. В связи с этим создаваемая СУЗ должна быть интегрирована с другими системами организации.

По наблюдению Ю. Ю. Петрунина, «важным источником, из которого управление знаниями питает свои модели и технологии, является искусственный интеллект. <...> Фактически основная идея управления знаниями продолжает основную идею искусственного интеллекта:

разум, способность понимать и принимать решения присуща не только человеку, но и машинам, и программам (в искусственном интеллекте), а также и организациям (в управлении знаниями)» [22, с. 67].

Данный этап осложнен также необходимостью определения того, кому какие знания необходимы для осуществления трудовой деятельности и каким образом целесообразно организовать этим пользователям доступ к знаниям. Создаваемая система должна быть релевантной, своевременно обновляемой и в целом эффективной.

7. Оформить проект по созданию и внедрению СУЗ, оценить его стоимость с учетом имеющихся ресурсов и возможности доступа к дополнительно требуемым, при необходимости внести корректировки.

8. Создать инфраструктуру для внедрения УЗ: социально-психологические, организационные (в т.ч. нормативно-правовые, административные), технические, финансовые условия.

9. Ввести в действие СУЗ, издать приказ о начале ее функционирования. Вероятнее всего, интегративный характер данного инструмента повышения эффективности труда не оставит без изменения ряд других нормативных документов предприятия, повлечет утверждение новых: может потребоваться корректировка организационной структуры, штатного расписания (например, добавление таких должностей, как директор по УЗ, когнитолог, аналитик и др.) и пр.

10. Обеспечить контроль за функционированием СУЗ и возможность внесения изменений для совершенствования. Положительный синергетический эффект будет индикатором высокого уровня качества созданной СУЗ.

Заключение

Таким образом, предполагаем, что в укрупненном и упрощенном виде процесс создания и внедрения СУЗ в организации можно представить в виде рассмотренной десятиэтапной модели. Несмотря на наличие довольно четко обозначенных этапов, их прохождение нельзя признать строго последовательным. Важно отметить и сквозные проблемы, работа над решением которых неминуема в данном процессе.

Одна из самых существенных трудностей – это формирование действенных механизмов *мотивации и стимулирования персонала*. Взгляд на структуру данной функции менеджмента у автора опирается на концепцию, разделяемую и развиваемую И. П. Поваричем и Б. Г. Прошкиным, согласно которой выделяют три вида мотивации трудового поведения: прямую, властную и опосредованную [23, с. 24–30]. В результате тщательного изучения управленческого аспекта мотивации труда Б. Г. Прошкин отмечает, что среди пяти основных функций менеджмента мотивации уделено наименьшее внимание [24]. Здесь важно рекомендовать субъекту управления следующее: при применении стратегии трансформационного лидерства для воздействия на глубинный уровень культуры объекта управления в целях формирования установок прямой

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-14-23

мотивации, нужных управляющей подсистеме, необходимо учитывать, что набор свойств объекта всегда шире, чем то знание о нем, которым обладает субъект, поэтому ожидаемо затруднение, связанное с выходом управляющей подсистемы за пределы своей субъективности – многие вещи, понятия практически невозможно объективизировать в полном объеме. «Миграция ценностей» должна носить корректный характер с недопущением злоупотребления такими методами воздействия, как интриги, манипулирование, провокации, НЛП и т.п.

При всем многообразии подходов к построению СУЗ, набору инструментов практически единогласным является утверждение о необходимости целенаправленного создания и поддержания культуры организации, благоприятной для УЗ, что придает данной концепции статус философии компании: участие в той или иной форме этого управленческого процесса должно стать не только содержательной компонентой труда всего персонала, а быть направлено на формирование у всех сотрудников увлеченности поддержанием циркуляции организационных знаний. Социологами установлена очень важная зависимость: «Если культура коллектива ориентирована на ценности развития, стремления к передовым практикам, то нововведения в организации будут проходить быстрее и эффективнее, если же культура проповедует ценности консерватизма, стагнации, то преобразования будут тормозиться, наткаться на культурные барьеры» [13, с. 145].

Еще одна сквозная проблема – это формирование экспертного пула (подбор экспертов, аналитиков, когнитологов, инженеров по УЗ и т.п.) – межфункциональной команды, объединяющей взаимодополняющих друг друга специалистов с разными знаниями, навыками, опытом. Сложность состоит не только в подборе экспертов с должными наборами компетенций, но и необходимости их совместимости, в т.ч. психологической, для эффективной командной работы. Проиллюстрируем это цитатой: «организации, в которых первую скрипку играют суперзвезды, часто страдают от раздробленности и забывают про общую цель, что порождает внутренние раздоры и соперничество. <...> Не лучшие результаты дает и другая крайность. В организациях, где коллективное ценят без оглядки на индивидуальное, творческое начало подавляется, новые идеи гибнут на корню и торжествует конформизм» [15, с. 160–161].

Литература

1. Управление знаниями в инновационной экономике / под ред. Б. З. Мильнера. М.: Экономика, 2009. 599 с.
2. Абдикеев Н. М., Киселев А. Д. Управление знаниями корпорации и реинжиниринг бизнеса. М.: ИНФРА-М, 2013. 382 с.
3. Инновационное развитие: экономика, интеллектуальные ресурсы, управление знаниями / под ред. Б. З. Мильнера. М.: ИНФРА-М, 2013. 624 с.
4. Гапоненко А. Л., Орлова Т. М. Управление знаниями. Как превратить знания в капитал. М.: Эксмо, 2008. 400 с.
5. Олвессон М., Карреман Д. Странная парочка, или что скрывается за любопытным понятием «управление знаниями» // Управление знаниями. СПб.: Высшая школа менеджмента, 2010. С. 459–492.
6. Джанетто К., Уилер Э. Управление знаниями. Руководство по разработке и внедрению корпоративной стратегии управления знаниями / пер. Е. М. Пестеревой. М.: Добрая книга, 2005. 192 с.
7. Управление знаниями. Теория и практика / под ред. А. И. Уринцова. М.: Юрайт, 2017. 255 с.
8. Дресвянников В. А. Управление знаниями организации. М.: КноРус, 2012. 344 с.

Можно привести ряд факторов, которые призваны способствовать частичному решению обозначенных проблем по умолчанию при правильном подходе к проектированию СУЗ. Социальный резерв повышения производительности труда ожидаем, прежде всего, за счет причастности (в той или иной степени) каждого работника к управлению организацией (все задействованы на каких-либо этапах жизненного цикла УЗ), заинтересованности работодателя в повышении уровня компетентности трудящихся. При наличии возможности проведения социологических исследований у персонала формируется ощущение значимости его мнения, а при обеспечении доступности результатов исследований, информации о принятых на их основе управленческих решениях – доверие к руководству. Несомненно, резервом эффективности труда при внедрении СУЗ является его совершенствование, обогащение с использованием достижений науки и техники, передового опыта других организаций, через проведение мероприятий по рационализации бизнес-процессов (в т.ч. управления коллективом), посредством укрепления трудовой дисциплины, улучшения организации, обслуживания рабочих мест, повышения творческой активности и пр. Развитие коллектива, в свою очередь, способствует повышению уровня его самоуправления и самоорганизации.

В завершение приведем цитату из работы Е. Е. Жернова (одного из ведущих кузбасских ученых в сфере экономики знаний), отражающую нашу позицию: «проект экономики, опирающейся на системы, основанные на знаниях, не заменяет экономику знаний человека, а гармонично дополняет ее» [25], и акцентируем внимание на том, что руководству предприятия, создавая СУЗ, корпоративную базу данных, следует учитывать, что ключевым актором, способствующим достижению целей предприятия, остается персонал, который в полном объеме заменить экспертной системой невозможно, т.к. (здесь немного перефразируем слова Б. М. Когут и У. Б. Зандер) репликация технологий в современном мире усиливает потенциал имитации, что обращает компании к необходимости сдерживания имитаций посредством инноваций, обучения «новым умениям путем рекомбинации своих текущих способностей» [26].

9. Морковкин Д. Е. Организационное проектирование системы управления знаниями // Образовательные ресурсы и технологии. 2013. № 2. С. 74–80.
10. Русскова Е. Г., Карнаух И. В. Управление знаниями на предприятии // Власть. 2012. № 5. С. 82–85.
11. Харрингтон Дж., Воул Ф. Совершенство управления знаниями / пер. А. Л. Раскина. М.: Стандарты и качество, 2008. 272 с.
12. Морозова Е. А., Сухачева А. В. Корпоративная культура в вузе: взгляд работников и студентов // Вестник Кемеровского государственного университета. 2014. № 4-1. С. 115–122.
13. Морозова Е. А., Сухачева А. В. Организационная культура вуза как фактор его развития // Управление изменениями в высшей школе / под общ. ред. Р. М. Нижегородцева, С. Д. Резника. М.: ИНФРА-М, 2018. С. 125–146.
14. Делонг Д. У., Фейхи Л. Диагностика культурных барьеров в управлении // Управление знаниями. СПб.: Высшая школа менеджмента, 2010. С. 243–274.
15. Сидху И. Метод Cisco: Искусство достижения взаимоисключающих целей. М.: Альпина Паблишер, 2011. 218 с.
16. Пронников В. А., Ладанов И. Д. Управление персоналом в Японии. М.: Наука. Главная редакция восточной литературы, 1989. 207 с.
17. Зак М. Х. Разработка знаниевой стратегии // Управление знаниями. СПб.: Высшая школа менеджмента, 2010. С. 162–188.
18. Коллисон К., Парселл Д. Учитесь летать. Практические уроки по управлению знаниями от лучших научающихся организаций. М.: Институт комплексных стратегических исследований, 2006. 296 с.
19. Мосягин А. Б. Использование методологии *data mining* при решении задач обработки социальных данных // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2015. № 2. С. 138–140.
20. Хастед К., Михайлова С. Диагностика и преодоление враждебности к распространению знаний // Управление знаниями. СПб.: Высшая школа менеджмента, 2010. С. 358–378.
21. Гершман М. А. Инновационный менеджмент. М.: Маркет ДС, 2010. 200 с.
22. Петрунин Ю. Ю. Искусственный интеллект и методологические вопросы управления знаниями // Философские науки. 2016. № 8. С. 67–74.
23. Поварич И. П., Прошкин Б. Г. Стимулирование труда: системный подход. Новосибирск: Наука: Сиб. отд-ние, 1990. 198 с.
24. Прошкин Б. Г. Мотивация труда: управленческий аспект. Новосибирск: Изд-во СО РАН, 2008. 380 с.
25. Жернов Е. Е. Экономика знаний и проект экономики, опирающейся на системы, основанные на знаниях: вместе или вместе // Россия молодая: сб. материалов IX Всерос. науч.-практ. конф. молодых ученых с международным участием, 18–21 апреля 2017 г. Кемерово, 2017. С. 74020.
26. Когут Б. М., Зандер У. Б. Знания фирмы, комбинационные способности и репликация технологии // Российский журнал менеджмента. 2004. Т. 2. № 1. С. 121–140.

The Knowledge Management System in Organizations as a Tool of Labor Increase Efficiency: Stages of Construction

Oksana P. Kochneva ^{a, @}

^a Kuzbass Regional Institute of Professional Education Development, 38-A, Tuhachevskiy St., Kemerovo, Russia, 650070

[@] smiop@yandex.ru

Received 14.11.2018. Accepted 13.02.2019.

Abstract: Knowledge management became known as a technology (concept, direction) of management in the second half of the XX century. The National Standard of the Russian Federation GOST R ISO 9001-2015 "Quality management system. Requirements" was introduced on November 1, 2015. It contained a section entitled "Organization Knowledge", which caused normative interest in this administrative tool. The transition period was three years.

Knowledge management has been the focus of scientific and educational publications. The interest is caused primarily by a search for optimal ways of system's effective functioning under the conditions of "society of knowledge". It means a need for permanent innovation, prompt adaptation to changes, information space digitalization, etc. An analysis of prominent studies allowed the author to create a knowledge management system (KMS) for organizations. The research highlighted the main stages of KMS design and a number of significant problems of socio-psychological nature that accompany it. The algorithm is not highly versatile in nature, since formation of KMS depends on many characteristics of the company – its resources, size, stage of life cycle, degree of processes routinization, scope of activities, personal characteristics of leader

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-14-23

and the team, cross-cultural specificity, environmental factors, etc. It can contribute to the holistic understanding about the main stages of the process and its key problems.

Keywords: technology, intellectual capital, quality management system, work motivation, organizational culture, project, rationalization

For citation: Kochneva O. P. The Knowledge Management System in Organizations as a Tool of Labor Increase Efficiency: Stages of Construction. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Politicheskie, sotsiologicheskie i ekonomicheskie nauki*, 2019, 4(1): 14–23. (In Russ.) DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-14-23

References

1. *Knowledge management in the innovation economy*, ed. Mil'ner B. Z. Moscow: Ekonomika, 2009, 599. (In Russ.)
2. Abdikeev N. M., Kiselev A. D. *Knowledge management of corporation and reengineering business*. Moscow: INFRA-M, 2011, 382. (In Russ.)
3. *Innovative development: economy, intellectual resources, knowledge management*, ed. Mil'ner B. Z. Moscow: INFRA-M, 2013, 624. (In Russ.)
4. Gaponenko A. L., Orlova T. M. *Knowledge management. How to turn knowledge into capital*. Moscow: Eksmo, 2008, 400. (In Russ.)
5. Olvesson M., Karreman D. A strange couple, or what lies behind the curious concept of "knowledge management". *Knowledge management*. Saint-Petersburg: Vysshiaia shkola menedzhmenta, 2010, 459–492. (In Russ.)
6. Dzhanelto K., Uiler E. *Knowledge management. Guidance on the development and implementation of a corporate knowledge management strategy*, transl. Pestereva E. M. Moscow: Dobraia kniga, 2005, 192. (In Russ.)
7. *Knowledge management. Theory and practice*, ed. Urincov A. I. Moscow: Iurait, 2017, 255. (In Russ.)
8. Dresviannikov V. A. *Organization knowledge management*. Moscow: Knorus, 2012, 344. (In Russ.)
9. Morkovkin D. E. Organizational design of knowledge management system. *Obrazovatel'nye resursy i tekhnologii*, 2013, (2): 74–80. (In Russ.)
10. Russkova E. G., Karnaukh I. V. Knowledge management in the enterprise. *Vlast'*, 2012, (5): 82–85. (In Russ.)
11. Harrington J., Voul F. *Knowledge management excellence: the art of improving knowledge management*, transl. Raskin A. L. Moscow: Standarty i kachestvo, 2008, 269. (In Russ.)
12. Morozova E. A., Sukhacheva A. V. Corporate culture in a higher education institution: the opinion of educators and students. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta*, 2014, (4-1): 115–122. (In Russ.)
13. Morozova E. A., Sukhacheva A. V. Organizational culture of the university as a factor in its development. *Change management in higher education*, eds. Nizhegorodtsev R. M., Reznik S. D. Moscow: INFRA-M, 2018, 125–146. (In Russ.)
14. Delong D. U., Feikhi L. Diagnostics of cultural barriers in management. *Knowledge management*. Saint-Petersburg: Vysshiaia shkola menedzhmenta, 2010, 243–274. (In Russ.)
15. Sidhu I. *Cisco method: Art of achieving mutually exclusive goals*. Moscow: Alpina Pablisher, 2011, 218. (In Russ.)
16. Pronnikov V. A., Ladanov I. D. *Personnel management in Japan*. Moscow: Nauka. Glavnaia redaktsiia vostochnoi literatury, 1989, 207. (In Russ.)
17. Zak M. Kh. Knowledge strategy development. *Knowledge management*. Saint-Petersburg: Vysshiaia shkola menedzhmenta, 2010, 162–188. (In Russ.)
18. Kollison K., Parsell D. *Learn to fly. Practical knowledge management lessons from the best learning organizations*. Moscow: Institut kompleksnykh strategicheskikh issledovani, 2006, 296. (In Russ.)
19. Mosyagin A. B. Using the methodology of data mining in the task of processing social data. *Monitoring obshchestvennogo mneniia: ekonomicheskie i sotsialnye peremeny*, 2016, (2): 138–140. (In Russ.)
20. Khasted K., Mikhailova S. Diagnosis and overcoming hostility to the spread of knowledge. *Knowledge management*. Saint-Petersburg: Vysshiaia shkola menedzhmenta 2010, 358–378. (In Russ.)
21. Gershman M. A. *Innovative management*. Moscow: Market DS, 2010, 200. (In Russ.)
22. Petrunin Yu. Yu. Artificial intelligence and methodological issues of knowledge management. *Filosofskie nauki*, 2016, (8): 67–74. (In Russ.)
23. Povarich I. P., Proshkin B. G. *Incentives for work: a systematic approach*. Novosibirsk: Nauka: Sib. otd-nie, 1990, 198. (In Russ.)
24. Proshkin B. G. *Work motivation: managerial aspect*. Novosibirsk: Izd-vo SO RAN, 2008, 380. (In Russ.)
25. Zhernov E. E. Knowledge economy and project of economy based on knowledge-based systems: instead of or together. *Young Russia: Proc. IX Russian Sci.-Prac. Conf. of young scientists with Intern. participation*, April 18–21, 2017. Kemerovo, 2017, 74020. (In Russ.)
26. Kogut B. M., Zander U. B. Company knowledge, combinative abilities and the replication of technology. *Rossiiskii zhurnal menedzhmenta*, 2004, 2(1): 121–140. (In Russ.)

УДК 316.334.22+331.101

Качество трудовой жизни: дефиниционные основы, структура, управление

Анна В. Мухачева^{а, @}^а Кемеровский государственный университет, 650000, Россия, г. Кемерово, ул. Красная, 6

@oblakko@mail.ru

Поступила в редакцию 03.11.2018. Принята к печати 17.01.2019

Аннотация: Предметом статьи является качество трудовой жизни в рамках его дефиниционных основ, выделяемой компонентной структуры, подходов к измерению и управлению. В статье изложены и обобщены вариации теоретико-прикладных ракурсов рассмотрения анализируемого феномена, представлены авторские выкладки в отношении теории качества трудовой жизни, перечня его ключевых элементов, приведены результаты апробации предлагаемой исследовательской структуры на примере изучения трудовой жизни среднего медицинского персонала поликлиники для взрослых Областного клинического центра охраны здоровья шахтеров.

В соответствии с авторским подходом качество трудовой жизни является частным случаем общего качества жизни и представляет собой степень удовлетворения жизнеобеспечивающих (материальных, в физически благоприятной среде обитания), социальных и духовных потребностей в рамках (посредством, с помощью) трудовой деятельности. Дуальность качества трудовой жизни заключается в наличии двух базовых подходов к его измерению: объективного и субъективного.

Авторская структура качества трудовой жизни включает в себя содержание труда; вознаграждение (материальное и нематериальное); график работы; условия труда; коллектив; общественную полезность и престиж работы; развитие; карьеру; социальные гарантии и нематериальные компенсации. Возможности объективного изучения всех указанных аспектов качества трудовой жизни оказались ограниченными за неимением полного перечня соответствующих показателей, что актуализировало применение социологических инструментов. Реализация исследовательской схемы на примере социологического изучения мнения среднего медицинского персонала крупного клинического центра позволила сформировать интегральные показатели по каждому элементу качества их трудовой жизни и рассчитать общий балл, оказавшийся достаточно высоким. Выстраивание точечных управленческих воздействий в отношении отдельных аспектов качества трудовой жизни позволит усовершенствовать системы менеджмента, организации труда и мотивации работы персонала.

Ключевые слова: структура качества трудовой жизни, дуальность качества трудовой жизни, измерение качества трудовой жизни, социологическая оценка качества трудовой жизни, удовлетворенность работой, условия труда, медицинское учреждение, содержание труда, график работы, социальные гарантии

Для цитирования: Мухачева А. В. Качество трудовой жизни: дефиниционные основы, структура, управление // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2019. Т. 4. № 1. С. 24–29. DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-24-29

Введение

Вопросы повышения качества жизни, в т.ч. в трудовом аспекте, активно выдвигаются на повестку дня мировыми лидерами государственного и корпоративного управления на протяжении последних десятилетий [1; 2]. Их решение становится залогом политического и коммерческого процветания существующих экономических институтов и объектов, легитимности деятельности сложившихся элит, важным маркером социальной направленности работы территориальных и корпоративных образований, главным средством от возрастающей социальной напряженности в условиях кризиса.

Качество трудовой жизни в существующих условиях является объектом многостороннего регулирования, в число субъектов которого входят государство, предприятия, общественные и профсоюзные организации, а также сами работники. Сложность интерпретации

и измерения данного показателя заключается в его высокой интегративности и многоаспектности. Однако значительное количество исследований подтверждает прямую зависимость между качеством трудовой жизни персонала и такими показателями, как устойчивость положения на рынке, качество обслуживания клиентов, знания работника, гибкость и технологическое лидерство [3], а потому изучение качества трудовой жизни персонала и изыскание резервов для его повышения остается приоритетной задачей всех прогрессивных предприятий в России и за рубежом.

Дефиниционные основы качества трудовой жизни

Впервые термин *качество трудовой жизни* был упомянут С. Робинсоном в 1972 г. на международной конференции, посвященной трудовым отношениям. Среди зарубежных исследователей вопросами качества трудовой жизни

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-24-29

занимались Ф. Герцберг, Г. Олдхэм. Суть концепции качества трудовой жизни заключалась в возможности самореализации работника с помощью трудовой деятельности. Попробуем подойти к этимологическим и дефиниционным корням данного понятия.

Очевидно, что качество трудовой жизни представляет собой вариацию общего качества жизни, которое, на наш взгляд, определяется как степень удовлетворения жизнеобеспечивающих, социальных и духовных потребностей человека (группы, общества), определяемая объективно существующими в рамках действующей социально-экономической системы и субъективно ощущаемыми характеристиками его жизни [4]. Указанное определение носит кумулятивный характер, т.к. обобщает наиболее известные подходы к анализируемому понятию, а также содержит авторскую классификацию потребностей.

Следовательно, качество трудовой жизни можно интерпретировать как степень удовлетворения жизнеобеспечивающих (материальных и в физически благоприятной среде), социальных и духовных потребностей работника в рамках (посредством, в процессе) трудовой деятельности. Схожего мнения придерживаются А. П. Егоршин, определяя данную категорию как интегральный показатель, всесторонне характеризующий экономическое развитие общества, уровень материального, медико-экологического и духовного благосостояния человека [5], и В. Б. Рябов, трактуя качество трудовой жизни через реализацию потребностей персонала в процессе труда [6]. Объективно-субъективный подход в измерении анализируемого понятия встречается у А. Монкевикуса, утверждающего, что качество трудовой жизни – это часть функциональной системы, взаимосвязанной с объективными условиями труда, удовлетворенностью, личностью и счастьем [7].

Тем не менее ряд исследователей тяготеет к сужению интерпретации качества трудовой жизни, ограничивая его отдельными группами потребностей, чаще всего духовными. Например, Н. В. Бухнер предлагает определять качество трудовой жизни как «степень соответствия условий в сфере труда таким потребностям, как самореализация и самовыражение» [6].

Оценочная дуальность качества трудовой жизни

В представленном определении общего качества жизни упомянута известная дуальность в его понимании, выражаемая в наличии двух базовых подходов к измерению – объективного и субъективного. Справедливо полагать их существование и относительно качества трудовой жизни. Ученые-объективисты пытаются увязать различные сферы качества трудовой жизни с количественными объективными показателями – данными кадрового, управленческого и бухгалтерского учета, ряд из которых (например, уровень доходов и информация об условиях труда) агрегируется в массиве статданных по территории. Например, В. И. Янковская представляет качество трудовой жизни как определенный комплекс факторов,

характеризующих объективные параметры жизнедеятельности субъектов в труде [8].

Приверженцы субъективного подхода в изучении качества трудовой жизни предлагают рассматривать его в соответствии с мнениями самих работников, основным инструментом исследования которых являются социологические опросы. В данном случае ставится знак равенства между качеством трудовой жизни и удовлетворенностью трудом, под которой понимается «эмоционально-оценочное отношение личности или группы к выполняемой работе и условиям ее протекания» [9].

Многие исследователи полагают, что доминирующим направлением выступает модель «ощущаемого качества жизни», поскольку сложный характер взаимосвязи объективных и субъективных условий труда не подтверждает кажущуюся вполне очевидной истину, что люди в лучших материальных условиях профессиональной деятельности более удовлетворены ею, чем находящиеся в относительно худших условиях [10, с. 4]. Эта модель построена на утверждении, что истинное значение качества трудовой жизни отражено в субъективных ощущениях индивидов, формирующихся на основе конкретных материальных условий трудовой деятельности, эмоционального состояния и т.п.

На наш взгляд, о качестве трудовой жизни персонала можно судить в зависимости от того, насколько ее параметры в количественном и качественном выражении отвечают нормативным стандартам, выработанным на базе сравнительного анализа (объективный подход) и внутренним ожиданиям (субъективный подход). То есть оценка может осуществляться как изнутри, так и извне. В зависимости от угла обзора можно отождествлять качество трудовой жизни с уровнем удовлетворения запросов его носителя, соответствия этого уровня ключевым параметрам (положение ученых-объективистов) и возникающему в результате чувству удовлетворенности (ощущаемое качество жизни).

Структура качества трудовой жизни

Подходы к изучению компонентной структуры качества трудовой жизни не менее вариативны. Как уже было упомянуто выше, нами предлагается проводить декомпозицию качества трудовой жизни в аналитических целях в рамках различных потребностей работника – жизнеобеспечивающих, социальных и духовных [11]. Они же выступают объектом пристального внимания работодателя. Менеджмент компании неустанно работает над компенсационным пакетом, позволяющим наиболее полно удовлетворить материальные нужды трудящихся, обеспечить их качественным медицинским обслуживанием и социальным страхованием (покрыть жизнеобеспечивающие потребности); способствует установлению эффективных коммуникаций в организации (удовлетворяет социальные потребности); совершенствует условия для самореализации работников в труде и выполнению их профессиональной миссии (удовлетворяет духовные потребности).

В. И. Золотов предлагает определять качество трудовой жизни по следующим элементам: организация рабочей среды, материальное вознаграждение, моральное вознаграждение и личностный рост, отношения с руководством, причастность к команде [12]. Структура элементов качества трудовой жизни Б. М. Генкина включает в себя характеристики рабочего места, производственной среды, организации и оплаты труда, уровень взаимоотношений в коллективе [13]. Структура качества трудовой жизни А. П. Егоршина включает оплату труда, рабочее место, руководство предприятия, служебную карьеру, социальные гарантии, социальные блага [14], А. Т. Саркуловой – организацию и содержание труда, оплату труда, стимулирование и мотивацию, создание безопасных и благоприятных условий, соотношение рабочего и свободного времени, психологический климат в коллективе, удовлетворенность трудом, чувство социальной полезности и гордости за выполняемую работу, качество досуга, дальнейшее развитие и самосовершенствование человека [15].

Обобщив предлагаемые исследователями аспекты качества трудовой жизни и выделив недостающие, мы разработали собственную их систему.

1. Содержание труда (интересная увлекательная работа, отсутствие монотонности и однообразия в трудовой деятельности, минимизация стрессовых факторов).

2. Вознаграждение (материальное и нематериальное).

3. График работы (продолжительность рабочего дня, перерывы для отдыха и приема пищи, продолжительность рабочей недели, чередование трудовых дней).

4. Условия труда (безопасность, чистота и эстетическое оформление помещений и рабочего места, соответствие их санитарно-гигиеническим требованиям, удобство расположения места работы и обеспеченность его инфраструктурой).

5. Коллектив (отношения с коллегами по работе и начальством).

6. Общественная полезность и престиж работы.

7. Развитие (возможность личного и профессионального роста).

8. Карьера (перспективы карьерного роста, ясность иерархии должностных ступеней, доступность и привлекательность каждой из них, связь с вознаграждением).

9. Социальные гарантии и нематериальные компенсации (льготы, соблюдение трудового законодательства, оплата дополнительных социальных благ).

Представленная структура качества трудовой жизни содержит максимум не дублирующих друг друга элементов, позволяющих максимально охватить весь спектр разнообразных потребностей работника. Однако комплексность аналитической базы в отношении качества трудовой жизни таит в себе один неизбежный недостаток: степень удовлетворения социальных и духовных потребностей персонала слабо поддается объективному измерению, а следовательно, требует задействования социологического инструментария.

Результаты социологического измерения качества трудовой жизни среднего медицинского персонала поликлиники для взрослых Областного клинического центра охраны здоровья шахтеров

Для апробации выделенной структуры нами совместно с А. С. Зотовой была изучена структура качества трудовой жизни медсестринского персонала поликлиники для взрослых Государственного автономного учреждения здравоохранения Кемеровской области «Областной клинический центр охраны здоровья шахтеров» (ГАУЗ КО «ОКЦОЗШ») г. Ленинска-Кузнецкого (Кемеровская область). Метод исследования – анкетирование. Опрошено 35 медсестер из 46, работающих в поликлинике. При составлении вопросов анкеты мы предлагали сравнивать работу медсестры с трудом других категорий работников поликлиники (врачей и обслуживающего персонала) и представителей других профессиональных групп с аналогичным уровнем образования.

Гипотеза исследования состояла в том, что субъективные оценки качества трудовой жизни медсестер ГАУЗ КО «ОКЦОЗШ» окажутся невысокими, соответствующими объективным замерам основных трудовых параметров деятельности данной категории работников региона (низкой оплатой труда, высоким уровнем стресса и т.д.).

Содержание труда

Согласно полученным данным, медсестры считают свою работу более интересной, чем какую-либо другую (более 50 % опрошенных). Большинство медсестер считают, что их работа по трудозатратам равноценна труду работников других категорий (59 %) и альтернативных профессий со средним уровнем образования (70 %). Сравнивая работу медсестры с трудом других категорий и профессий, большинство респондентов оценивают ее как более стрессовую (68 %).

Вознаграждение

Сравнивая по данному аспекту свою работу с другими категориями работников (врачами, обслуживающим персоналом), большинство медсестер отметили, что их вознаграждение несправедливо в различной степени (крайне несправедливо и скорее несправедливо – 69 %). По сравнению с работниками других профессии свое вознаграждение считают несправедливым 84 % медсестер (большинство из них выбрало ответ «крайне несправедливое»).

При ответе на вопрос «Какие меры дополнительного вознаграждения используются для мотивации работы медсестринского персонала в поликлинике?» респонденты отметили грамоты, медали, размещение на доске почета, устную похвалу от руководства, премирование (надбавка в соответствии с коэффициентом трудового участия).

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-24-29

График работы

Медсестры положительно оценивают удобство графика работы, выше по сравнению с другими категориями сотрудников (44 %) и профессий (61 %). На среднем уровне удобство собственного графика работы оценивает 37 % и 30 % респондентов, низко – 18 % и 9 % соответственно. 1 % респондентов затруднились ответить.

Условия труда

Условия труда медсестринского персонала можно охарактеризовать как благоприятные – все отметки выше 4-х баллов (по пятибалльной шкале) (табл. 1).

Таблица 1. Оценки характеристик условий труда медсестринского персонала

Table 1. Evaluation of working conditions by the nursing staff

Характеристика условий труда	Оценка
Безопасность	4,3
Соответствие санитарно-гигиеническим требованиям	4,8
Наличие необходимых средств защиты и спецодежды	4,7
Оформление помещений и рабочего места	4,9
Удобство расположения, стоянки, подъездных путей	4,7

Это связано с тем, что Областной центр охраны здоровья шахтеров является передовым и современным учреждением здравоохранения, оснащен лучшим оборудованием, средствами защиты для сотрудников; все помещения центра имеют свежий ремонт, эргономичны и удобны для персонала; имеется просторная парковка, специальная дорога к клиническому центру и даже яблочная аллея на территории учреждения.

Коллектив (отношения с коллегами и начальством)

Более половины медсестринского персонала склонны оценивать уровень отношений с коллегами по работе и руководством как высокий 58 % и 63 % соответственно. При этом отношения с коллегами по работе оцениваются во всех случаях чуть выше, чем отношения с руководством. Характеризуют отношения в коллективе как неблагоприятные 37 % опрошенных медсестер, с руководством – 41 %.

Общественная полезность, престиж

Большинство медсестер (59 %) лишь иногда испытывают гордость, сообщая свое место работы другим людям, более четверти (28 %) – редко. Только 12 % медсестринского персонала действительно гордятся своей работой. Престижность профессии медсестры в своем окружении как высокую оценили 10 %, среднюю – 37 %, низкую – 53 %. Согласно полученным данным, более половины медсестер считают собственную профессию более полезной по сравнению с другими категориями и профессиями;

более четверти (27 %) утверждают, что общественная полезность их профессии носит исключительно высокий характер (рис. 1).



Рис. 1. Распределение ответов на вопрос «Насколько полезной для общества является работа медсестры, на Ваш взгляд, по сравнению с другими профессиями?»

Fig. 1. Answers to the question "How useful is the work of a nurse for society, in your opinion, if compared to other professions?"

Развитие (возможности личного и профессионального роста)

Исходя из усредненных результатов оценки по пятибалльной шкале, можно констатировать, что работа медсестры в целом достаточно высоко и в одинаковой степени способствует развитию трудового и личностного потенциала работника (4,1–4,2 балла).

Карьера

Три четверти опрошенных (рис. 2) оценивают карьерную лестницу медсестринского персонала как неэффективную (25 %) и скорее неэффективную (49 %). Доплаты за получение категорий крайне малы в организации, слабо стимулируют повышать квалификацию, расти профессионально и двигаться по карьерной лестнице.



Рис. 2. Распределение ответов на вопрос «Насколько эффективна, на Ваш взгляд, карьерная лестница медсестры для мотивации к профессиональному росту?»

Fig. 2. Answers to the question "How effective, in your opinion, is a nurse's career ladder for motivation for professional growth?"

Социальные гарантии и компенсации

При ответе на вопрос «Какие социальные гарантии и компенсации предусмотрены в Вашей трудовой деятельности?» медсестры поликлиники отметили абонементы детям с 7 лет в бассейн, подарки к новому году для состоящих в профсоюзе, корпоративную столовую с едой хорошего качества и низкими ценами, бесплатное лечение в клиническом центре. При ответе на вопрос

«Какие бы дополнительные социальные гарантии и льготы Вы бы хотели видеть в своей организации?» – предложили путевки для сотрудников хотя бы в местные санатории, абонементы в спортивные залы и клубы.

Интегральные оценки качества трудовой жизни

Как демонстрируют усредненные результаты, наиболее высокие оценки качества трудовой жизни медсестер поликлиники получили такие ее аспекты, как график работы, условия труда, общественная полезность, престиж (по пятибалльной шкале) (таблица 2).

Эмпирические исследования показывают, что степень расхождения объективной и субъективной оценки качества трудовой жизни может варьироваться от незначительного отклонения до радикального различия. Однако, как уже указывалось выше, возможности объективной оценки качества трудовой жизни в аспектах, превышающих обычный компенсационный пакет работника, крайне скудны, что актуализирует применение социологических методов.

Заключение

Подводя итоги, следует отметить, что качество трудовой жизни есть проекция общего качества жизни человека на профессиональную сферу во всей совокупности индивидуальных потребностей (жизнеобеспечивающих, социальных и духовных в авторской классификации). Результаты измерения качества трудовой жизни зависят, прежде всего, от выделяемой его структуры, а также от применяемого подхода (объективного или субъективного). Однако следует учитывать, что возможности объективной

оценки качества трудовой жизни могут быть ограничены в анализе степени удовлетворения нематериальных потребностей, в результате чего следует признать доминирующим в оценке качества трудовой жизни субъективный подход.

Таблица 2. Усредненные оценки компонент качества трудовой жизни медсестринского персонала поликлиники для взрослых Областного клинического центра охраны здоровья шахтеров

Table 2. Average estimates of the components of the quality of working life of the nursing staff at the Regional Clinical Center for Miners

Компонент качества трудовой жизни	Оценка
Содержание труда (интересность, увлекательность работы)	4,1
Вознаграждение (материальное и моральное)	2,9
График работы	4,8
Условия труда	4,9
Коллектив (отношения с коллегами и начальством)	4,2
Общественная полезность, престиж	4,8
Развитие (возможности личного и профессионального роста)	3,5
Карьера	2,8
Социальные гарантии и компенсации	3,1

Литература

1. Sojka L. Specification of the quality of work Life characteristics in the Slovak economic environment // *Sociology*. 2014. No. 3. P. 283–299.
2. Worrall L., Cooper C., Kerrin M., La-Band, Rossell A., Woodman P. A. The quality of working life. Exploring managers' wellbeing, motivation and productivity. London: Chartered management institute, 2016. 36 p.
3. Roth A. V. Performance dimensions in services: an empirical investigation of strategic performance // *Services marketing and management*, 1993. Vol. 2. P. 1–47.
4. Морозова Е. А., Мухачёва А. В. Региональная социально-экономическая дифференциация в контексте экономического кризиса (на примере регионов Сибирского федерального округа) // *Сибирская финансовая школа*. 2016. № 5. С. 33–40.
5. Егоршин А. П. Мотивация трудовой деятельности. Н. Новгород: НИМБ, 2003. 320 с.
6. Маклакова Е. А. Качество трудовой жизни как индикатор реализации трудового потенциала // *Вестник Ленинградского государственного университета им. А. С. Пушкина*. 2014. Т. 6. № 2. С. 37–47.
7. Monkevicius A. Quality of working life concept and empirical indicators // *Intellectual economics*. 2014. Vol. 8. No 1. P. 8–24.
8. Янковская В. И. Основные составляющие качества трудовой жизни // *Стандарты и качество*. 2003. № 2. С. 46–47.
9. Психология / под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. 2-е изд., испр. и доп. М.: Политиздат, 1990. 494 с.
10. Маликов Н. С. Качество и уровень жизни населения России: тенденции и динамика // *Уровень жизни населения регионов России*. 2002. № 2. С. 1–16.
11. Мухачёва А. В., Морозова Е. А. Качество жизни в условиях кризиса: региональный аспект Кемерово: КемГУ, 2016. 232 с.
12. Золотов В. И. Организационное поведение. Барнаул: Изд-во АлтГТУ, 2010. 260 с.
13. Генкин Б. М. Экономика и социология труда. М.: Норма, 2007. 448 с.
14. Егоршин А. П., Гуськова И. В. Методология управления трудовыми ресурсами. Н. Новгород: НИМБ, 2008. 352 с.
15. Саркулова А. Т. К вопросу «качество трудовой жизни» // *Современные проблемы науки образования*. 2010. № 3. С. 121–124.

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-24-29

Quality of Working Life: Definitive Foundations, Structure, and Management

Anna V. Mukhacheva^{a, @}^a Kemerovo State University, 6, Krasnaya St., Kemerovo, Russia, 650000[@] oblakkko@mail.ru

Received 03.11.2018. Accepted 17.01.2019.

Abstract: The research features the quality of working life and its foundations, components, and measurement. The article describes and summarizes various theoretical and applied perspectives of the phenomenon. It presents authentic ideas on the theory of working life quality, as well as a list of key elements. The authors describe a case of the nurses working in the Regional Clinical Center of miners' health.

According to the author, the quality of working life is a particular case of the general quality of life and represents the degree of satisfaction of life-supporting (physically favorable environment), social, and spiritual needs through labor activity. The dual quality of working life is in two basic approaches to its measurement: objective and subjective.

The quality of working life includes the content of the work; rewards (material and immaterial); working hours; working conditions; staff; public utility and prestige of work; development; career; social guarantees and non-material compensation. The options were found limited in the absence of a full list of indicators that actualized the use of sociological tools. The research scheme is based on the example of a sociological study of opinions formed integral indicators for each quality element. The total score was quite high. The formation of point management influences in relation to certain aspects of the quality of working life can improve the management systems of labor organization and personnel motivation.

Keywords: working life quality structure, duality of life quality, measuring of working life quality, sociological assessment of working life quality, job satisfaction, working conditions, medical institution, labor content, work schedule, social guarantees

For citation: Mukhacheva A. V. Quality of Labor Life: Definitive Foundations, Structure, Management. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Politicheskie, sotsiologicheskie i ekonomicheskie nauki*, 2019, 4(1): 24–29. (In Russ.) DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-24-29

References

1. Sojka L. Specification of the quality of work life characteristics in the Slovak economic environment. *Sociology*, 2014, (3): 283–299.
2. Worrall L., Cooper C., Kerrin M., La-Band, Rossell A., Woodman P. A. *The quality of working life. Exploring managers' wellbeing, motivation and productivity*. London: Chartered management institute, 2016, 36.
3. Roth A. V. Performance dimensions in services: an empirical investigation of strategic performance. *Services marketing and management*, 1993, vol. 2, 1–47.
4. Morozova E. A., Mukhacheva A. V. Regional socio-economic differentiation in the context of the economic crisis (as in the case of the Siberian Federal District). *Siberian financial school*, 2016, (5): 33–40. (In Russ.)
5. Egorshin A. P. *Motivation of work*. Nizhny Novgorod: NIMB, 2003, 320. (In Russ.)
6. Maklakova E. A. Working life quality as an indicator of implementing the labour potential. *Vestnik Leningradskogo gosudarstvennogo universiteta im. A. S. Pushkina*, 2014, 6 (2): 37–47. (In Russ.)
7. Monkevisius A. Quality of working life concept and empirical indicators. *Intellectual economics*, 2014, 8 (1): 8–24.
8. Yankovskaya V. I. The main components of the quality of working life. *Standards and quality*, 2003, (2): 46–47. (In Russ.)
9. *Psychology*, eds. Petrovskii A. V., Iaroshevskii M. G. Moscow: Politizdat, 1990, 494. (In Russ.)
10. Malikov N. S. Quality and standard of living of the population of Russia: trends and dynamics. *Uroven' zhizni naseleniia regionov Rossii*, 2002, (2): 1–16. (In Russ.)
11. Mukhacheva A. V., Morozova E. A. *Quality of life in crisis: regional aspect*. Kemerovo: Kemerovskii gos. un-t, 2016, 232. (In Russ.)
12. Zolotov V. I. *Organizational behavior*. Barnaul: Izd-vo AltGTU, 2010, 260. (In Russ.)
13. Genkin B. M. *Economics and sociology of labor*. Moscow: Norma, 2007, 448. (In Russ.)
14. Egorshin A. P., Gus'kova I. V. *Methodology of managing human resources*. Nizhny Novgorod: NIMB, 2008, 352. (In Russ.)
15. Sarkulova A. T. On the issue of "quality of working life". *Sovremennye problemy nauki obrazovaniia*, 2010, (3): 121–124. (In Russ.)

УДК 330

Автоматизация бизнес-процессов в образовательной организации как инструмент эффективного управления

Павел И. Ананьев^а; Марина А. Кайгородова^{а, @}^а Алтайский государственный технический университет имени И. И. Ползунова, 656038, Россия, г. Барнаул, пр. Ленина, 46

@ mkaigorodova@mail.ru

Поступила в редакцию 14.11.2018. Принята к печати 17.01.2019

Аннотация: Развитие цифровой экономики и модернизация образования в России обуславливают необходимость автоматизации бизнес-процессов в образовательной организации. Объект исследования – управление образовательной деятельностью в вузе. Предмет исследования – процесс создания единой автоматизированной информационной системы управления вузом. Цель – определение основных элементов единой автоматизированной информационной системы, связанных с управлением образовательной деятельностью в вузе, и их соответствие законодательству в сфере образования Российской Федерации. Для обеспечения системного подхода к решению поставленной задачи использовались следующие методы исследования: анализ, синтез, формализация и моделирование. В статье обсуждаются вопросы проектирования информационных систем на основе различных подходов, определены их преимущества и недостатки; приведено описание подсистем, автоматизирующих основные бизнес-процессы, связанные с управлением образовательной деятельностью в Алтайском государственном техническом университете. Опыт проектирования информационной системы в Алтайском государственном техническом университете может быть полезен при решении аналогичной задачи в других образовательных организациях.

Ключевые слова: процессный подход, информационная система, информационные ресурсы, единое информационное пространство, соблюдение законодательства, сфера высшего образования

Для цитирования: Ананьев П. И., Кайгородова М. А. Автоматизация бизнес-процессов в образовательной организации как инструмент эффективного управления // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2019. Т. 4. № 1. С. 30–36. DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-30-36

Введение

С целью совершенствования системы высшего образования Министерство образования и науки Российской Федерации проводит радикальные изменения и формирует новую систему образования, которая позволит изменить структуру направлений подготовки в соответствии с требованиями российской экономики и мирового сообщества, повысить эффективность деятельности вузов и качество обучения бакалавров, специалистов и магистров в вузах.

Реализация Федеральной целевой программы развития образования, майских указов Президента, Федеральных государственных образовательных стандартов с учетом профессиональных стандартов, освоение профессионального стандарта педагога требуют изменения подходов к управлению вузом¹.

Вуз представляет собой сложную управленческую систему. В современной теории менеджмента выделяют несколько подходов, основные из них: ситуационный, системный, функционально-ориентированный и процессно-ориентированный [1]. Принципиальным отличием процессного подхода является концентрация на результате

и оптимальном методе его достижения, а также возможность его формализации. Выделение бизнес-процесса в качестве отдельного объекта управления дает возможность оптимизировать и контролировать показатели результативности и эффективности процесса [2].

В Программе «Цифровая экономика Российской Федерации»² определены цели, задачи, сроки реализации основных мер по развитию цифровой экономики России, установлены приоритеты развития социальной сферы общества, в том числе образования. Это обуславливает применение передовых цифровых технологий в реализации основных – образовательной и научной деятельности – и вспомогательных бизнес-процессов вузов [3]. В связи с этим ключевыми задачами вуза становятся формирование единого информационного пространства, обеспечение средствами информационного взаимодействия всех стейкхолдеров образовательного процесса, наличие электронных систем мониторинга и управления информационными ресурсами, автоматизация бизнес-процессов [4; 5]. Решение перечисленных задач позволяет реализовать единая автоматизированная информационная система (ЕАИС).

¹ О Федеральной целевой программе развития образования на 2016–2020 годы. Постановление Правительства РФ от 23.05.2015 № 497 (утрачено силу).

² Программа «Цифровая экономика Российской Федерации». Утверждена распоряжением Правительства РФ от 28.07.2017 № 1632-р. Режим доступа: <http://static.government.ru/media/files/9gFM4FHj4PsB79I5v7yLVuPgu4bvR7M0.pdf> (дата обращения: 09.04.2018).

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-30-36

При создании автоматизированной ИС реализуются мероприятия по внедрению во все основные бизнес-процессы вуза информационных технологий, представляющих собой совокупность организационных мер, программно-технических средств и инфокоммуникационных технологий.

Создание ИС управления вузом – сложная задача, для решения которой используют два подхода.

Первый подход основан на внедрении корпоративных ИС (ERP – от англ. *Enterprise Resource Planning* – планирование ресурсов предприятия), представляющих собой крупные программные комплексы [6]. Существенными недостатками тиражируемых программных продуктов являются высокая стоимость; большой объем настроек системы под конкретного пользователя; слабая интеграция с существующим информационным пространством вуза; несвоевременная реакция на изменения в законодательстве в сфере образования.

Второй подход состоит в наращивании интегрированной системы управления организацией на основе собственных разработок и находит применение в большинстве вузов [5; 6].

Основными методами проектирования ИС являются структурный (функциональный) и объектно-ориентированный. Сущность структурного метода заключается в декомпозиции ИС на автоматизированные функции (бизнес-процессы). Этот метод рекомендуется применять для определения требований к системе на этапе анализа.

Объектно-ориентированный метод позволяет описать структуры системы в терминах объектов и связей между ними [7]. Он может быть использован на этапе проектирования системы и позволяет легко исправлять проектные решения в соответствии с изменившейся логикой бизнес-процессов.

Спроектировать эффективную ИС одним из указанных методов сложно. В связи с этим разработчиками ЕАИС управления в Алтайском государственном техническом университете им. И. И. Ползунова (АлтГТУ) было предложено оригинальное решение – применять структурный и объектно-ориентированный методы последовательно. Для выделения объектов автоматизации и описания связей между ними использовать объектно-ориентированный подход, а для анализа требований к системе и описанию бизнес-процессов внутри объекта – структурный.

Автоматизация бизнес-процессов

Проектирование ЕАИС управления в АлтГТУ началось в 1998 г. Система развивается по модульному принципу: каждый модуль создается как отдельный программный продукт, привязанный к единой базе данных. Модули позволяют автоматизировать бизнес-процессы различ-

ных структурных подразделений вуза. С целью преемственности и оперативности разработок используется одинаковый набор программных средств и методов проектирования.

В настоящий момент ЕАИС АлтГТУ включает следующие подсистемы (модули):

- приемная кампания;
- деканат;
- кафедра;
- Интернет-ресурсы;
- бюро расписаний;
- патентно-лицензионная деятельность;
- Министерство обороны;
- планово-финансовое управление (ПФУ);
- отдел кадров и бухгалтерия.

Рассмотрим подробнее подсистемы, автоматизирующие основные бизнес-процессы, связанные непосредственно с образовательной деятельностью.

Подсистема «Приемная кампания» обеспечивает работу с личными делами абитуриентов; подготовку к проведению (в форме тестирования) экзаменов для абитуриентов, поступающих на заочную форму обучения и в аспирантуру; обработку результатов экзаменов; подготовку документации о зачислении абитуриентов; статистическую обработку данных [8].

Подсистема «Приемная кампания» позволяет:

- подавать электронное заявление через сайт вуза;
- учитывать индивидуальные достижения абитуриентов;
- отслеживать количество заявлений от абитуриента в момент подачи документов; согласия на зачисление и отказы от зачисления;
- отображать на сайте вуза предварительные итоги зачисления с учетом двух волн согласно Порядку приема³;
- автоматически зачислять абитуриентов с учетом обязательного наличия двух волн для зачисления, а также отказа и согласия на зачисление⁴;
- формировать пакет для передачи информации о ходе приемной кампании в Федеральную информационную систему (ФИС) ЕГЭ и приема;
- прогнозировать зачисление абитуриентов по договорам об образовании.

Описанная подсистема позволяет сделать всю приемную кампанию прозрачной и обеспечивает соответствие требованиям законодательства РФ в сфере образования в части порядка приема на обучение по образовательным программам.

Подсистема «Деканат» обеспечивает следующую работу: учет контингента; расчет рейтинговых оценок, в том числе с учетом достижений студента в общественной

³ Об утверждении Порядка приема на обучение по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры. Приказ Министерства образования и науки РФ от 14.10.2015 № 1147. Зарегистрировано в Минюсте России 30.10.2015 № 39572.

⁴ Там же.

жизни; формирование индивидуальных учебных планов, приказов и справок; мониторинг успеваемости.

Модули «Учет контингента», «Приказы, справки» автоматизируют бизнес-процессы, связанные с обработкой личных карточек студентов, подготовкой и проведением аттестаций и сессий, расчетом стипендий, формированием и печатью приказов и справок.

Модуль «Рейтинги» внедрен в университете с 2005/2006 учебного года. Он позволяет получить различные виды рейтинговых оценок: входной рейтинг; рейтинг по дисциплине; обобщенный рейтинг, включающий значение входного рейтинга и всех семестровых рейтингов на текущий момент; выходной рейтинг, определяемый по результатам обобщенного рейтинга и государственной итоговой аттестации⁵.

Каждый вид рейтинговой оценки может быть определен для одного студента, группы, курса по направлению (специальности) подготовки; курса факультета или всего университета⁶.

Студенты кроме учебной деятельности занимаются научными исследованиями, творчеством, спортом, участвуют в общественной жизни. Особые достижения во внеучебной деятельности хранятся в модуле «Общественная жизнь», и их результат учитывается при расчете всех видов рейтингов студентов.

На основе рейтинговых рейтингов в приложении «Мониторинг» успеваемости формируются различные интерактивные отчеты для анализа успеваемости по результатам текущего и промежуточного контроля. Эти отчеты генерируются по запросам участников образовательного процесса и обеспечивают получение достоверной и актуальной информации, позволяющей принимать своевременные решения и проводить корректирующие мероприятия для повышения качества образования.

В Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации»⁷ и Федеральной целевой программе развития образования на 2016–2020 гг.⁸ определена необходимость формирования системы оценки качества образования. Министр образования и науки РФ О. Ю. Васильева на встрече с преподавателями вузов Забайкальского края сообщила, что должны меняться подходы к аккредитации вузов. По ее словам, та аккредитация, которая есть, имела конкретные задачи на конкретный период, и она их выполнила. Основой аккредитации должна стать оценка качества знаний.

В настоящее время в системе оценки качества российского образования выделяют два уровня: внутренний и внешний.

Внутренняя оценка обеспечивает выполнение требований Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования (ФГОС ВО) и действующего законодательства в области высшего образования.

Внешняя оценка включает процедуры государственной и профессионально-общественной аккредитации. Наличие двух видов аккредитаций подтверждает заинтересованность в гарантии качества образования различных целевых групп, в том числе государства и работодателей.

Система внутренней оценки качества подготовки студентов в АлтГТУ опирается на теорию научной организации тестового контроля. В качестве инструментальной среды для создания банков тестовых заданий, организации текущей и промежуточной аттестации студентов используется адаптивная среда тестирования (АСТ) и образовательный портал *Moodle*.

Тестирование по технологии АСТ позволяет формировать банки тестовых заданий; оценивать успешность изучения студентами дисциплин и модулей дисциплин; корректировать изучение отдельных тем дисциплин в соответствии с представленными результатами; оценивать качество преподавания⁹.

Результаты тестирования по технологии АСТ могут быть представлены следующими документами: ведомость по результатам тестирования; диаграмма распределения оценок обучающихся по тесту; срез знаний по теме дисциплины; матрица тестовых заданий; гистограмма распределения студентов по результатам тестирования, в том числе сравнительная гистограмма по нескольким группам (до трех групп)¹⁰. Следует отметить, что внутренний аудит оценки качества подготовки студентов не всегда является объективным.

Проведение тестирования по технологии федерального экзамена в сфере высшего профессионального образования является инструментом внешнего аудита оценки качества подготовки обучающихся в вузе. Его использование обеспечивает более объективную оценку учебной работы студента и преподавателя. Существенное расхождение оценок, полученных студентом у преподавателя и представленных в итоговой ведомости по результатам тестирования является предметом обязательного анализа.

Модули «Учебная нагрузка» и «Индивидуальные планы» позволяют формировать учебные (индивидуальные учебные) планы и календарные учебные графики во внутреннем формате АлтГТУ для стандартов ФГОС ВО всех

⁵ Отчет о результатах самообследования ГОУ ВПО «Алтайский государственный технический университет им. И. И. Ползунова» за 2006–2010 гг. Режим доступа: https://www.altstu.ru/media/f/Report_2006_2010_.pdf (дата обращения: 10.04.2018).

⁶ Там же.

⁷ Об образовании в Российской Федерации. ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ.

⁸ О Федеральной целевой программе...

⁹ Отчет о результатах самообследования ...

¹⁰ Там же.

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-30-36

форм и уровней обучения. Реализованы следующие бизнес-процессы: возможность привязки учебных планов к учебным планам групп (организовано взаимодействие с модулем «Учет контингента»); создание учебных поручений факультета для формирования учебной нагрузки кафедры и отдельного преподавателя. Для учебных поручений и индивидуальных учебных планов разработаны шаблоны печати. Все бизнес-процессы в указанных модулях разработаны с учетом требований законодательства РФ в сфере образования при осуществлении образовательного процесса.

Подсистема «Кафедра» представляет собой автоматизированное рабочее место инженера кафедры и включает следующие приложения: печать документов об образовании; рейтинг научно-педагогических работников (НПР); учебные поручения; работа с портфолио; повышение квалификации; подготовка рабочих программ дисциплин (РПД); контроль работы преподавателя в личном кабинете.

Модуль «Учебные поручения» позволяет просматривать учебные поручения от факультета, выполнять расчет нагрузки кафедры с возможностью получения печатной формы, формировать потоки групп и учебные поручения преподавателям.

Приложение «Подготовка РПД» создано для автоматизированного формирования РПД. Автоматизация этого бизнес-процесса позволит избежать технических ошибок, связанных с недостоверностью информации в учебном плане и РПД. Кроме того, преподаватель не сможет ввести в документ программное обеспечение, отсутствующее в реестре вуза. Все эти меры обеспечивают соответствие рабочей программы дисциплины требованиям ФГОС и законодательства РФ в сфере образования при осуществлении образовательного процесса.

Информационная открытость образования требует размещения информации о педагогическом составе на сайте вуза¹¹, в том числе данные о повышении квалификации и (или) профессиональной переподготовке. Модуль «Повышение квалификации» предназначен для сбора, проверки и анализа информации о повышении квалификации преподавателями кафедры. Эта информация в дальнейшем используется при формировании справки о кадровом обеспечении основной образовательной программы.

«Ситуация, сложившаяся в России в 2000-е гг. с учителями, врачами, государственными служащими, работниками культуры и науки принципиально отличалась

от стандартов развитых стран. Невысокий уровень оплаты труда существенно понизил социальный статус представителей указанных профессий и вызвал существенный отток наиболее квалифицированных и креативных работников из образования, здравоохранения, науки и государственной службы. Фактически за пределами российского "среднего класса" оказались наиболее многочисленные и востребованные обществом профессиональные группы. Для решения проблемы была разработана модель эффективного контракта. Ее внедрение началось в 2012 г. "майскими" указами Президента Российской Федерации Владимира Путина»¹².

В настоящий момент в АлтГТУ для решения этой задачи регулярно рассчитывается рейтинг НПР. Модуль «Рейтинг НПР» позволяет выполнить расчет рейтинга по каждому преподавателю, переводит рейтинги в нормативно-ориентированную шкалу за текущий период и усредненно за два последних периода, формирует приказ на стимулирующие выплаты, позволяет создавать отчет о деятельности НПР [9; 10].

Модуль «Печать документов об образовании» предназначен для работы с выпускными квалификационными работами (ВКР) и документами об образовании. В приложении разработаны шаблоны печатных форм: список выданных дипломов; протоколы заседания ГАК; приказ на отчисление и выписки из него; отчет о проверке соответствия дисциплин из диплома учебному плану. Существует возможность прикреплять пояснительную записку ВКР к соответствующей записи в базе данных.

В соответствии с требованиями законодательства РФ определен порядок формирования и ведения ФИС «Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении»¹³. Модуль «Печать документов об образовании» формирует сведения для ФИС «Федеральный реестр сведений о документах об образовании» (ФРДО). В указанном программном комплексе реализована возможность выдачи прогнозного отчета о выпуске студентов на следующий учебный год.

Требования к условиям реализации основных образовательных программ предполагают наличие электронной информационно-образовательной среды (ЭИОС)¹⁴. Одним из элементов ЭИОС является портфолио. Программный комплекс «Работа с портфолио» взаимосвязан с модулями «Учет контингента», «Рейтинги», «Общественная жизнь» и «Печать документов об образовании». Из этих

¹¹ Об утверждении требований к структуре официального сайта образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и формату представления на нем информации. Приказ Министерства образования и науки РФ от 29.05.2014 № 785. Зарегистрировано в Минюсте России 04.08.2014 № 33423.

¹² Отчет о результатах самообследования ...

¹³ О федеральной информационной системе «Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении» (вместе с «Правилами формирования и ведения федеральной информационной системы "Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении"»). Постановление Правительства РФ от 26.08.2013 № 729 (ред. от 29.11.2018). Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_151179/ (дата обращения: 13.04.2018).

¹⁴ Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.01 Экономика (уровень бакалавриата). Приказ Министерства образования и науки РФ от 12.11.2015 № 1327. Зарегистрирован в Минюсте России 30.11.2015 № 39906). Режим доступа: <http://fgosvo.ru/uploadfiles/fgosvob/380301.pdf> (дата обращения: 13.04.2018).

приложений в портфолио автоматически размещается информация об учебной деятельности и индивидуальных достижениях студента, а также размещается ВКР. Дополнительную информацию можно добавить через рабочее место инженера кафедры.

Подсистема «Интернет-ресурсы» включает личный кабинет студента, в котором размещаются учебные планы, рабочие программы дисциплин, практик, результаты текущей и промежуточной аттестации, рейтинги студента. Взаимодействие студента с преподавателем осуществляется через личный кабинет.

Структура внутривузовского приложения «Электронная библиотека» максимально удобна для студентов. Все материалы, разработанные преподавателями вуза, размещены по атрибутам: группа, курс, семестр, дисциплина. Кроме собственных образовательных ресурсов студенты подключены к электронно-библиотечным системам (ЭБС) «Лань» и «Университетская библиотека online». Программный модуль «Электронная библиотека» позволяет получить статистические отчеты по кафедрам, направлениям подготовки и по каждому преподавателю (количество размещенных материалов и их востребованность). Информация по преподавателям автоматически передается в приложение «Рейтинг НПП».

С 2016 г. в ЭБС вуза размещаются полные версии ВКР, что позволяет снизить уровень заимствования и повысить качество выпускных работ студентов.

В соответствии с требованиями законодательства в сфере образования в подсистему «Интернет-ресурсы» включены «Официальный сайт вуза» и «Обеспечение приемной кампании».

Для эффективной организации управления в вузе создан «Портал», на котором размещается внутренняя информация, например приказы и распоряжения, объявления.

При внедрении подсистем единой автоматизированной информационной системы в АлтГТУ разработчики столкнулись с рядом объективных проблем: нехватка квалифицированных программистов, обусловленная низкой оплатой их труда в бюджетной сфере; недостаточная подготовка пользователей ИС.

Пользователями модулей «Подготовка РПД» и «Личный кабинет преподавателя» являются НПП. По данным отчета о самообследовании АлтГТУ за 2017 г. средний возраст профессорско-преподавательского состава составил 51 год, в том числе профессоров – 68 лет. Естественно не все из них владеют достаточным уровнем компьютерной грамотности, а значит, не могут в полной мере использовать возможности, предлагаемые ИС.

Еще одной категорией работников, реализующих основные бизнес-процессы вуза, автоматизированные в ЕАИС, является учебно-вспомогательный персонал (УВП). Реализация трудовых функций УВП с применением программного обеспечения сокращает временные затраты на выполнение большей части работ и тем самым позволит привести соотношение между НПП и УВП в вузе в соответствие с требованиями «майских» указов Президента.

Результаты

Научная новизна представленной ЕАИС состоит в следующем:

- разработан организационно-технологический инструментарий управления вузом;
- предложено информационно-аналитическое обеспечение основных бизнес-процессов в вузе на основе трехзвенной клиент-серверной архитектуры;
- клиентская часть приложения реализована в виде веб-клиента, что позволяет максимально сократить его зависимость от операционной системы и организовать быстрый переход на использование отечественного офисного программного обеспечения;
- предложенный подход к автоматизации бизнес-процессов обеспечивает оперативное реагирование ИС на изменения требований законодательства РФ в сфере образования.

Можно утверждать, что в АлтГТУ автоматизированы основные бизнес-процессы, что позволяет эффективно управлять вузом. В конечном счете в условиях цифровой экономики рейтинг вуза зависит от качества информационных ресурсов и оперативности их предоставления всем заинтересованным участникам образовательного процесса.

Литература

1. Юсупов В. З. Методологические основы проектного подхода в управлении образовательной организацией // Проблемы современного педагогического образования. 2017. № 57-9. С. 273–279.
2. Бобко Т. В., Петрова Т. В. Идентификация подхода к управлению вузами на современном этапе как процессного // Фундаментальные исследования. 2017. № 9-1. С. 127–133.
3. Сахарова Н. В. Автоматизация вспомогательных бизнес-процессов в управлении образовательной организацией высшего образования // Новые информационные технологии в образовании: сб. научн. тр. 18-й междунар. науч.-практ. конф. / под общ. ред. Д. В. Чистова. М.: 1С-Пабблишинг, 2018. С. 189–190.
4. Иванов В. А. Развитие единого информационного пространства как стратегическое направление в управлении информационными ресурсами вуза // Компьютерные науки и информационные технологии: материалы Междунар. научн. конф., 30 июня – 2 июля 2016 г. Саратов: Наука, 2016. С. 174–178.
5. Лагутина Е. Е., Борисов И. А., Шарапова Н. В. К вопросу формирования информационной системы образовательной организации как инструмента эффективного управления // Наука и бизнес: пути развития. 2017. № 11. С. 20–23.

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-30-36

6. Торобеков Б. Т. Развитие информационной системы в управлении вузом // Наука, техника и образование. 2017. № 4. С. 34–36.
7. Копнов В. А., Валеева Е. В. Объектно-ориентированный подход в менеджменте качества. Екатеринбург: Урал. гос. лесотехн. ун-т, 2009. 115 с.
8. Щуревич В. А., Ананьев П. И., Боровцов Е. Г., Андреева А. Ю. Информационно-образовательное пространство вуза // Высшее образование в России. 2009. № 4. С. 71–76.
9. Эффективный контракт для профессионалов социальной сферы: тренды, потенциал, решения / отв. ред. Я. И. Кузьминов, С. А. Попова, Л. И. Якобсон. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2017. 141 с.
10. Крайнов Г. Н., Панов А. И. «Эффективный контракт» с преподавателем: плюсы и минусы // Обозреватель–Observer. 2018. № 1. С. 18–30.

Automation of Business Processes in Education as a Tool of Effective Management

Pavel I. Ananiev^a; Marina A. Kaygorodova^{a, @}

^a Polzunov Altai State Technical University, 46, Lenin Ave., Barnaul, Russia, 656038

[@] mkaigorodova@mail.ru

Received 14.11.2018. Accepted 17.01.2019.

Abstract: The development of the digital economy and the modernization of education in Russia necessitate the automation of business processes in the education. The research features the management of educational activities in university. The paper describes the process of creating a single automated information system for university management. The research objective was to identify the main elements of a single automated information system related to the management of educational activities in university and their compliance with legislation in the field of education of the Russian Federation. To provide a systematic approach to the solution of the problem, the authors used the following research methods: analysis, synthesis, formalization, and modeling. The article introduces an information systems based on different approaches, their advantages and disadvantages. It describes the subsystems that automate the main business processes related to the management of educational activities in the Altai State Technical University. The case can help to solve similar problems in other educational organizations.

Keywords: process approach, information system, information resources, a single information space, compliance with legislation, higher education

For citation: Ananiev P. I.; Kaygorodova M. A. Automation of Business Processes in Education as a Tool of Effective Management. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Politicheskie, sotsiologicheskie i ekonomicheskie nauki*, 2019, 4(1): 30–36. (In Russ.) DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-30-36

References

1. Yusupov V. Z. Methodological foundations of the design approach in the management of the educational organization. *Problemy sovremennogo pedagogicheskogo obrazovaniia*, 2017, (57-9): 273–279. (In Russ.)
2. Bobko T. V., Petrova T. V. Identification of process approach to management universities at the modern stage. *Fundamentalnye issledovaniia*, 2017, (9-1): 127–133. (In Russ.)
3. Sakharova N. V. Automation of auxiliary business processes in the management of an educational organization of higher education. *New information technologies in education: Proc. 18th Intern. Sci.-Prac. Conf.*, ed. Chistov D. V., 2018, 189–190. (In Russ.)
4. Ivanov V. A. The development of a single information space as a strategic direction in the management of information resources of a university. *Computer Science and Information Technologies: Proc. Intern. Sci. Conf.*, June 30 – July 2, 2016, Saratov: Nauka, 2016, 174–178. (In Russ.)
5. Lagutina E. E., Borisov I. A., Sharapova N. V. Designing of the information system of an educational organization as an instrument of effective management. *Science and business: ways of development*, 2017, (11): 20–23. (In Russ.)
6. Torobekov B. T. Development of information system in the management of high school. *Science, technology and education*, 2017, (4): 34–36. (In Russ.)
7. Koptov V. A., Valeeva E. V. *Object-oriented approach in quality management*. Ekaterinburg: Ural. gos. lesotekhn. un-t, 2009, 115. (In Russ.)

8. Shchurevich V. A., Ananov P. I., Borovtsov E. G., Andreeva A. Iu. Information and educational space of the university. *Vyshee obrazovanie v Rossii*, 2009, (4): 71–76. (In Russ.)
9. *Effective contract for social professionals: trends, potential, solutions*, eds. Kuzminov Ia. I., Popova S. A., Iakobson L. I. Moscow: Izd. dom vysshei shkoly ekonomiki, 2017, 141. (In Russ.)
10. Kraynov G. N., Panov A. I. Effective contract with the teacher: pros and cons. *Obozrevatel–Observer*, 2018, (1): 18–30. (In Russ.)

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-37-44

оригинальная статья

УДК 336.7

Ипотечное кредитование как финансовый инструмент решения жилищной проблемы в России

Светлана И. Бабина^{а, @}; Софья О. Назаренкова^{а, @}^а Кемеровский государственный университет, 650000, Россия, г. Кемерово, ул. Красная, 6

@ babina-si@rambler.ru

@ sofi2633@yandex.ru

Поступила в редакцию 14.11.2018. Принята к печати 17.01.2019.

Аннотация: Насущность жилищной проблемы для граждан России обуславливает актуальность рассмотрения ипотечного кредитования как основного финансового инструмента для ее решения в рыночных условиях. Целью проведенного исследования является анализ развития ипотечного жилищного кредитования, выявление существующих проблем и поиск путей укрепления рынка ипотечного капитала.

Теоретической и методологической основой исследования послужили научные труды по вопросам теории ипотечного кредитования; сравнительно-исторический анализ в приложении к рынку ипотечного капитала, а также анализ динамических рядов, построенных по статистическим данным Федеральной службы государственной статистики, Банка России, Агентства по ипотечному и жилищному кредитованию.

Результаты ретроспективного анализа, представленные в статье, позволяют сделать вывод о том, что, несмотря на все трудности социально-экономического развития, ипотечное жилищное кредитование оформилось в самостоятельный институт современной экономической системы России. В условиях стабилизации экономики кредит становится более доступным, а банки предлагают множество ипотечных продуктов на различных условиях. Однако положение российского ипотечного рынка все еще серьезно уступает развитым странам. Реализация предложенных в статье подходов к развитию рынка ипотечного жилищного кредитования будет способствовать его дальнейшему становлению и, соответственно, повышению роли ипотеки в решении жилищного вопроса, увеличению объемов строительства, подъему производства в смежных отраслях и экономики России в целом.

Ключевые слова: обеспеченность жильем, рынок ипотечного капитала, ипотека, история ипотечного кредитования в России, пути укрепления ипотечного рынка

Для цитирования: Бабина С. И., Назаренкова С. О. Ипотечное кредитование как финансовый инструмент решения жилищной проблемы в России // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2019. Т. 4. № 1. С. 37–44. DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-37-44

Введение

С переходом России к рыночным методам хозяйствования сфера жилищного строительства и механизмы обеспечения граждан жильем претерпели кардинальные изменения. В социалистической экономике основными источниками формирования жилого фонда в стране были строительство жилья предприятиями и организациями и государственное жилищное строительство. Приобретение гражданами жилья за счет собственных средств через участие в жилищно-строительных кооперативах и индивидуальное строительство не имело большого распространения. Доля этих форм в объеме жилищного строительства составляла не более 7–8 %. Участники жилищно-строительных кооперативов могли пользоваться ссудой, которую предоставляло государство.

Приватизация жилья в 90-е гг. прошлого столетия подвела своеобразную черту социалистическим экономическим

отношениям в этой сфере: система предоставления жилья на безвозмездной основе в длительное пользование членам конкретной семьи перестала существовать. Рыночные отношения открыли для граждан новые возможности и ограничения и, соответственно, обусловили необходимость поиска новых финансовых механизмов решения жилищной проблемы. В России жилье является дорогостоящим объектом покупки, и его приобретение для большинства граждан без привлечения заемного финансирования представляется практически невозможным. В связи с этим ипотечное жилищное кредитование для многих россиян стало привлекательной альтернативой долголетнему накоплению денежных средств для приобретения жилья. Благодаря жилищной ипотеке на протяжении всех лет рыночных отношений наблюдается положительная динамика обеспеченности российских граждан жильем, о чем свидетельствует приведенная в таблице ниже информация¹.

¹ Жилищный фонд. Официальная статистика Росстата. Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/housing/# (дата обращения: 02.02.2018).

Таблица. Показатели обеспеченности жильем граждан России
Table. Housing per capita indicators in Russia

	1990	1995	2000	2005	2010	2016
Общая площадь жилых помещений, приходящихся в среднем на одного жителя, м ²	16,4	18,2	19,2	20,8	22,6	24,9
Ветхий жилищный фонд, млн м ²	28,9	32,8	56,1	83,4	78,9	66,4
Аварийный жилищный фонд, млн м ²	3,3	4,9	9,5	11,2	20,5	22,7

Однако данные показатели сильно уступают ситуации в развитых странах. Например, в США обеспеченность жильем сегодня находится на уровне 75 м² на человека, в Германии – 45 м², а в Великобритании – 62 м². По стандартам ООН на человека предусматривается не менее 30 м² жилья. Также стоит отметить высокий рост ветхого и аварийного жилья в России. Исходя из приведенной статистики, можно сделать вывод о том, что проблема обеспеченности жильем в России долгие годы являлась острой и остается чрезвычайно важной и по сей день.

Итак, насущность жилищной проблемы для граждан России обуславливает актуальность рассмотрения ипотечного кредитования в качестве основного финансового инструмента для ее решения. Целью проведенного исследования является анализ развития ипотечного жилищного кредитования, выявление существующих проблем и поиск путей укрепления рынка ипотечного капитала.

Методы и материалы

Теоретической и методологической основой исследования послужили научные труды по вопросам теории ипотечного кредитования; сравнительно-исторический анализ в приложении к рынку ипотечного капитала; а также анализ динамических рядов. В качестве информационной базы использовалась статистическая информация Федеральной службы государственной статистики (Росстата), Банка России, Акционерное общество «Агентство по ипотечному и жилищному кредитованию» (АО «АИЖК»).

Среди отечественных ученых, которые занимаются вопросами теории и методологии жилищного кредитования, следует назвать В. А. Горемыкина, В. О. Крупина, Н. Б. Косареву, А. Б. Копейкина, Н. Н. Рогожину, Д. С. Сиваева, М. И. Каменецкого, Л. В. Донцову, С. М. Печатникову, С. А. Литвинову, Н. П. Назарчук [1–6]. Стратегия развития ипотечного жилищного кредитования рассматривается в работах М. П. Логинова и О. Н. Логиновой [7; 8]. Мировой опыт ипотечного кредитования, региональные векторы развития ипотеки освещаются в работах В. В. Меркулова, Т. С. Коростелевой [9; 10].

Для раскрытия сущности ипотеки рассмотрим понятие рынка ипотечного капитала и его сегментов. Рынок ипотечного капитала представляет собой часть финансового рынка, на котором происходит перераспределение заемных финансовых ресурсов, обеспеченных залогом недвижимости.

Данные рынки классифицируются по типам недвижимости, которая используется как залог: рынок ипотечного жилищного кредитования, рынки доходной недвижимости и т.д. Первичный рынок ипотечного капитала состоит из кредиторов, предоставляющих заемные средства, и заемщиков-инвесторов, которые покупают объекты недвижимости. Развитие первичного рынка ипотечного капитала – важный метод решения жилищной проблемы для большого количества семей.

На первичном рынке создается закладная – именная ценная бумага, которая удостоверяет право держателя на получение исполнения по денежному обязательству, обеспеченного ипотекой имущества. Обязанными по закладной признаются должник и залогодатель. Закладная может быть переуступлена другим лицам. В этом случае новые залогодержатели приобретают все права прежних держателей.

На вторичном рынке ипотечного кредитования происходит купля-продажа закладных, выпущенных на первичном рынке. Основная задача данного рынка – дать возможность первичным кредиторам реализовать закладную, а на вырученные средства произвести выдачу нового кредита, с помощью которого капиталы из более богатых регионов могут быть использованы в районах, испытывающих недостаток кредитных ресурсов [6]. В данном случае банки не ограничены кредитными ресурсами, поскольку операции на вторичном рынке позволяют мобилизовать необходимые средства, которые снова пускают в оборот, выдавая новые кредиты.

Таким образом, ипотека представляет сложную категорию, в которой выражаются экономические отношения, связанные с движением ссудного капитала и гарантий возвратности кредитов. Ипотека – это инструмент имущественного обеспечения кредита, при котором недвижимое имущество остается в собственности должника, а кредитор в случае невыполнения последним своего обязательства приобретает право получить возмещение за счет реализации данного имущества.

Ипотечное кредитование и непосредственно ипотека как финансовый продукт и услуга выполняют разнообразные функции и роли. Ипотека играет стимулирующую роль, повышая спрос на рынке недвижимости. В процессе ипотечного кредитования происходит перераспределение капитала из сферы финансов и сбережений населения в экономику, а именно в строительство жилья и производство товаров. Это способствует увеличению темпов

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-37-44

роста не только строительной отрасли, но и других смежных с ней отраслей и производств, что ведет к созданию дополнительных рабочих мест.

Результаты

Опыт развития ипотечного кредитования в мире насчитывает уже больше сотни лет. Анализируя развитие ипотечного кредитования в России, следует упомянуть, что 90-е гг. прошлого столетия относятся к этапу зарождения данной формы кредита, а с начала 2000-х гг. и по настоящее время происходит этап становления ипотеки в России.

Рассматривая этап зарождения, можно отметить существенное количество препятствий для развития ипотечного кредитования, а именно неустойчивость национальной валюты, большой объем внешнего долга, отсутствие законодательной и правовой базы, молодость банковской системы, высокие риски невозврата кредитов. Все эти факторы негативно сказывались на ипотечном кредитовании жилищного строительства, объемы которого за период 1990–1998 гг. сократились почти на 50 % [11, с. 57].

Для решения жилищной проблемы Правительство России принимает Федеральный закон № 102-ФЗ от 16.07.1998 «Об ипотеке (залоге недвижимости)», где в качестве гарантии возвратности кредита признается залог недвижимого и движимого имущества. Данный шаг узаконил такой вид кредитования, как ипотечное кредитование, где главным условием является выдача кредита под залог недвижимости.

К 2000-м гг. государством была разработана стратегия долгосрочного ипотечного кредитования, в рамках которой была регламентирована деятельность всех субъектов рынка ипотеки: банков, оценочных, риэлторских, страховых компаний. Стоит отметить формирование законодательной и нормативной базы, которая учитывала условия переходной экономики и ограниченную платежеспособность населения. На данном этапе государством был признан потенциал роста рынка жилья в прямой зависимости от деятельности кредитных учреждений, в частности от суммы выданных кредитов. Доступность ипотечного кредита для населения была необходима для развития жилищного строительства и рынка недвижимости [12, с. 30].

С 2001 г. наблюдается рост выдачи кредитов физическим лицам, который опережал увеличение выданных кредитов юридическим лицам. Однако объем выданных ипотечных кредитов и темпы его прироста находились на низком уровне, что говорило о низкой доступности данной формы кредита для населения. Также доступность кредита напрямую зависела от доходов населения и цен на жилье, а цены оставались высокими, т.к. спрос превышал предложение. Проблема заключалась в отсутствии возможности у банков выдачи долгосрочных кредитов. Для выхода из данной ситуации необходимо было

развитие рынка ипотечных ценных бумаг. В соответствии с Указанием Банка России от 26.06.2001 № 982-У были изменены требования к минимальному размеру уставного капитала банков, направленные на повышение их финансовой устойчивости, что в свою очередь явилось мотивом для развития вторичного рынка ипотечного капитала и способствовало привлечению дополнительных инвестиций.

С 2004 г. наблюдается рост выдачи ипотечных кредитов. Данной тенденции способствовала деятельность агентства по ипотечному жилищному кредитованию (АО «АИЖК», с марта 2018 г. переименовано в АО «ДОМ.РФ»), созданного Правительством РФ в 1997 г. для реализации государственной политики по повышению доступности жилья для населения. В 2004 г. АО «АИЖК» ввело систему рефинансирования ипотечных кредитов, что дало толчок развитию нового сегмента финансового рынка. Вместе с тем банки при выдаче ипотеки стали более тщательно анализировать факторы кредитного риска, которые имеют существенную специфику в сфере ипотечного кредитования.

В период с 2005–2007 гг. при снижении уровня инфляции и росте доходов населения в России происходит активизация рынка ипотечного жилищного кредитования. На рынке ипотечных кредитов образовалась борьба за клиентов. В условиях конкуренции банки стали предлагать ипотеку с более низким первоначальным взносом (до 10 % от запрашиваемого кредита) и средней процентной ставкой 11 %. Активное развитие ипотечного кредитования повлияло на рост цен на жилье в связи с превышением спроса над предложением [12, с. 34].

Мировой финансовый кризис 2008–2009 гг. существенно изменил ситуацию на рынке ипотечного кредитования. В 2008 г. объем выдачи кредитов снизился и показал отрицательную динамику. По итогам 2009 г. наблюдалось существенное снижение выданных ипотечных кредитов в количественном и денежном выражении. Впоследствии произошло повышение процентных ставок и снижение сроков предоставления кредитов². Также ужесточились условия выдачи ипотечных кредитов: тщательная проверка платежеспособности заемщика и обязательность первоначального взноса. Для поддержания ипотечного рынка в 2009 г. было создано дочернее предприятие АО «АИЖК» – Открытое акционерное общество «Агентство по реструктуризации ипотечных жилищных кредитов», которое помогало заемщикам получить отсрочку по выплате на один год.

Для восстановления ипотечной системы в 2009 г. Правительство России инвестировало в банковскую сферу около 250 млрд руб. с тем, чтобы кредитные организации могли рефинансировать ипотечные жилищные кредиты, выданные по ставке, не превышающей 11 %. С этого и началась реабилитация ипотечного рынка.

² Показатели рынка жилищного (ипотечного жилищного) кредитования в России // Центральный банк Российской Федерации. Режим доступа: <http://www.cbr.ru/statistics/?PrId=ipoteka> (дата обращения: 09.01.2018).

Таким образом, с 2010 г. произошел постепенный рост ипотечного кредитования, а на рынке появились новые участники. По итогам года было выдано 301035 ипотечных кредитов на общую сумму 378,9 млрд руб., что превысило уровень 2009 г. почти в 2,5 раза в количественном и в 2,3 раза в денежном выражении. Средневзвешенная ставка по кредиту составила 12,5 %. АО «АИЖК», выступая институтом развития рынка ипотеки, в 2010 г. проводило активную политику, направленную на преодоление последствий кризиса 2008–2009 гг. Наряду со стандартными кредитными продуктами происходило развитие специальных направлений для отдельных категорий граждан, ставки были существенно ниже средних³. Несмотря на финансовый кризис в Европе и нестабильность на мировых рынках, 2011 г. стал рекордным для развития ипотечного рынка в России (рис. 1)⁴.

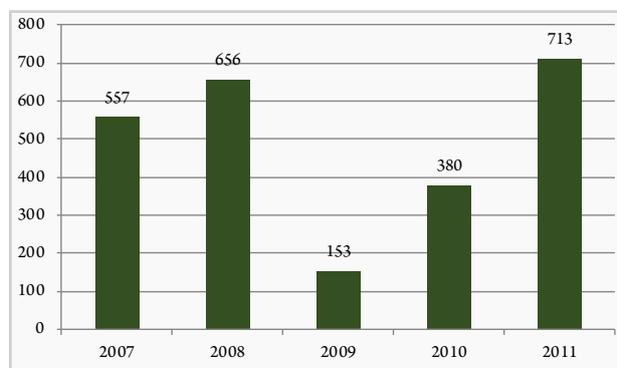


Рис. 1. Динамика объема выдачи ипотечных кредитов за 2007–2011 гг., млрд руб.

Fig. 1. Dynamics of the volume of mortgage loans in 2007–2011, billion rubles

По итогам 2011 г. было выдано 520805 кредитов на сумму 713 млрд руб., т.е. в 1,7 раза в количественном и в 1,9 раза в денежном выражении больше, чем за 2010 г. Общей тенденцией 2011 г. стало постепенное снижение месячных ставок выдачи ипотечных кредитов до 11,6 %.

В 2012 г., несмотря на нестабильность мировой экономики, ипотечный рынок российской экономики активно продолжал расти. Вопреки увеличению процентной ставки до 12,3 % объем выданных кредитов вырос вдвое в количественном выражении и в 1,6 раза в стоимостном. Число кредитных организаций, выдающих ипотечный жилищный кредит, возросло на 10 %.

В 2013 г. было выдано ипотечных кредитов по сравнению с 2012 г. в 1,2 раза больше в количественном выражении и в 1,3 раза в денежном. Каждое четвертое право собственности (24,6 %), зарегистрированное в сделках с жильем, приобреталось с использованием ипотечно-

го кредита. Рост ипотечного рынка повлек увеличение жилищного строительства на 5,6 %.

В условиях напряженности на финансовых и валютных рынках недвижимость стала рассматриваться как наиболее надежный и выгодный объект для инвестирования. Вложения в недвижимость стали расценивать как альтернативу банковским депозитам.

Однако новый экономический кризис 2014 г. снова перенес развитие ипотечного жилищного кредита на шаг назад. Существенное падение цен на нефть в ноябре 2014 г. (до уровня 45–60 долл. за баррель) в условиях санкций, ограничивающих возможность привлечения средств на западных финансовых рынках, совпало с периодом выплат российскими компаниями по валютным займам. Сочетание этих факторов на фоне ожидания дальнейшего снижения цен на нефть привело к резкому падению курса рубля и вызвало ответное решение Банка России о повышении ключевой ставки с 10,5 % до 17 % годовых. В таких условиях банки были вынуждены изменить условия выдачи ипотечных кредитов. Произошло повышение первоначального взноса по кредиту. Многие банки приостанавливали прием заявок либо устанавливали неприемлемо высокие ставки: 30 % и выше⁵.

Экономика страны в 2015 г. продолжала находиться под влиянием негативных факторов (снижение цены на нефть, санкции в отношении ряда отраслей). Однако сектор жилищного строительства и ипотечного кредитования достиг значимых результатов. В течение года средняя ставка по ипотеке снизилась до 11–12 % на первичном рынке и до 13–15 % на вторичном рынке. В основном этому способствовало внедрение государственных программ субсидирования процентных ставок по ипотечным жилищным кредитам.

По данным Банка России в 2016 г. ипотечных кредитов выдано на 27 % больше в стоимостном и на 22 % в количественном измерении. В течение года ставка изменялась в сторону уменьшения с 13,1 % до 11,6 %. Восстановление рынка ипотеки после кризиса заняло всего год, в то время как в 2009 г. на его восстановление потребовалось 2 года.

Истекший 2017 г. продемонстрировал рекордный рост рынка ипотечного жилищного кредитования. За год было выдано 1,1 млн кредитов на общую сумму 2 трлн руб. (рис. 2)⁶. В 2017 г. средняя ставка по ипотеке упала до самого низкого в истории ипотечного кредитования уровня (рис. 3). Данная ситуация была обусловлена повышением цены на нефть в среднем на 20 %, стабилизацией курса рубля, уменьшением темпов инфляции и, как следствие, понижением ключевой ставки Банка России и стоимости ипотеки. Инфляция снизилась до 3 %. Средняя заработная плата в реальном выражении увеличилась на 2,8 %. Эти факторы привели к увеличению

³ ДОМ.РФ: Финансовые результаты и отчетность. Режим доступа: <https://дом.рф/investors/reports/msfo> (дата обращения: 20.02.2018).

⁴ Составлено авторами по данным годового отчета АО «АИЖК» за 2011 г.

⁵ ДОМ.РФ: Финансовые результаты и отчетность...

⁶ Рисунки 2 и 3 составлены авторами по данным годового отчета АО «АИЖК» за 2017 г.

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-37-44

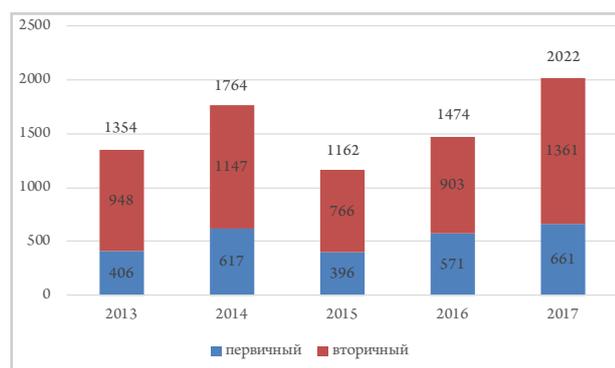


Рис. 2. Динамика объема выдачи ипотечных кредитов за 2013–2017 гг., млрд руб.

Fig. 2. Dynamics of the volume of mortgage loans in 2013–2017, billion rubles

спроса на жилье и ипотечные кредиты. Снижение инфляции и общего уровня процентных ставок в экономике сделало возможным снижение средней ставки по ипотечным продуктам, которая в августе 2017 г. составила 10 %. Самую низкую ставку по отдельным программам ипотечного жилищного кредитования – 7,4 % – предложило Публичное акционерное общество «Сбербанк России» (ПАО Сбербанк). Данная тенденция создала условия для устойчивого роста рынка ипотечного кредитования.

По оценкам экспертов банковского сектора, качество ипотечного портфеля находится сейчас на очень высоком уровне, доля просроченной ипотеки на 90 дней и более составляет около 2,3 %. Основными игроками на рынке ипотечного жилищного кредитования выступают крупнейшие банки с государственным участием. Это ПАО Сбербанк, которому принадлежит самая большая доля на рынке – около 58 %; на втором месте находится ПАО «ВТБ», имеющее долю примерно в 17 %. АО «Газпромбанк» в данном рейтинге занимает третье место.

Несколько лет назад таким прогнозам никто бы не поверил. Но если изучить нынешние темпы снижения ставок и не забывать о снижении ключевой ставки Банком России, то намечаемые рубежи вполне достижимы. По прогнозам экспертов, рынок ипотечных кредитов продолжит свой рост в 2018 г., а ипотечный портфель с высокими ставками, скорее всего, будет рефинансирован.

Проанализировав этапы развития ипотечного кредитования, отметим, что наблюдается тенденция увеличения объема выдачи и среднего размера кредита, а также снижения средней процентной ставки. Но по сравнению с другими странами рынок ипотечного кредитования в России развит все-таки очень слабо. Например, доля ипотечных агентств в ВВП США превышает 30 %, в то время как в России объем ипотечных кредитов составляет всего 0,02 % от ВВП. Прогнозируется, что отрыв будет не только сохраняться, но и увеличиваться.

Таким образом, изменение процентных ставок и повышение доступности кредитов принципиально ситуацию не изменят. Для раскрытия всего потенциала рынка

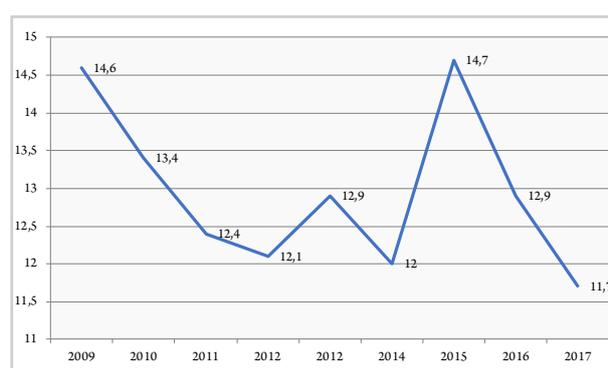


Рис. 3. Динамика средневзвешенной ставки по ипотечному кредиту в 2009–2017 гг., %

Fig. 3. Dynamics of the average interest rate on the mortgage loan, 2009–2017, %

ипотечного жилищного кредитования необходимо кардинально менять условия его функционирования. В данном вопросе будет полезен опыт других стран. Так, стоит отметить успешный пример поднятия ипотеки в США, а именно программу *Operation Twist*, которая была введена в 2011 г. и заключалась в удлинении ресурсной базы для ипотечного рынка. Федеральная резервная система США провела корректировку портфеля ценных бумаг, увеличив долю облигаций с более длительными сроками обращения (6–30 лет). Программа *Operation Twist* повлекла за собой благоприятные последствия: наполнение экономики «длинными» деньгами, снижение ипотечных ставок и оживление ипотечного рынка [13, с. 519].

Определенный интерес для России в сложившейся ситуации на ипотечном рынке может представлять продвижение строительных сберегательных касс, которые успешно функционируют в Чехии и Словакии. Суть данного подхода заключается в регулярных вкладах в течение 3–5 лет под низкие процентные ставки. После установленного срока накопленные средства служат первоначальным взносом для покупки жилья. Определенную часть субсидирует государство, а на оставшуюся сумму берется кредит. Данный подход представляет замкнутую систему, поскольку кредиты выдаются из взносов самих вкладчиков. Если по какой-то причине вкладчик не в состоянии придерживаться данной схемы либо после накопления на первоначальный взнос передумал брать кредит, то все его взносы возвращаются вместе с государственными дотациями, т.к. своими средствами он обеспечивал кредиты другим участникам [14, с. 542].

В России уже есть аналоги строительных сберегательных касс, но пока что их число невелико. Например, ПАО Сбербанк предлагает свой продукт *Вклад Ипотечный*. Данная программа состоит из двух этапов. Первый – накопление суммы первоначального взноса в течение 4–6 лет. Второй этап – оформление ипотечного кредита на льготных условиях. Попытки внедрения аналогов сберегательных касс начались в Краснодарском крае и Ростовской области в 2011 г. Развитие данных

вкладов постепенно распространяется на другие регионы и сегодня. Особых успехов в данном направлении имеет Башкортостан, который в 2014 г. запустил программу *Жилстройсбережение*. За три года было открыто 7 тысяч вкладов под 1,0–1,5 % годовых и выдано 165 ипотечных кредитов по ставке 7 %. Данное направление дает преимущества всем участникам ипотечного механизма. Для банков – это привлечение дополнительных средств, формирование клиентской базы и продажа дополнительных продуктов. Для застройщиков – это привлечение платежеспособных покупателей⁷.

В России для развития аналогичных программ можно ввести систему ссудо-сберегательных программ. Хорошей альтернативой было бы создание единого специализированного банка, как, например, Жилстройбанк в Казахстане. Важно в этом случае создание такого комплекса тарифных планов, которые бы позволяли делать накопления по депозиту, а также имели разумные условия кредитования и возможности дополнительного субсидирования ипотеки из федерального и регионального бюджетов [15, с. 526].

Особое внимание стоит уделить развитию корпоративной ипотеки, которая представляет совместную программу крупной компании и банка для выдачи кредитов работникам. Данное сотрудничество снижает первоначальный взнос, риск неплатежей и процентные ставки, а также позволяет увеличить срок и размер кредитования. Организация национальной экономики с поддержкой крупных государственных корпораций становится все более актуальной в России.

Поскольку практически каждый банк заинтересован в корпоративных клиентах, то компании с устойчивым финансовым положением могут оформлять кредит на себя, но для выдачи своим сотрудникам на очень выгодных условиях. Риски финансовых потерь в этом случае практически исключены, т.к. недвижимое имущество остается в залоге у компании до полного погашения кредита. Главный стимул организации такой программы для компании – это решение кадровых проблем и формирование мотивации сотрудников [15, с. 532].

Подводя итоги, отметим, что ипотечное кредитование сегодня – это самый распространенный способ финансирования приобретения жилья. Развитие рынка ипотечного жилищного кредитования напрямую зависит от макроэкономических показателей экономики и политики государства в данной сфере. Результаты ретроспективного анализа, представленные в статье, позволяют сделать вывод о том, что, несмотря на все трудности социально-экономического развития, с которыми постоянно сталкивается Россия, ипотечное жилищное кредитование оформилось в самостоятельный институт экономической системы. В условиях стабилизации экономики кредит становится более доступным, а банки предлагают множество ипотечных продуктов на различных условиях. Однако состояние российского ипотечного жилищного рынка все еще серьезно уступает развитым странам. Реализация предложенных в статье подходов по развитию рынка будет способствовать дальнейшему его становлению и, соответственно, повышению роли ипотеки в решении жилищного вопроса, увеличению объемов строительства, подъему производства в смежных отраслях и экономики России в целом.

Заключение

Подводя итоги, отметим, что ипотечное кредитование сегодня – это самый распространенный способ финансирования приобретения жилья. Развитие рынка ипотечного жилищного кредитования напрямую зависит от макроэкономических показателей экономики и политики государства в данной сфере. Результаты ретроспективного анализа, представленные в статье, позволяют сделать вывод о том, что, несмотря на все трудности социально-экономического развития, с которыми постоянно сталкивается Россия, ипотечное жилищное кредитование оформилось в самостоятельный институт экономической системы. В условиях стабилизации экономики кредит становится более доступным, а банки предлагают множество ипотечных продуктов на различных условиях. Однако состояние российского ипотечного жилищного рынка все еще серьезно уступает развитым странам. Реализация предложенных в статье подходов по развитию рынка будет способствовать дальнейшему его становлению и, соответственно, повышению роли ипотеки в решении жилищного вопроса, увеличению объемов строительства, подъему производства в смежных отраслях и экономики России в целом.

Литература

1. Горемыкин В. А. Ипотечное кредитование. М.: МГИУ. 2007. 368 с.
2. Крупин В. О. Жилищная ипотека в России: теория и практика. М.: Маркетинг, 2007. 87 с.
3. Косарева Н. Б., Копейкин А. Б., Рогожина Н. Н., Сиваев Д. С. Развитие ипотечного кредитования в Российской Федерации. М.: Дело. 2010. 256 с.
4. Каменецкий М. И., Донцова Л. В., Печатникова С. М. Методические подходы к оценке готовности регионов Российской Федерации к внедрению жилищной ипотеки // Экономика строительства. 2006. № 5. С. 2–16.
5. Литвинова С. А. Ипотечное кредитование: проблемы и пути решения. М.; Берлин: Директ-Медиа, 2015. 106 с.
6. Назарчук Н. П. Ипотечное кредитование как инструмент решения жилищных проблем в Российской Федерации. Тамбов: ТГТУ, 2014. 151 с.
7. Логинов М. П., Логинова О. Н. Российский ипотечный комплекс-стратегия развития // Деньги и кредит. 2010. № 3. С. 44–48.
8. Логинов М. П. Получение синергетического эффекта в системе ипотечного жилищного кредитования в условиях кризиса экономики России // Известия Уральского государственного экономического университета. 2009. № 2. С. 168–177.
9. Меркулов В. В. Мировой опыт ипотечного жилищного кредитования и перспективы его использования в России. СПб.: Юридический центр Пресс, 2003. 358 с.
10. Коростелева Т. С. Региональная ипотека: вектор развития // Региональная экономика: теория и практика. 2014. № 42. С. 45–60.

⁷ Программа «Строительные сберегательные кассы» // Сбербанк. Режим доступа: https://www.sberbank.ru/ru/person/promo/programma_stroysberkassy (дата обращения: 06.03.2018).

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-37-44

11. Рудакова Е. М. Состояние рынка ипотечного кредитования в РФ // Научный вестник Южного института менеджмента. 2015. № 3. С. 56–58.
12. Заборовская А. Е. Тенденции развития ипотечного кредитования в России // Финансовая аналитика: проблемы и решения. 2014. № 19. С. 29–34.
13. Ершов М. В. Как превратить ипотечный рынок в РФ в важный фактор экономического роста // Научные труды Вольного экономического общества России. 2017. Т. 207. № 5. С. 513–523.
14. Цыганов А. А. Вопросы развития ипотеки // Научные труды Вольного экономического общества России. 2017. Т. 207. № 5. С. 540–545.
15. Декатов Е. А. Ипотечно-накопительные системы: практические результаты на региональном уровне и потенциал развития в общефедеральном масштабе // Научные труды Вольного экономического общества России. 2017. Т. 207. № 5. С. 524–539.

Mortgage Loan as the Main Tool for Solving the Housing Problem of Russia

Svetlana I. Babina ^{a, @}; Sofya O. Nazarenkova ^{a, @}

^a Kemerovo State University, 6, Krasnaya St., Kemerovo, Russia, 650000

[@] babina-si@rambler.ru

[@] sofi2633@yandex.ru

Received 14.11.2018. Accepted 17.01.2019.

Abstract: The housing problem is extremely urgent for Russian citizens. This problem can be solved by mortgage lending in the market economy environment. The present research features the development of mortgage housing loans and identifies the existing problems in order to find ways to strengthen the mortgage capital market.

The study is based on theoretical and methodological works on the theory of mortgage lending. It involves a comparative-historical analysis in the application to the mortgage capital market, as well as an analysis of the dynamic series based on statistical data of the Federal State Statistics Service, the Bank of Russia, and the Agency for Mortgage and Housing Crediting.

The paper presents a retrospective analysis which makes it possible to conclude that, despite all the difficulties of socioeconomic development, mortgage lending has become an independent institution of the modern economic system of Russia. In conditions of economy stabilization, loans are becoming more affordable, and banks offer a variety of mortgage products on various terms. However, the position of the Russian mortgage market is still seriously inferior to that of developed countries. The authors propose several approaches to the development of the mortgage housing market, which may contribute to its further development and, thus, increase the role of mortgage in solving the housing problem, as well as construction volumes, production in related industries, and the Russian economy as a whole.

Keywords: housing supply, mortgage capital market, mortgage, the history of mortgage lending in Russia, ways to strengthen the mortgage market

For citation: Babina S. I., Nazarenkova S. O. Mortgage Loan as the Main Tool for Solving the Housing Problem of Russia. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Politicheskie, sotsiologicheskie i ekonomicheskie nauki*, 2019, 4(1): 37–44. (In Russ.) DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-37-44

References

1. Goremykin V. A. *Mortgage credit lending*. Moscow: MGIU, 2007, 368. (In Russ.)
2. Krupin V. O. *Housing mortgage in Russia: theory and practice*. Moscow: Marketing, 2007, 87. (In Russ.)
3. Kosareva N. B., Kopeikin A. B., Rogozhina N. N., Sivaev D. S. *Development of mortgage lending in the Russian Federation*. Moscow: Delo, 2010, 256. (In Russ.)
4. Kameneckii M. I., Dontsova L. V., Pechatnikova S. M. Methodical approaches to assessing the readiness of the regions of the Russian Federation to introduce residential mortgage. *Ekonomika stroitel'stva*, 2006, (5): 2–16. (In Russ.)
5. Litvinova S. A. *Mortgage lending: problems and solutions*. Moscow; Berlin: Direkt-Media, 2015, 106 (In Russ.)
6. Nazarchuk N. P. *Mortgage lending as a tool for solving housing problems in the Russian Federation*. Tambov: TGTU, 2014, 151. (In Russ.)
7. Loginov M. P., Loginova O. N. Russian Mortgage Complex Development Strategy. *Money and finance*, 2010, (3): 44–48. (In Russ.)

8. Loginov M. P. Obtaining a synergistic effect in the system of housing mortgage lending during the economic crisis in Russia. *Izvestiya Uralskogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta*, 2009, (2): 168–177. (In Russ.)
9. Merkulov V. V. *World experience in residential lending and its prospects in Russia*. Saint-Petersburg: Yuridicheskii tsentr Press, 2003, 358. (In Russ.)
10. Korosteleva T. S. Regional mortgage: vector of development. *Regional economics: theory and practice*, 2014, (42): 45–60. (In Russ.)
11. Rudakova E. M. Condition of the market mortgage crediting in the Russian Federation. *Scientific bulletin of the Southern Institute of Management*, 2015, (3): 56–58. (In Russ.)
12. Zaborovskaya A. E. Trends in the development of mortgage lending in Russia. *Financial analytics: science and experience*, 2014, (19): 29–34. (In Russ.)
13. Ershov M. V. How to make Russian mortgage market an important sector of economic growth. *Nauchnye trudy volnogo ekonomicheskogo obshchestva Rossii*, 2017, 207(5): 513–523. (In Russ.)
14. Tsyganov A. A. Mortgage development issues. *Nauchnye trudy volnogo ekonomicheskogo obshchestva Rossii*. 2017, 207(5): 540–545. (In Russ.)
15. Dekatov E. A. Mortgage-accumulative systems: practical results at the regional level and development potential on a nationwide scale. *Nauchnye trudy volnogo ekonomicheskogo obshchestva Rossii*. 2017, 207(5): 524–539. (In Russ.)

УДК 336.71.078.3

Финансовый механизм как средство сдерживания рисков коммерческих банков

Елена В. Бураева^а; Наталия В. Рвачева^{а,®}^а Орловский государственный аграрный университет им. Н. В. Парахина, 302019, Россия, г. Орел, ул. Генерала Родина, 69

® econometrics@yandex.ru

Поступила в редакцию 14.11.2018. Принята к печати 28.02.2019

Аннотация: Данная статья посвящена изучению механизмов воздействия на финансовые результаты коммерческого банка. В центре исследования лежит оценка факторов влияния на конечный финансовый результат АО «Газпромбанк». Данными для написания статьи послужила консолидированная финансовая отчетность по Международным стандартам финансовой отчетности за 2016–2017 гг. Необходимость данного исследования заключается в том, что при применении факторного анализа банк как коммерческая структура сможет выявлять положительные и негативные изменения влияния факторов, тем самым выбирать наиболее эффективную политику и стратегию развития. Влияние таких показателей, как доходность активов, мультипликатор капитала и рентабельность доходов, показывает негативное воздействие на прибыль банка, в связи с чем и наблюдается ее сокращение по сравнению с предыдущим годом. Полученные результаты факторного анализа способствуют эффективности принятия управленческих решений менеджмента, стратегическому развитию коммерческого банка, а также повышению качества управления банковскими рисками в процессе его функционирования.

Ключевые слова: финансовые методы, методика, факторы, оценка, факторный анализ, прибыль

Для цитирования: Бураева Е. В., Рвачева Н. В. Финансовый механизм как средство сдерживания рисков коммерческих банков // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2019. Т. 4. № 1. С. 45–49. DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-45-49

Введение

Банковская система – одна из наиболее динамично развивающихся экономических структур, как и любая коммерческая организация банк ориентирован в первую очередь на получение стабильного приемлемого дохода посредством удовлетворения клиентских и собственных потребностей через предоставление услуг клиентам. Условием получения дохода банком служит поддержание необходимого уровня ликвидности и управление полученной прибылью. Однако считать, что все методы и способы управления уже известны и в той или иной степени применяются на практике, было бы заблуждением. События недавнего времени показали, что российская банковская практика еще далека от совершенства и банкам предстоит долгий путь овладения современными инструментами управления своей деятельностью. Полученная прибыль в общем виде представляет собой маржу между активными и пассивными операциями коммерческого банка. Поэтому, по нашему мнению, крайне важно уделять огромное внимание формированию прибыли и определяющим ее факторам.

Некачественная проводимая политика в области управления кредитной политикой в банковском секторе привела к росту уровня просроченной задолженности по ссудным операциям, как следствие – к сокращению совокупного финансового результата отдельных кредитных организаций. В связи с этим количество участников банковского сектора начало сокращаться: в 2015 г. лицен-

зии лишились 93 банка, в 2016 – 103, в 2017 – 47, последний год обусловлен подъемом банковской системы и уходом из нее наиболее нестабильных банков [1]. Однако не стоит забывать о том, что 2017 г. примечателен и тем, что под санацию попали и крупные системообразующие банки ФК «Открытие» и ПАО «Бинбанк», в обоих случаях речь идет о низком качестве кредитного портфеля в связи с поглощением saniруемых банков.

Так, при помощи финансовых механизмов, а именно их составляющих методов, аналитический отдел банка, отвечающий за управление рисками, способен своевременно отследить изменение ключевых факторов, каждый из которых в той или иной степени оказывает влияние на совокупный финансовый результат банка.

Актуальность проведения факторного анализа прибыли заключается в том, что при применении данного метода банк как коммерческая структура сможет выявлять положительные и негативные изменения факторов, тем самым выбирать наиболее эффективную политику и стратегию развития.

Данная работа посвящена изучению и применению факторного анализа прибыли коммерческого банка как одного из элементов финансовых методов.

Объектом исследования в данной статье выступает Группа (АО) Газпромбанк, информационной базой послужила отчетность по МФСО за 2016–2017 гг.

Факторный анализ как метод финансового механизма

Финансовый механизм – совокупность форм организации финансовых отношений, методов формирования и использования финансовых ресурсов, применяемых обществом в целях создания благоприятных условий для экономического и социального развития общества [2].

Финансовый механизм включает в себя ряд элементов, напрямую взаимодействующих друг с другом [3].

1. Финансовые методы – методы воздействия на хозяйственный процесс при помощи финансовых отношений. В целом данные методы регулируют области учета, анализа, планирования и прогнозирования финансовых взаимоотношений, а также осуществляют и контроль [4].

2. Финансовые рычаги – в общем виде это инструменты, оказывающие прямое воздействие на финансовые активы в виде их увеличения или сокращения [5].

3. Правовое обеспечение – действующее законодательство, регулирующее финансовые взаимоотношения и финансовое управление с целью обеспечения правомерного осуществления предпринимательской деятельности [6].

4. Нормативное обеспечение – ряд внутренних норм, положений и инструкций коммерческой организации, установленных руководством для осуществления наиболее эффективной деятельности [6].

5. Информационное обеспечение – целенаправленный подбор информативных показателей, способствующих осуществлению эффективного управления и функционирования, чем крупнее предприятие, тем наиболее содержательной и полезной должна быть информационная база.

В рамках данного исследования главным образом рассмотрим финансовые методы управления деятельностью коммерческого банка, к ним можно отнести следующие элементы (рис.).

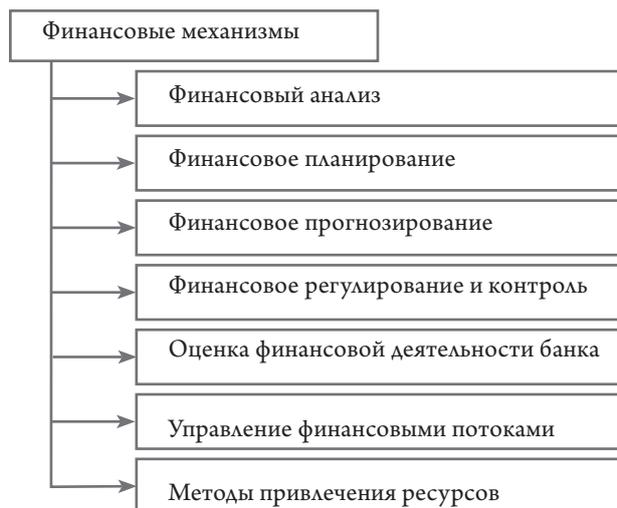


Рис. Виды финансовых методов в структуре финансовых механизмов

Fig. Types of financial methods in the structure of financial mechanisms

«Факторный анализ дает возможность определить степень влияния отдельных факторов на изменение показателей финансового состояния банка, в т.ч. прибыль, выявить его сильные и слабые стороны, более полно использовать внутренние резервы, разработать эффективную стратегию развития. Факторный анализ – это группа методов многомерного статистического анализа, которые позволяют представить в компактной форме обобщенную информацию о структуре связей между наблюдаемыми признаками изучаемого объекта на основе выделения некоторых скрытых, непосредственно не наблюдаемых факторов. От других средств подобного "сжатия информации" факторный анализ отличается тем, что не опирается на заранее заданный, априорный перечень факторов, влияющих на изучаемые переменные, а, наоборот, при соблюдении определенных правил и предосторожностей помогает обнаружить наиболее важные из этих факторов, причем скрытые (латентные). Выявленные факторы позволяют строить уравнения регрессии с относительно небольшим числом коэффициентов и, следовательно, доступные для анализа. Знание этих факторов в дальнейшем также позволяет обособленно включать их в качестве управляемых факторов (переменных) в модель экономического эксперимента, рассчитывать обобщенные индексы, характеризующие экономические явления и т.д.» [7].

Данная работа в целом посвящена именно проведению факторного анализа прибыли АО «Газпромбанк» с целью выявления наиболее важных показателей, оказывающих влияние на прибыль. Исследование способствует выявлению сильных и слабых сторон, что в дальнейшем поможет выбрать наиболее эффективную стратегию управления и функционирования банка.

Изменение прибыли коммерческих банков происходит под воздействием следующих факторов (4) [8]:

- 1) изменение совокупного капитала банка;
- 2) изменение доходности активов банка (1);
- 3) изменение мультипликатора капитала банка (2);
- 4) изменение рентабельности доходов (3).

Каждый из указанных факторов представляет собой рассчитываемый показатель, за исключением совокупного капитала, который содержится в обобщенном консолидированном отчете о финансовом состоянии банка на исследуемый период.

Для проведения факторного анализа прибыли банка необходимо рассчитать значение факторов, оказывающих влияние [9].

1. Формула доходности активов представляет собой отношение величины доходов банка (комиссионные, процентные и пр.) к совокупным активам, свидетельствующее о величине доходов, приходящихся на 1 рубль активов банка [10]:

$$Da = (\text{доход банка}) / (\text{совокупные активы}). \quad (1)$$

2. Формула мультипликатора капитала – отношение совокупной величины активов банка к его величине совокупного капитала [10]:

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-45-49

$$M_k = (\text{совокупные активы}) / (\text{совокупный капитал}). \quad (2)$$

3. Формула рентабельности доходов представляет собой отношение величины прибыли до уплаты обязательных налогов и сборов к общей величине получаемого дохода банком [10]:

$$R_d = (\text{прибыль до налогообложения}) / (\text{доход банка}). \quad (3)$$

Таким образом, в общем виде факторная модель будет выглядеть следующим образом:

$$\Pi = K * \Delta a * M_k * R_d. \quad (4)$$

Для расчета значения факторов нами использовались исходные данные, содержащиеся в консолидированной финансовой отчетности и отчете о прибылях и убытках (таблица 1¹).

нии эффективности управления затратами, в частности определить наиболее весомые составляющие расходов и выявить возможные пути их сокращения, регулировать маркетинговую и ценовую политику.

Мультипликатор капитала – это способность капитала банка привлекать денежные ресурсы, не нарушая устойчивой и доходной работы банка, показывает, что за анализируемый период наблюдается его снижение на 9,52 %. В данном случае менеджменту банка необходимо определить не только возможности дополнительного привлечения ресурсов, но и оценить эффективность их использования по приращению собственного капитала, необходимо провести оценку добавленной стоимости,

Таблица 1. Исходные данные для расчета факторов по АО «Газпромбанк», млрд руб.

Table 1. Initial data for calculation of factors for JSC Gazprombank, billion rubles

Показатель	2016	2017	абс. откл.	отн. откл.
Доход банка (Д)	619,07	636,67	+17,6	102,84
Совокупные активы (А)	4879,24	5534,05	+654,81	113,42
Совокупный капитал банка (К)	494,52	576,81	+82,29	116,64
Прибыль до налогообложения (П)	53,41	43,16	-10,25	80,80

Исходные свидетельства об увеличении доходов банка за анализируемый период, данный рост вызван прежде всего ростом процентных и комиссионных доходов, что несомненно является положительным фактором при осуществлении деятельности. Совокупные активы банка также имеют тенденцию к росту, главным образом за счет формирования эффективного кредитного портфеля и качественным управлением кредитной политикой в банке.

Следующим этапом исследования стал расчет факторов, оказывающих воздействие на прибыль банка (таблица 2²).

которую создает собственный капитал банка в результате использования его возможности по аккумуляции дополнительных ресурсов.

Получив необходимые данные для проведения факторного анализа прибыли коммерческого банка, рассчитаем общее изменение прибыли под воздействием изменения отдельных факторов:

1. $\Delta \Pi(\kappa) = (K - K_0) * \Delta a_0 * M_k * R_d$, изменение прибыли под воздействием динамики величины совокупного капитала банка. (5)

Таблица 2. Факторы, влияющие на изменение прибыли банка

Table 2. Factors affecting changes in the Bank's profit

Показатель	2016 (базис)	2017 (отчетность)	абс. откл.	отн. откл.
Доходность активов (Да)	0,13	0,12	-0,01	90,67
Мультипликатор капитала (Мк)	9,87	8,93	-0,94	90,48
Рентабельность дохода (Rд)	0,086	0,07	-0,02	78,57

Анализируя данные таблицы 2, следует отметить тот факт, что за анализируемый период наблюдается снижение показателей, оказывающих влияние на финансовый результат банка.

Рентабельность дохода имеет тенденцию к снижению в связи с ростом расходов. В данной ситуации банку необходимо акцентировать собственные усилия на повыше-

$$\Delta \Pi(\kappa) = 27,48 * 0,005 * 9,87 * 6,59 = 8,93 \text{ млрд руб.}$$

2. $\Delta \Pi(\Delta a) = K * (\Delta a - \Delta a_0) * M_k * R_d$, изменение прибыли банка под воздействием динамики доходности активов. (6)

$$\Delta \Pi(\Delta a) = 576,81 * 0,005 * 9,87 * 6,59 = 187,58 \text{ млрд руб.}$$

3. $\Delta \Pi(\Delta m_k) = K * \Delta a * (M_k - M_k_0) * R_d$, изменение прибыли банка под воздействием динамики мультипликатора капитала. (7)

¹ Составлено авторами на основе: Консолидированная финансовая отчетность по МСФО за 2017 год. Режим доступа: http://www.gazprombank.ru/otchet/GPB_IFRS_2017_12m_RUS.pdf (дата обращения: 09.04.2018).

² Рассчитано и составлено авторами.

$$\Delta\Pi(\text{мк}) = 576,81 * 0,006 * -0,28 * 6,59 = -6,39 \text{ млрд руб.}$$

4. $\Delta\Pi(R\partial) = K * \Delta a * \text{Мк} * (R\partial - R\partial_0)$, изменение прибыли банка под воздействием динамики рентабельности дохода. (8)

$$\Delta\Pi(R\partial) = 576,81 * 0,006 * 9,59 * -5,77 = -191,5 \text{ млрд руб.}$$

Выводы и результаты

Ранее наблюдаемая негативная динамика финансового результата деятельности в размере 10,25 млрд руб. по отношению к 2016 г. была вызвана воздействием ряда негативных факторов. Так, низкая доходность активов и сокращение мультипликатора сократили прибыль более чем на 12 млрд руб., величина процентного дохода сократила прибыль банка на 11,7 млрд руб.

Литература

1. Соколов В. С. Система поддержки принятия решения в банковском деле // Проблемы науки. 2015. № 1. С. 23–26.
2. Андреева Л. Ю., Воробьева Н. А. Особенности нового финансового механизма санации российских коммерческих банков // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. 2018. № 1. С. 10–13.
3. Банковское дело / под ред. О. И. Лаврушина. 12-е изд. М.: КНОРУС, 2016. 800 с.
4. Меркитанов А. П. Теоретические основы устойчивости, стабильности и надежности банковского дела // Вестник Оренбургского государственного университета. 2007. № 1. С. 92–94.
5. Курилова А. А., Городничева М. А. Банковский менеджмент, его понятие и элементы // Вестник НГИЭИ. 2015. № 5. С. 78–83.
6. Бунич Г. А., Самохин С. В. Стратегические инновации в механизме управления финансовой безопасностью российских коммерческих банков // Вопросы региональной экономики. 2016. № 4. С. 25–30.
7. Тарханова Е. А., Левонян А. В. Прибыль коммерческого банка как основной элемент устойчивого функционирования // Молодой ученый. 2014. № 15. С. 210–213.
8. Демина М. И., Исайчик К. Ф., Истомина Ю. В. Основные методы управления банковскими рисками в условиях нестабильной ситуации в стране // Научный альманах. 2017. № 1-1. С. 87–90. DOI: 10.17117/na.2017.01.01.087
9. Буряева Е. В., Болотова А. С. Эконометрические методы в современной экономике // Экономика и социум. 2016. № 6-1. С. 373–374.
10. Новосельская Н. А., Ксенофонтова О. Л. Методы факторного анализа прибыли коммерческого банка // Успехи современного естествознания. 2012. № 4. С. 81–83.

Financial Mechanism as a Means of Detecting Risks of Commercial Banks

Elena V. Buraeva^a; Nataliia V. Rvacheva^{a, @}

^a Orlov State Agricultural University, 69, General Rodin St., Orel, Russia, 302019

@ econometrics@yandex.ru

Received 14.11.2018. Accepted 28.02.2019.

Abstract: The present research features the mechanisms of influence on financial performance of a commercial bank. The paper describes the case of Gazprombank, JSC. The data included financial statements under for 2017 made according to the International Accounting Standards. When applying factor analysis, the bank, as a commercial structure, will be able to identify positive and negative changes in the impact factors, thereby choosing the most effective development policy and strategy. The impact of such indicators as the return on assets and the multiplier of capital and profitability of income shows a negative impact on the bank's profit, which decreases compared to the previous year. The obtained results of the factor analysis contribute to the effectiveness of management decision-making and the strategic development of commercial banks, as well as improve the quality of banking risk management.

Keywords: financial methods, methodology, factors, valuation, factor analysis, profit

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-45-49

For citation: Buraeva E. V., Rvacheva N. V. Financial Mechanism as a Means of Detecting Risks of Commercial Banks. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Politicheskie, sotsiologicheskie i ekonomicheskie nauki*, 2019, 4(1): 45–49. (In Russ.) DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-45-49

References

1. Sokolov V. S. System of support of decision-making in the banking industry. *Problemy nauki*, 2015, (1): 23–26. (In Russ.)
2. Andreeva L. Iu., Vorobyova N. A. Features of the new financial mechanism for the rehabilitation of Russian commercial banks. *Nauka i obrazovanie: khoziaistvo i ekonomika; predprinimatel'stvo; pravo i upravlenie*, 2018, (1): 10–13. (In Russ.)
3. *Banking*, ed. Lavrushin O. I. 12th ed. Moscow: KNORUS, 2016, 800. (In Russ.)
4. Merkitanow A. P. Theoretical bases of steadiness, stability, and reliability of banking. *Vestnik of the Orenburg State University*. 2007, (1): 92–94. (In Russ.)
5. Kurilova A. A., Gorodnicheva M. A. Bank management, concept and elements. *Bulletin NGIEI*, 2015, (5): 78–83. (In Russ.)
6. Bunich G. A., Samohin S. V. Strategic innovation as a financial safety factor of Russian commercial banks. *Problems of regional economy*, 2016, (4): 25–30. (In Russ.)
7. Tarkhanov E. A., Levonyan A. V. Profit of a commercial bank as the main element of sustainable operation. *Molodoj uchenyj*, 2014, (15): 210–213. (In Russ.)
8. Demina M. I., Isaychic K. F., Istomina Yu. V. Basic methods bank risk management in a volatile situation in the country. *Science Almanac*, 2017, (1-1): 87–90. (In Russ.) DOI: 10.17117/na.2017.01.01.087
9. Buraeva E. V., Bolotova A. S. Econometric methods in the modern economy. *Ekonomika i sotsium*, 2016, (6-1): 373–374. (In Russ.)
10. Novoselskaia N. A., Ksenofontova O. L. Methods of factor analysis of the profit of a commercial bank. *Uspekhi sovremennogo estestvoznaniia*, 2012, (4): 81–83. (In Russ.)

УДК 336.648

Налоговые аспекты развития возвратного лизинга как инструмента управления корпоративными финансами

Никита А. Вакутин^{a, b, @}^a Мазуровский кирпичный завод, 650021, Россия, г. Кемерово, ул. Грузовая, 23^b Кемеровский государственный университет, 650000, Россия, г. Кемерово, ул. Красная, 6[@] vakutinnikita@rambler.ru

Поступила в редакцию 14.11.2018. Принята к печати 17.01.2019

Аннотация: *Предмет.* Возвратный лизинг, выступая прогрессивным инвестиционным инструментом, занимает определенное место в управлении корпоративными финансами и позволяет оптимизировать финансовое состояние организаций. Его применение на практике нередко трактуется налоговыми органами как *проблемная сделка*, предоставляющая необоснованные налоговые льготы. В результате страдают добропорядочные налогоплательщики, имеющие целью применение лизинга как инструмента обеспечения расширенного воспроизводства. Система налогообложения возвратного лизинга является предметом исследования. *Методология.* В процессе подготовки статьи использовались общенаучные методы познания, среди которых – сравнительный и ретроспективный анализы, синтез, дедукция и индукция, что позволило получить обоснованные и достоверные результаты исследования. *Цель.* Разработка рекомендаций по корректировке лизингового и налогового законодательства для формирования регуляторной среды налогообложения возвратного лизинга, направленных на обеспечение условий реализации возвратного лизинга как инструмента управления корпоративными финансами и позволяющих обеспечить наличие четкого признания возвратного лизинга в системе его нормативного регулирования с целью защиты налоговых интересов субъектов таких операций. *Результаты.* Приводится характеристика существующей системы налогообложения возвратного лизинга по отдельным налогам, анализируется судебная практика рассмотрения налоговых споров по применению возвратного лизинга, предлагаются меры по формированию регуляторной среды налогообложения возвратного лизинга. *Область применения.* Результаты исследования могут быть использованы органами власти и управления в качестве рекомендаций по корректировке лизингового и налогового законодательства; различными субъектами предпринимательского сообщества для принятия обоснованных управленческих и инвестиционных решений по поводу финансирования организаций за счет возвратного лизинга. *Выводы.* Создание условий по обеспечению надежности возвратных лизинговых сделок позволит повысить их роль в решении задач финансового управления деятельностью организации. В конечном итоге это позволит активизировать финансирование корпораций с применением механизма возвратного лизинга, а также предоставит возможность обеспечить условия функционирования гармоничных налоговых отношений государства и предпринимательского сектора.

Ключевые слова: финансовая аренда, лизинговое законодательство, концепции развития возвратного лизинга, налоговая система, налоговые риски, финансовый менеджмент

Для цитирования: Вакутин Н. А. Налоговые аспекты развития возвратного лизинга как инструмента управления корпоративными финансами // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2019. Т. 4. № 1. С. 50–55. DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-50-55

1. Введение

В процессе функционирования организаций в условиях рыночной экономики возникает объективная необходимость в долгосрочных инвестициях, удовлетворяющих потребности по приобретению и обновлению основных производственных фондов. В качестве одного из прогрессивных инструментов инвестирования выступает лизинговое финансирование бизнес-процессов, направленное на реализацию названных потребностей организаций без отвлечения на это прибыли.

С экономической точки зрения лизинг – это долгосрочная аренда машин, оборудования, иного движимого и недвижимого имущества [1].

Лизингоемкость инвестиций как величина, характеризующая проникновение лизингового финансирования в структуру инвестиций в основной капитал, в России в 2017 г. составила 11,7 %. При этом в структуре ВВП в 2017 г. лизинг занимает 1,2 %, что на 0,3 % больше, чем в 2016 г.¹ Однако понимание и оценка финансовой доступности лизинговых услуг сформированы не в полной

¹ Инвестиции в нефинансовые активы // Федеральная служба государственной статистики. Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/enterprise/investment/nonfinancial/# (дата обращения: 06.04.2018).

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-50-55

мере [2], т.к. доступность и объемы применения некоторых подвидов финансового лизинга (в том числе и возвратного лизинга) статистически не изучены.

Исследователи по экономическим наукам (М. Гайнетдинов [3], Н. Е. Иванова [4], D. J. Weidner [5] и др.) считают, что лизинг как инвестиционный инструмент направлен на обновление лишь внеоборотных активов. В то же время лизинговое финансирование применяется и для пополнения оборотных активов компании – данный факт подкрепляется результатами исследований ряда ученых-экономистов (К. А. Смирнов и Т. Е. Никитина [6], М. О. Иванченко [7], И. Р. Дун [8]). В данном случае используется механизм возвратного лизинга.

Лизинговое законодательство России закрепляет факт того, что продавец предмета лизинга может одновременно выступать в качестве лизингополучателя в пределах одного лизингового правоотношения (п. 1 ст. 4 Федерального закона № 164-ФЗ «О финансовой аренде (лизинге)» от 29.10.1998). Данный тезис хотя и косвенно, но обуславливает присутствие возвратного лизинга как инвестиционного инструмента в российском бизнесе.

Под возвратным лизингом будем понимать операцию, в которой лизингополучатель, наряду со своей основной ролью, является также продавцом имущества, приобретаемого лизингодателем. Считаем, что подобная сделка позволяет организациям привлекать денежные средства, реализуя имущество, эксплуатация которого не приостанавливается, и направлять полученные деньги на осуществление новых инвестиций. Поэтому возвратное лизинговое финансирование позволяет обновлять имущество, управляя при этом оборотным капиталом.

В российской практике существуют факторы, сдерживающие развитие возвратного лизинга:

- 1) отсутствие полноценной нормативной правовой базы в части регулирования экономико-правовых отношений по возвратному лизингу;
- 2) налоговые риски, обусловленные применением механизма возвратного лизинга.

Использование возвратного лизинга в российском бизнесе свидетельствует о повышенном внимании налоговой службы к таким сделкам. Это обусловлено двумя основными аспектами: применением налогового вычета по НДС, входящему в состав лизинговых платежей; уменьшением сроков амортизации основных средств, полученных в финансовую аренду (лизинг). Судебная практика показывает, что при выявлении факта получения налоговой выгоды без осуществления реальной хозяйственной операции данная выгода является необоснованной.

Такая мера может сказаться на деятельности налогоплательщиков, преследующих конкретную цель: пополнить оборотные средства, чтобы в дальнейшем направить их на производственные нужды. Об этом свидетельствуют результаты проведенного нами исследования [9], обосновывающего формирование концепции развития возвратного лизинга в РФ сквозь призму организаци-

онно-экономических аспектов. В результате было рекомендовано выбрать две концепции возвратного лизинга, в которых он выступает инструментом пополнения оборотных активов компании и способом реструктуризации дебиторской задолженности. Компонентами регуляторной среды, составляющими логику концепции развития возвратного лизинга, выступают документально-правовое оформление экономико-правовых отношений, элементы бухгалтерского учета возвратного лизинга и механизм его налогообложения. Исходя из этого, возвратный лизинг рассматривается нами не как дихотомия, а как полюса континуума конкретных отношений и элементов.

Это послужило основанием для рассмотрения системы налогообложения возвратного лизинга в качестве предмета исследования. Объектом исследования выступает возвратный лизинг как инструмент корпоративного финансового менеджмента. Целью статьи является разработка рекомендаций по корректировке лизингового и налогового законодательства для формирования регуляторной среды налогообложения возвратного лизинга, направленных на обеспечение условий реализации возвратного лизинга как инструмента управления корпоративными финансами и позволяющих обеспечить наличие четкого признания возвратного лизинга в системе его нормативного регулирования с целью защиты налоговых интересов субъектов таких операций.

Достижение поставленной цели потребовало решения следующих задач, определяющих логику и внутреннюю структуру настоящей статьи:

- 1) рассмотреть систему налогообложения возвратного лизинга в разрезе конкретных налогов, начисляемых и уплачиваемых в соответствии с российским налоговым правом;
- 2) выделить проблемы налогообложения при реализации возвратного лизинга;
- 3) проанализировать судебную практику, решения судов по налоговым спорам, возникающим при использовании возвратного лизинга, а также письма Минфина РФ, выступающие официальными комментариями к Налоговому кодексу РФ (НК РФ), по проблемным вопросам реализации лизинговых сделок (в том числе и возвратного лизинга);
- 4) разработать рекомендации по внесению изменений в лизинговое и налоговое законодательство для формирования регуляторной среды налогообложения возвратного лизинга.

2. Результаты и их обсуждение

Возвратный лизинг, являясь инструментом корпоративного финансового менеджмента, вызывает интерес как у ученых-экономистов, так и у юридических лиц. Однако возможность налоговой экономии заставляет налоговые органы видеть в этих операциях исключительно способ получения необоснованной выгоды. Будем рассматривать проблемы реализации возвратного лизинга сквозь призму конкретных налогов, начисляемых и уплачиваемых налогоплательщиками в соответствии с нормами российского налогового права.

2.1. Продажа лизингового имущества и НДС

При возвратном лизинге будущий лизингополучатель сначала реализует свое имущество, а затем приобретает его в лизинг. Продажа оборудования и последующая передача его в лизинг оформляется двумя договорами: договором купли-продажи и договором финансовой аренды (лизинга).

Продажа имущества будущему лизингодателю согласно п. 1 ст. 39 НК РФ и пп. 1 п. 1 ст. 146 НК РФ облагается НДС. Начисление НДС и выставление покупателю счета-фактуры производится продавцом по общему правилу.

Возмещение НДС из бюджета является одной из главных предпосылок судебных споров между налоговыми органами и субъектами возвратного лизинга. Существуют судебные решения в пользу налогоплательщиков, оспаривших реальность сделки возвратного лизинга. Например, налоговая установила, что организация приобрела имущество с целью его перевода в состав собственных основных средств и, как следствие, получения вычета по НДС. Налоговая выгода в данном случае была признана необоснованной, лизингодатель был оштрафован и не получил налоговый вычет.

В другом судебном споре в качестве доказательств было произведено сравнение доходов от лизинга с процентами за пользование кредитом, цель которого – исполнение обязательств по возвратному лизингу. Проведя такую оценку, суд принял решение, что деятельность субъектов возвратного лизинга будет заведомо убыточной.

Между тем следует отметить, что налоговое законодательство не обуславливает вычет по НДС с экономической обоснованностью расходов организации, в состав которых входит данный налог, а связывает его с тремя основаниями: надлежаще оформленным счетом-фактурой, фактической уплатой НДС, принятием услуг к учету и оплатой операций, облагающихся налогом.

Исходя из описанной ситуации, предлагаем ряд мер, защищающих интересы добросовестных участников договорных отношений финансовой аренды.

1. Ключевым моментом для дальнейшего развития *возвратного лизинга* в России является закрепление его юридического статуса в законодательстве. Для этого в ФЗ «О финансовой аренде (лизинге)» необходимо дать определение возвратного лизинга, выделив основные полномочия его участников: возвратный лизинг – вид поднайма предмета лизинга, при котором лизингодатель в пределах одного лизингового правоотношения приобретает у продавца имущество в соответствии с условиями договора купли-продажи и передает имущество лизингополучателю, одновременно выступающему продавцом этого имущества, во владение и в пользование за плату и на срок в соответствии с условиями договора финансовой аренды (лизинга). Данное определение обусловит признание возвратного лизинга в системе нормативного регулирования, а также установит обязательное наличие у участников сделки двух договоров.

2. В 2004 г. в российском бизнесе возникли вопросы относительно размера принятия НДС к вычету в рамках лизинговых сделок. Для разрешения противоречий Минфин РФ издал Письма № 03-04-11/203 от 15.11.2004 и № 03-03-01-04/1/128 от 22.11.2004, в которых указал, что НДС по лизинговым платежам принимается к вычету лизингополучателем в полном объеме, независимо от перехода к нему права собственности. Считаем, что аналогичной описанному реакция Минфина должна быть и для возвратного лизинга: целесообразно выпустить уточняющее Письмо (официальный комментарий к НК РФ) по пояснению возможности применения налоговых вычетов по платежам в рамках возвратного лизинга. Основными положениями данного документа, на наш взгляд, будут выступать:

а) признание отсутствия взаимосвязи между прибылью финансовой операции и правом применения налоговых вычетов;

б) признание вычета по НДС при реализации возвратного лизинга в полном объеме в тех налоговых периодах, в которых уплачиваются лизинговые платежи, при соблюдении условий НК РФ.

Наличие четкого признания возвратного лизинга в системе его нормативного регулирования может стать подспорьем для защиты налоговых интересов субъектов возвратного лизинга.

2.2. Реализация возвратного лизинга и налог на прибыль

В налоговом учете платежи по договору финансовой аренды (лизинга) в соответствии с п. 10 ст. 264 НК РФ учитываются лизингополучателем как прочие расходы, связанные с производством и (или) реализацией. Нормы российского налогового права не выделяют конкретных видов лизинга, поэтому лизинговые платежи по возвратному лизингу принимаются в целях налогообложения прибыли в общем порядке.

Аналогичной позиции придерживаются и суды, подерживая предпринимательское сообщество в спорах с налоговой службой. Исходя из анализа арбитражной практики, следует, что лизинговые платежи признаются расходами у лизингополучателя, одновременно выступающего продавцом данного лизингового имущества в рамках договора финансовой аренды. Суды признают лизинговые платежи как экономически обоснованные расходы, поскольку реализация возвратного лизинга направлена на привлечение финансовых ресурсов с целью осуществления различных операций с предметом лизинга (например проведения ремонта).

Такая позиция, по нашему мнению, обоснована и вытекает из самой экономической сути возвратного лизинга: налоговое законодательство позволяет учитывать лизинговые платежи в расходах в налоговом учете, в связи с чем реализация возвратного лизинга не связана с получением налогоплательщиком (субъектом такой операции) необоснованной выгоды в части налогообложения.

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-50-55

Другим моментом формирования налогооблагаемой базы по налогу на прибыль является применение амортизационной премии. Так, п. 9 ст. 258 НК РФ позволяет организациям одновременно списывать 10 % или 30 % первоначальной стоимости основных средств в зависимости от их амортизационных групп на расходы в налоговом учете. Использование организацией данного положения допускается при выполнении следующих условий:

- объекты являются амортизируемым имуществом;
- на момент списания амортизационной премии основные средства еще не амортизировались;
- применение амортизационной премии закреплено в учетной политике организации для целей налогообложения.

Использование льготы в рамках лизинговых контрактов в целом – спорный вопрос. НК РФ не содержит разъяснений применительно к сделкам лизинга, а тем более к возвратному лизингу. Однако в настоящее время применять амортизационную премию, по мнению Минфина РФ (Письмо от 10.03.2009 № 03-03-05/34), разрешено только лизингодателям, если лизинговое имущество учитывается на их балансе. У лизингополучателей данная льгота находится под запретом.

Также Минфин РФ разъяснил, что амортизационная премия не применяется к имуществу, приобретенному для дальнейшей реализации (Письмо от 27.03.2007 № 03-03-06/1/172). Фискальные органы в данном случае комментируют следующее: поскольку реализация и приобретение лизингового имущества происходят в одном налоговом периоде, то использование амортизационной премии согласно ст. 259.3 НК РФ в данном случае неправомерно и неактуально ввиду того, что такая льгота применяется лишь к капитальным вложениям.

При возвратном лизинге амортизационную премию использует изначальный продавец оборудования, когда он приобретает имущество и начинает его амортизировать. Но при продаже лизингодателю имущества, которое было приобретено не так давно и не начало амортизироваться (не наступил месяц, следующий за месяцем принятия оборудования к учету), право на применение амортизационной премии переходит к покупателю (лизингодателю) при учете предмета лизинга на его балансе.

Рассматривая запрет на использование данной льготы лизингополучателем (даже если он является балансодержателем лизингового имущества), следует выразить несогласие с позицией Минфина РФ. На наш взгляд, в данной ситуации приобретенное в лизинг имущество является для лизингополучателя основным средством и используется в деятельности, направленной на извлечение дохода. Кроме того, если придерживаться позиции Минфина РФ, то в случае учета предмета лизинга на балансе лизингополучателя налоговой льготой по единовременному списанию части стоимости имущества не сможет воспользоваться ни один субъект лизинговых отношений. Это приводит к дискриминации налогоплательщиков по условиям сдел-

ки возвратного лизинга, что недопустимо в соответствии со ст. 3 НК РФ.

По нашему мнению, законодателю необходимо закрепить разрешение на использование лизингополучателями, на балансе которых учитывается предмет возвратного лизинга, механизма амортизационной премии. Для выражения официальной позиции относительно данного факта не требуется внесение поправок в налоговое законодательство – закрепление положения возможно в Письме Минфина РФ, выступающем официальным комментарием к НК РФ.

2.3. Налог на имущество (предмет лизинга) при возвратном лизинге

По общему правилу гл. 30 НК РФ «Налог на имущество организаций» объектом обложения выступает движимое и недвижимое имущество (в том числе имущество, переданное во временное владение, пользование, распоряжение, доверительное управление, внесенное в совместную деятельность или полученное по концессионному соглашению), учитываемое на балансе в качестве основных средств.

При возвратном лизинге плательщиком налога на имущество будет выступать балансодержатель лизингового имущества. При реализации возвратного лизинга налоговые органы могут увидеть лишь попытку уклонения продавца (лизингополучателя) имущества от уплаты налога на имущество, если по условиям договора предмет лизинговой операции учитывается на балансе покупателя имущества (лизингодателя). Кроме того, налоговая инспекция склонна рассматривать возвратный лизинг как сделку, преследующую целью получить необоснованную выгоду не только в части уклонения от уплаты налога, но и в части занижения налоговой базы по налогу на имущество. Исходя из описанного, подобные сделки могут повлечь за собой ряд вопросов со стороны фискальных органов. Однако если субъекты лизинга фактически исполняют свои договорные обязательства, то суды занимают позицию налогоплательщиков.

Считаем, что экономия на расходах, как и направленность на получение доходов при возвратном лизинге, – это весомый аргумент в пользу экономической обоснованности сделки. Поэтому основная авторская рекомендация по налогу на имущество базируется на факте закрепления дефиниции и механизма возвратного лизинга в законодательстве.

2.4. Транспортный налог при возвратном лизинге

В соответствии с п. 2 ст. 20 ФЗ «О финансовой аренде (лизинге)» предметы лизинга, подлежащие регистрации в государственных органах (транспортные средства), регистрируются по соглашению сторон на имя лизингодателя или лизингополучателя. Если транспортные средства, находящиеся в собственности лизингодателя (но не зарегистрированные за ним), по договору финансовой аренды (лизинга) переданы и временно зарегистрированы за лизингополучателем, то налогоплательщиком транспортного налога выступает лизингополучатель.

Анализ практики уплаты транспортного налога при лизинге (в том числе при возвратном) не выявил существенных претензий налоговых органов к налогоплательщикам-субъектам возвратного лизинга. Однако транспортный налог рассматривается нами и сквозь призму налогообложения прибыли в части включения суммы транспортного налога в состав расходов. По данному вопросу Минфин РФ (Письмо от 04.07.2006 № 03-06-04-04/28) комментирует, что суммы транспортного налога, возмещенные налогоплательщиком – покупателем транспортного средства – продавцу за период, когда транспортное средство было зарегистрировано на продавца, не признаются расходом по налогу на прибыль. Таким образом, начислять и уплачивать транспортный налог должен субъект, на которого зарегистрировано транспортное средство, и не имеет значения, кто фактически владеет данным транспортом.

Мы придерживаемся иной точки зрения: расходы по уплате транспортного налога следует учитывать в целях налогообложения прибыли, если условие о возмещении налога установлено договором лизинга, составляющим систему договоров, необходимых для осуществления возвратного лизинга. По нашему мнению, если право собственности на предмет лизинга, являющееся транспортным средством, принадлежит (официально зарегистрировано) лизингодателю, а договор финансовой аренды (лизинга), в свою очередь, содержит условие о том, что величина транспортного налога включена в общую сумму лизинговых платежей, то начислять транспортный налог в целях налогообложения прибыли правомерно. Считаем, что во избежание споров с фискальными структурами следует включать сумму транспортного налога в общую стоимость договора финансовой аренды (лизинга).

3. Выводы и рекомендации

Проанализировав современное развитие возвратного лизинга в РФ, нами выявлена проблема пристального внимания налоговых органов к подобным сделкам, что обусловлено рядом предпосылок:

1) отсутствие прямого закрепления в российском законодательстве возвратного лизинга как экономико-правовой категории и инструмента инвестирования;

2) несовершенство учетных операций при реализации возвратного лизинга;

3) отсутствие официальных комментариев Минфина РФ по проблемным вопросам, связанным с налогообложением возвратного лизинга.

Опираясь на наличие названных проблем, мы сформировали рекомендации, реализация которых может способствовать активизации сделок возвратного лизинга:

1) внесение в ФЗ «О финансовой аренде (лизинге)» положения, содержащего конкретное определение возвратного лизинга как подвида лизинга и экономико-правовой категории;

2) предложения для уточняющего Письма Минфина РФ в части правомерности вычетов по НДС при осуществлении возвратного лизинга:

а) признание отсутствия взаимосвязи между применением налоговых вычетов и прибылью финансовой операции;

б) признание вычета по НДС в полном объеме в периодах уплаты лизинговых платежей и при соблюдении требований НК РФ, установленных к применению вычетов;

3) предложение Минфину РФ выпустить уточняющее письмо, закрепляющее разрешение на использование лизингополучателям (в том числе при возвратном лизинге) механизма амортизационной премии при формировании налоговой базы по налогу на прибыль;

4) в части обложения налогом на имущество и транспортным налогом основное решение налоговых проблем мы видим в официальном узаконивании возвратного лизинга как экономико-правовой категории и инвестиционного инструмента.

Полагаем, что реализация на законодательном уровне предлагаемых мер позволит налоговым органам идентифицировать возвратный лизинг как инвестиционный инструмент, не содержащий в себе подводных камней, увеличит спрос на возвратный лизинг на рынке финансовых услуг, а также предоставит возможность обеспечить условия функционирования гармоничных налоговых отношений государства и предпринимательского сектора.

Литература

1. Вакутин Н. А., Федулова Е. А. Мировой и российский лизинговый бизнес: современные тенденции развития // *Фундаментальные исследования*. 2016. № 11-1. С. 133–138.
2. Вакутин Н. А., Федулова Е. А. Формирование методики оценки финансовой доступности лизинговых услуг // *Финансы и кредит*. 2017. Т. 23. № 39. С. 2329–2345. DOI: 10.24891/fc.23.39.2329
3. Гайнетдинов М. Ф. Лизинг – выгодная форма предпринимательства // *Хозяйство и право*. 1994. № 5. С. 31–40.
4. Иванова Н. Е., Миронова А. П. Проблемы лизингового рынка в России // *Экономика и управление в XXI веке: тенденции развития*. 2015. № 20. С. 89–93.
5. Weidner D. J. Synthetic Leases: Structured Finance, Financial Accounting and Tax Ownership // *The Journal of Corporation Law*. 2000. Vol. 25. Iss. 3. P. 445–487.
6. Смирнов К. А., Никитина Т. Е. Возвратный лизинг как механизм опосредованного самокредитования // *Банковское дело*. 2011. № 12. С. 60–62.
7. Иванченко М. О. Сущность возвратного лизинга // *Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки*. 2015. № 10-2. С. 37–39.

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-50-55

8. Дун И. Р. Возвратный лизинг в России // Финансы и кредит. 2011. № 9. С. 51–55.
9. Федулова Е. А., Вакутин Н. А. Организационно-экономические аспекты обоснования концепции развития возвратного лизинга в Российской Федерации // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2017. Т. 13. № 7. С. 1320–1332.

Tax Aspects of Leaseback Development as a Tool of Corporate Financial Management

Nikita A. Vakutin ^{a, b, @}^a Mazurovo Brick Works Ltd, 23, Gruzovaya St., Kemerovo, Russia, 650021^b Kemerovo State University, 6, Krasnaya St., Kemerovo, Russia, 650000[@] vakutinnikita@rambler.ru

Received 14.11.2018. Accepted 17.01.2019.

Abstract: *Subject of research.* Leaseback is a progressive investment tool and occupies a certain place in corporate financial management. Its application in practice is often interpreted by the tax authorities as a "problem deal" that provides unreasonable tax benefits. As a result, good taxpayers are suffering, those who use leasing as a tool for ensuring extended reproduction. The present research features the system of taxation of returnable leasing. *Methods.* The research involves the methods of retrospective study and comparative analysis, synthesis, induction, and deduction. These methods allowed the authors to obtain reliable and valid results. *Objectives.* The research aims at elaboration of recommendations on the adjustment of leasing and tax legislation to shape a regulatory environment for leasing taxation. Such environment is aimed at providing conditions for leaseback as a tool for managing corporate finances that makes it possible to ensure a clear recognition of leaseback in the system of its regulatory regulation in order to protect the tax interests of repayable leasing entities. *Results.* The paper describes the current system of taxation of leaseback for individual taxes, analyzes the judicial practice of considering tax disputes on the use of leaseback, and proposes measures to create a regulatory environment for taxation of leaseback. *Application area.* The results of the study can be used by the authorities and management as recommendations for adjusting leasing and tax legislation; various subjects of the business community for making the right management decisions and investment decisions on financing organizations through leaseback. *Conclusions.* Creating conditions to ensure the reliability of leaseback will increase their role in solving problems of financial management of the organization. Ultimately, this will activate the financing of corporations that use the leaseback mechanism. It will also provide the conditions for the functioning of harmonious tax relations between the state and the business sector.

Keywords: finance lease, leasing legislation, developing leaseback, tax system, tax risks, financial management

For citation: Vakutin N. A. Tax Aspects of Leaseback Development as a Tool of Corporate Financial Management. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Politicheskie, sotsiologicheskie i ekonomicheskie nauki*, 2019, 4(1): 50–55. (In Russ.) DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-50-55

References

1. Vakutin N. A., Fedulova E. A. The world and Russian business of leasing: modern trends. *Fundamental research*, 2016, (11-1): 133–138. (In Russ.)
2. Vakutin N. A., Fedulova E. A. Developing a methodology for estimating the financial accessibility of leasing services. *Finance and Credit*, 2017, 23(39): 2329–2345. (In Russ.) DOI: 10.24891/fc.23.39.2329
3. Gaynetdinov M. F. Leasing is an advantageous form of entrepreneurship. *Khoziaistvo i pravo*, 1994, (5): 31–40. (In Russ.)
4. Ivanova N. E., Mironova A. P. Problems of the leasing market in Russia. *Ekonomika i upravlenie v XXI veke: tendentsii razvitiia*, 2015, (20): 89–93. (In Russ.)
5. Weidner D. J. Synthetic leases: structured finance, financial accounting and tax ownership. *The Journal of Corporation Law*, 2000, 25(3): 445–487.
6. Smirnov K. A., Nikitina T. E. Return leasing as a mechanism for indirect self-financing. *Bankovskoe delo*, 2011, (12): 60–62. (In Russ.)
7. Ivanchenko M. O. The essence of return leasing. *Humanities, Social-economic and Social Sciences*, 2015, (10-2): 37–39. (In Russ.)
8. Dun I. R. Return leasing in Russia. *Finance and Credit*, 2011, (9): 51–55. (In Russ.)
9. Fedulova E. A., Vakutin N. A. Organizational and economic aspects of substantiating the development concept of sale and leaseback in the Russian Federation. *National Interests: Priorities and Security*, 2017, 13(7): 1320–1332. (In Russ.)

УДК 330+330.47+338

Цифровая экономика для инженерных направлений как основа будущих компетенций в управлении промышленным предприятием

Ольга Н. Грабова^{a, @, ID}; Антон В. Грабов^b^a Костромской государственной университет, 156005, Россия, Кострома, ул. Дзержинского, 17^b Костромская государственная сельскохозяйственная академия, 156530, Россия, пос. Караваево, Учебный городок, Караваевская с/а, 34
@graon07@mail.ru^{ID} <https://orcid.org/0000-0003-3542-1764>

Поступила в редакцию 06.02.2019. Принята к печати 28.02.2019

Аннотация: В статье поставлена проблема необходимости формирования компетенций по цифровой экономике для инженерных направлений. Ключевым методом решения данной проблемы является системный подход. В связи с этим в исследовании раскрыта сущность цифровой экономики и сформирована модель влияния цифровой экономики на социально-экономическую динамику и экономические отношения. Подчеркивается важность анализа тенденций воспроизводственных процессов экономических отношений и институтов в современных условиях четвертой промышленной революции. Эти воспроизводственные процессы затрагивают и сферу образования. Отмечено, что в современных условиях международного обмена и экономических отношений Россия реализует модель невыгодного и неперспективного обмена исчерпаемой природной ренты на интеллектуальный капитал, который заключен в информационно-коммуникационных продуктах и технологиях. Предлагается к обсуждению разработанный модуль по цифровой экономике для инженерных направлений реального сектора в условиях реализации федеральных государственных образовательных стандартов 3++ в системе высшего образования. Определены принципы формирования, компетентностное и дидактическое содержание данного модуля. Одними из базовых принципов формирования модуля должны стать приоритет отечественных цифровых технологий, которые подтвердили свою эффективность на рынке России, а также стажировка и повышение квалификации педагогических кадров по цифровой экономике.

Ключевые слова: цифровая экономика, экономические отношения, экономические компетенции, управление промышленным предприятием, социально-экономическая динамика

Для цитирования: Грабова О. Н., Грабов А. В. Цифровая экономика для инженерных направлений как основа будущих компетенций в управлении промышленным предприятием // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2019. Т. 4. № 1. С. 56–62. DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-56-62

Введение

Современная экономика трансформировалась под влиянием информационных и телекоммуникационных ресурсов нового поколения, которые предоставляют невиданные ранее возможности, но и заключают в себе разного рода угрозы. Баланс соотношения возможностей и угроз для экономики страны, экономики организаций, фирм и экономики домохозяйств на данном этапе пока находится на стороне положительного потенциала. И без сомнения, мы наблюдаем, как информационные технологии встраиваются в бизнес-процессы и процессы управления и дают положительный результат. И здесь, наверное, можно говорить как о формализованном экономическом результате, так и о неформализованном, когда новые технологии становятся драйвером развития. Все эти технологии вынуждают переосмыслить ранее известные принципы развития экономики и управления. Соответственно, экономические

и управленческие науки, сфера образования не могут стоять в стороне от такого рода инноваций, и цель данного исследования двойственная: во-первых, осмыслить цифровую экономику с точки зрения экономической теории, во-вторых, сформулировать принципы, компетенции и структурировать знания по цифровой экономике для инженерных направлений реального сектора.

Теоретические основы

Цифровая экономика все еще осмысливается учеными [1; 2], определены основные индикаторы развития цифровой экономики [3], исследуется ресурс цифровизации в реальном, финансовом и общественном секторах, вопросы управления цифровым будущим [4], хотя основная цель вроде бы ясна: в период слабого роста производительности это дало бы необходимый импульс экономическому росту и процветанию¹. Проводятся важные исследования

¹ Manyika J., Chui M., Miremadi M., Bughin J., George K., Willmott P., Dewhurst M. Harnessing Automation for a Future that Works // McKinsey Global Institute. January 2017. Режим доступа: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/digital-disruption/harnessing-automation-for-a-future-that-works> (дата обращения: 20.01.2019).

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-56-62

о готовности России к вызовам цифровой революции [5]. И в этом направлении, возможно, теория и нормативное регулирование (институциональное обеспечение) развиваются относительно симметрично в России и в ведущих странах².

Базовыми нормативными документами развития сферы цифровой экономики в РФ являются: Государственная программа «Информационное общество (2011–2020 годы)»³; Программа «Цифровая экономика Российской Федерации»⁴; Стратегия развития информационного общества в РФ на 2017–2030 гг.⁵ Важно понимание структуры цифровой экономики, а она «представлена 3 следующими уровнями, которые в своем тесном взаимодействии влияют на жизнь граждан и общества в целом: 1) рынки и отрасли экономики (сферы деятельности), где осуществляется взаимодействие конкретных субъектов (поставщиков и потребителей товаров, работ и услуг); 2) платформы и технологии, где формируются компетенции для развития рынков и отраслей экономики (сфер деятельности); 3) среда, которая создает условия для развития платформ и технологий и эффективного взаимодействия субъектов рынков и отраслей экономики (сфер деятельности) и охватывает нормативное регулирование, информационную инфраструктуру, кадры и информационную безопасность»⁶.

В определенный период мы перешли на трактовку знаний об экономике через экономикс, а это знания о том, как надо эффективно производить (продавать) товары в условиях ограниченных ресурсов. Изменилась ли задача в настоящих условиях? Нет, основа остается: в экономике необходимо развивать, прежде всего, реальный сектор как основу жизнеобеспечения и нужно думать об эффективности этого развития. Цифровая экономика – это экономика, которая вооружена, оснащена новым информационным ресурсом. Причем понятие *вооружена* может стать не аллегорией, а реальностью, т.к. это запущенный ресурс, и поскольку это ресурс, то он должен приносить выгоды именно собственнику этого ресурса. Надо осмысливать процессы уже не с точки зрения экономикс и цифровой экономики, а с точки зрения политической экономики и экономических отношений (рис.): и здесь актуальны вопросы – почему и в чьих интересах.

Результаты

Анализ новой интегрированной среды развития экономических отношений предопределяется многими факторами социально-экономической динамики и развития институтов, но драйвером становятся именно техноло-

гии цифровой экономики и четвертой волны (и новых волн) промышленной революции [6].

Проблему надо рассматривать на национальном и мировом уровнях, а также на микроуровне. К сожалению, надо признать, что Россия не выступает как производитель высоких информационных технологий, а является всего лишь потребителем, соответственно на уровне мирового обмена Россия вынуждена отдавать свои природные ресурсы в обмен на продукты высоких технологий, в основе создания которых лежит самый главный фактор развития экономики – человеческий капитал (а точнее, в условиях новых волн промышленной революции – интеллектуальный капитал). И может возникнуть замкнутый круг, когда человеческий капитал России будет истощаться за счет того, что Россия отстранена от воспроизводственных процессов в сфере высоких технологий (эти воспроизводственные процессы затрагивают не только сферу экономики, но и сферу образования). И ведущие страны будут стремиться сохранить системное лидерство в новых волнах промышленных революций.

Возможно, на начальном этапе четвертой промышленной революции стратегической цели – истощения человеческого потенциала и ресурсов России с помощью цифровых технологий – не ставилось, но такое в настоящее время мы не исключаем в жесточайшей конкурентной борьбе на мировом уровне. Кроме того, с точки зрения микроэкономики мы наблюдаем и будем наблюдать, как под влиянием внедрения цифровых технологий разоряется малый бизнес, который вынужден нести бремя издержек цифровых технологий. О других негативных экономических тенденциях см. например [7, с. 38–40]. Несмотря на все отрицательные экстерналии цифровой экономики, значимость этого нового фактора производства отрицать нельзя, и Россия без сомнения должна наращивать темпы участия в этом процессе с целью повышения конкурентоспособности страны, качества жизни граждан (в том числе качества образовательного и интеллектуального капитала), экономического роста и обеспечения национального суверенитета.

Конечно, в стандарты разного уровня в РФ закладываются компетенции по владению информационно-коммуникационными технологиями. Но эти технологии должны быть интегрированы со знаниями в экономике и управлении, прежде всего в сфере реального сектора, т.к. сами по себе технологии не обеспечат необходимыми экономическими и общественными благами. Поэтому мы говорим о необходимости систематизированного знания для инженеров в сфере цифровой экономики.

² Mulgan G. Anticipatory Regulation: 10 ways governments can better keep up with fast-changing industries // Nesta. 15.05.2017. Режим доступа: <https://www.nesta.org.uk/blog/anticipatory-regulation-10-ways-governments-can-better-keep-up-with-fast-changing-industries/> (дата обращения: 20.01.2019).

³ Утверждена Постановлением Правительства РФ от 15.04.2014 № 33 (ред. от 30.12.2018).

⁴ Утверждена распоряжением Правительства РФ от 28.07.2017 № 1632-р.

⁵ Утверждена Указом Президента РФ от 09.05.2017 № 203.

⁶ Программа «Цифровая экономика Российской Федерации». Утверждена распоряжением Правительства РФ от 28.07.2017 № 1632-р.



Рис. Интегрирование среды развития экономических отношений, социально-экономической динамики под влиянием технологий цифровой экономики (макроподход)

Fig. Integration of the environment of development of economic relations and socio-economic dynamics under the influence of technologies of the digital economy (macro approach)

Причем сам модуль цифровой экономики в сфере образования может быть использован для любых направлений подготовки, но его компетентностное и дидактическое наполнение будут существенно различаться.

В новых образовательных стандартах ФГОС 3++ для инженерных направлений модуль *Цифровая экономика* может быть встроены в часть (раздел) учебного плана, которая обеспечивается участниками образовательных отношений. Мы предполагаем, что этот модуль будет рассчитан на 20 зачетных единиц (з. ед.), формируемые компетенции:

1) способен участвовать в управлении цифровыми промышленными предприятиями, в том числе при взаимодействии с партнерами, контрагентами и органами власти, с использованием современных информационных технологий (СКЦЭ-1);

2) способен осуществлять проекты в области технологического предпринимательства в условиях цифровой экономики (СКЦЭ-2);

3) способен использовать современные информационно-коммуникационные технологии в сфере цифровой экономики (СКЦЭ-3);

4) способен собирать, анализировать и трансформировать информацию в цифровой экономике с учетом нормативных требований и внутренних потребностей организации (СКЦЭ-4).

Для того чтобы содержательно наполнить эти компетенции, мы сформулировали принципы, на основе которых будет структурирован (и будет функционировать,

реализовываться) наш будущий модуль по цифровой экономике:

1) каждая дисциплина – это сфера применения (экономическая или управленческая наука (науки)) + цифровая технология;

2) сфера реального сектора в приоритете;

3) инженер-экономист с компетенциями экономиста, менеджера и предпринимателя;

4) условия ограниченных ресурсов – 20 з. ед.;

5) пользовательские, а не исследовательские компетенции;

6) поддержка отечественных цифровых технологий, коммерциализация которых уже состоялась (доказали свою жизнеспособность);

7) обучение (стажировка) ведущих преподавателей цифровым технологиям в экономике.

В этом модуле мы видим следующие дисциплины (таблица 1) и их дидактическое наполнение (таблица 2).

В содержательной части для нас важным было показать и отдать приоритет отечественным коммерциализированным успешным информационным технологиям ведения бизнеса (технология компании 1С). Свое качество она доказала временем и теми партнерами, которые ее используют. Эта компания активно сотрудничает практически на благотворительных условиях с образовательными организациями, в то время как информационно-коммуникационные ресурсы (особенно программные) для многих образовательных учреждений являются недоступными.

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-56-62

Таблица 1. Дисциплины, компетенции и зачетные единицы в модуле «Цифровая экономика»
Table 1. Disciplines, competencies, and credit units in the Digital Economy module

	Дисциплины	Компетенции	Зачетные единицы
1	Теория цифровой экономики	СКЦЭ-3, СКЦЭ-4	2
2	Логистика, менеджмент и маркетинг в цифровой экономике	СКЦЭ-1, СКЦЭ-2	6
3	Бухгалтерский (финансовый и управленческий) и налоговый учет и отчетность на базе информационных технологий	СКЦЭ-1, СКЦЭ-3, СКЦЭ-4	6
4	Стратегический менеджмент, анализ и бизнес-планирование в цифровой экономике	СКЦЭ-2, СКЦЭ-4	6

Таблица 2. Содержательная часть дисциплин модуля «Цифровая экономика» (для инженерных направлений реального сектора)

Table 2. The content of the disciplines of the module Digital Economy (for Real Economy Engineering Branches)

	Дисциплины	Содержание компетенций
1	Теория цифровой экономики	<ul style="list-style-type: none"> • Сущность и структура цифровой экономики. • Технологии цифровой экономики: большие данные, нейротехнологии и искусственный интеллект, системы распределенного реестра, квантовые технологии, новые производственные технологии, промышленный Интернет, компоненты робототехники и сенсорики, технологии беспроводной связи, технологии виртуальной и дополненной реальностей. • Технологии четвертой промышленной революции. Цифровые технологии: новые вычислительные технологии, блокчейн и технологии распределенного реестра, Интернет вещей. Преобразование физического мира: искусственный интеллект и роботы, передовые материалы, аддитивное производство и многомерная печать. «Изменение» человека: биотехнологии, нейротехнологии, виртуальная и дополненная реальность. Интеграция окружающей среды: получение, накопление и передача энергии, геоинженерия, космические технологии [7]. • Нормативное регулирование цифровой экономики. Взаимосвязь нормативного регулирования цифровой экономики со смежными отраслями права
2	Логистика, менеджмент и маркетинг в цифровой экономике	<ul style="list-style-type: none"> • Управление производственно-коммерческим циклом (организационная структура промышленного предприятия, управленческая структура промышленного предприятия, центры ответственности). • Управление финансово-экономическим циклом (циклами). Информационная интеграция этих циклов (и интеграция информационных систем на производственном предприятии). • Технология 1С:ERP (отечественная система управления ресурсами предприятия), а также др. технологии
3	Бухгалтерский (финансовый и управленческий) и налоговый учет и отчетность на базе информационных технологий	<ul style="list-style-type: none"> • Финансовый учет в коммерческой организации на базе информационных технологий. • Управленческий учет в коммерческой организации на базе информационных технологий. • Налоговый учет в коммерческой организации на базе информационных технологий. • Бухгалтерская и налоговая отчетность в коммерческой организации на базе информационных технологий. • Технологии автоматизации бухгалтерского и налогового учета в коммерческой организации. • Цифровые технологии взаимодействия коммерческой организации с контрагентами.

	Дисциплины	Содержание компетенций
		<ul style="list-style-type: none"> • Цифровые технологии взаимодействия коммерческой организации с банковской сферой. • Цифровые технологии взаимодействия коммерческой организации с налоговыми органами. • Цифровые технологии автоматизации управленческого учета. • Технология 1С:Бухгалтерия, 1С:ERP, технологии и программы электронного документооборота типа Контур, СБИС
4	Стратегический менеджмент, анализ и бизнес-планирование в цифровой экономике	<ul style="list-style-type: none"> • Долгосрочное планирование. • Управление проектами. • Бюджетирование (на основе краткосрочного планирования). • Экономический анализ (в 1С это монитор целевых показателей). • Технология 1С:ERP (отечественная система управления ресурсами предприятия)

Вышеобозначенные компетенции достаточно объемны, поэтому эти компетенции должны быть наполнены знаниями, умениями и опытом. И здесь, возможно, применим подход, который делит компетенции (или навыки) на жесткие (*soft skills*) и мягкие (*hard skills*). Жесткие навыки, с нашей точки зрения, связаны со структурированным научным и практическим знанием по экономике, управлению на базе современных технологий. Но есть технологии, которые дополнительно встраиваются в сферу реального сектора: технологии участия в торгах, технологии интернет-торговли, облачные сервисы, искусственный интеллект и т.д. И даже анализ может трактоваться иначе (для экономистов – это экономический анализ хозяйственной деятельности, анализ финансовой отчетности, построение ключевых показателей эффективности, анализ вероятности банкротства, т.е. формализованное знание, которое отражает эффективность ведения бизнеса и предотвращает банкротство), а сейчас все чаще говорят об анализе больших данных, о *Data Analysis* и т.д. Владение этими дополнительными технологиями и есть мягкие компетенции, т.к. это технологии и для других сфер жизни. Делать ставку только на технологии без наполняемости их экономическим содержанием (а такие попытки есть со стороны «профессионалов, которые не хуже экономистов разбираются в экономике») значит отвергать жесткие правила конкурентной борьбы на рынке и систему сложного нормативного регулирования учета, налогов и других взаимосвязанных сфер права. При этом мы ни в коей мере не отрицаем значимость владения технологиями, а говорим только об определенном балансе в преподавании технологической и экономической составляющих.

Основные проблемы в реализации модуля цифровой экономики:

1. Обеспечение кадрами. Необходимо повышать квалификацию самих преподавателей, в современных условиях выиграют те университеты, которые будут успешно решать эту задачу [8]. Можно вспомнить опыт советских вузов, когда все без исключения преподаватели (от ассистента до профессора, без всяких карьерных лифтов для отдельных личностей в современных вузах) имели возмож-

ность стажироваться на передовых предприятиях и повысить квалификацию в ведущих вузах страны (например, ассистент из Костромской сельскохозяйственной академии повышал квалификацию в Тимирязевской сельскохозяйственной академии с отрывом от учебной деятельности в два месяца, и это оформлялось как командировка). Конечно, оптимизация финансовых ресурсов в университетах и современные цифровые технологии именно в обучении настойчиво ведут нас к онлайн-технологиям. Но это не панацея, а всего лишь один из инструментов в образовании (эту нишу сейчас занимают организации с мощным финансовым обеспечением, реализующие одну эту задачу и нацеленные на одно – извлечение прибыли). Университетам сложно здесь конкурировать, но возможно хотя бы по выбранным приоритетным направлениям.

2. Ограниченные ресурсы университетов по приобретению программного обеспечения в целом и в сфере цифровых технологий в экономике и управлении в частности.

3. Сами специалисты инженерных направлений должны сказать, в каком объеме и какие экономические знания им нужны (в новых стандартах эти знания по разным направлениям предусмотрены в профессиональных компетенциях и соответственно не унифицированы, унифицированы только универсальные компетенции). Идея модульности состояла в том, чтобы дать современные знания по цифровой экономике, а также оптимизировать затраты на обеспечение этих знаний в условиях поточного обучения. К сожалению, наши образовательные стандарты накладывают много ограничений в плане того, что одна и та же дисциплина не может формировать разные компетенции (даже родственные компетенции по экономике и управлению).

Заключение

Вся цифровая экономика должна вызреть и развиваться в определенной среде, в которой лицом, ведущим звеном и самыми высокооплачиваемыми людьми будут инженеры (рядовые) и, конечно же, инженеры-исследователи. Стив Джобс – это действительно выдающийся менеджер и предприниматель, сформировавшийся в детстве в семье под влиянием определенных технических знаний, но чудо

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-56-62

Apple не состоялось бы, если бы рядом с ним не было Стива Возняка – изобретателя, инженера-электронщика и программиста, выросшего в профессорской технической семье [9]. России нужно направить все усилия на создание такой среды, объединяющей техническое образование и производство на новой передовой основе цифровизации. Необходимо формирование нового мировоззрения в обществе, основанного на практически реализуемой политике государства, когда будут цениться инженеры, которыми руководят инженеры-исследователи, и не просто руководят, а творят инновации. На менеджеров должны быть переложены организационные функции, но они не должны быть основными

выгодополучателями создаваемой интеллектуальной ренты. Иначе Россия никогда не сможет выйти из процесса обмена природной исчерпаемой ренты на инновационные продукты и технологии ведущих стран, в основе которых неисчерпаемая рента – человеческий капитал (человеческий интеллект).

Благодарности

Авторы выражают благодарность доктору технических наук Артему Руфимовичу Денисову за конструктивный диалог в обсуждении проблемы разработки модуля по цифровой экономике для инженерных направлений.

Литература

1. Зубарев А. Е. Цифровая экономика как форма проявления закономерностей развития новой экономики // Вестник Тихоокеанского государственного университета. 2017. № 4. С. 177–184.
2. Цифровая экономика: основные направления развития / под науч. ред. Н. В. Апатовой. Симферополь: ИП Зуева Т. В., 2018. 216 с.
3. Абдрахманова Г. И., Гохберг Л. М., Демьяненко А. В., Дьяченко Е. Л., Ковалева Г. Г., Коцемир М. Н., Кузнецова И. А., Ратай Т. В., Рыжикова З. А., Стрельцова Е. А., Фридлянова С. Ю., Фурсов К. С. Цифровая экономика: краткий статистический сборник. М.: НИУ ВШЭ, 2018. 96 с.
4. Агеев А. И. Управление цифровым будущим // Мир новой экономики. 2018. № 3. С. 6–23.
5. Агеев А. И., Асанова Е. А., Глибенко О. В., Ремизов М. В., Смирнова В. А. К цифре готов? Оценка адаптивности высокотехнологического комплекса России к реалиям цифровой экономики. М.: ИНЭС, 2018. 61 с. Режим доступа: http://spkurdyumov.ru/uploads/2018/05/To_the_figure_is_ready_Estimation_of_the_adaptability_of_the_Russian_ITC_to_the_realities_of_the_digital_economy.pdf (дата обращения: 10.01.2019).
6. Grabova O. N., Suglobov A. E., Karpovich O. G. Evolutionary institutional analysis and prospects of developing tax systems // *Espacios*. 2018. Vol. 39. № 16. P. 40.
7. Шваб К. Технологии Четвертой промышленной революции. М.: Эксмо, 2018. 320 с.
8. Амиров Р. А., Егоров Е. В. Цифровая экономика и актуальные задачи ее кадрового обеспечения в России // *Управленческое консультирование*. 2018. № 9. С. 42–50.
9. Айзексон У. Стив Джобс. М.: Астрель: CORPUS, 2012. 688 с.

Digital Economy in Engineering as a Basis for Future Competences in the Process of Industrial Plant Management

Olga N. Grabova^{a, @, ID}; Anton V. Grabov^b

^a Kostroma State University, 17, Dzerzhinsky St., Kostroma, Russia, 156005

^b Kostroma State Agricultural Academy, 34, Karavaevo Campus, Kostroma, 156530

@graon07@mail.ru

^{ID} <https://orcid.org/0000-0003-3542-1764>

Received 06.02.2019. Accepted 28.02.2019.

Abstract: The article focuses on the issue of economic competences formation in digital economy for engineering education. The systematic approach is considered to be the key method to solve this issue. The authors describe the essence of digital economy and the model of its influence on social-economic dynamics and economic relationships. The article underlines the analytical importance of reproduction processes tendencies in economic relationships and institutions under current conditions of the fourth industrial revolution. These reproduction processes affect the field of education. Under current conditions of international exchange and economic relationships, Russia implements the unprofitable and futile model where exhaustible natural rent is exchanged for intellectual assets that consist of information and communication production and technologies. The paper introduces a digital economy module for engineering education. It works in the system of higher education in the Federal State Educational standards 3++ format. The paper describes the formation principles, competence,

and didactic content of this module. The basic formation principles of the module include: a) the priority of National digital technologies which confirmed their efficiency on the Russian Market; b) traineeship and professional development in the field of digital economics.

Keywords: digital economy, economic relationships, economic competences, management of an industrial enterprise, socio-economic dynamics

For citation: Grabova O. N., Grabov A. V. Digital Economy in Engineering as a Basis for Future Competences in the Process of Industrial Plant Management. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Politicheskie, sotsiologicheskie i ekonomicheskie nauki*, 2019, 4(1): 56–62. (In Russ.) DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-56-62

References

1. Zubarev A. E. The digital economy as expression of regularities in the new economy development. *Bulletin of Pacific National University*, 2017, (4): 177–184. (In Russ.)
2. *Digital economy: main directions of development*. Ed. Apatova N. V. Simferopol: IP Zueva T. V., 2018, 216. (In Russ.)
3. Abdrakhmanova G. I., Gokhberg L. M., Demyanenko A. V., Dyachenko E. L., Kovaleva G. G., Kotsemir M. N., Kuznetsova I. A., Ratay T. V., Ryzhikova Z. A., Streltsova E. A., Fridlyanova S. Yu., Fursov K. S. *Digital economy: short statistical compilation*. Moscow: NIU VShA, 2018, 96. (In Russ.)
4. Ageev A. I. Managing the digital future. *Mir novoi ekonomiki*, 2018, (3): 6–23. (In Russ.)
5. Ageev A. I., Asanova E. A., Glibenko O. V., Remizov M. V., Smirnova V. A. *Ready to figure? Assessment of the adaptability of the high-tech complex of Russia to the realities of the digital economy*. Moscow: INES, 2018, 61. Available at: http://spkurdyumov.ru/uploads/2018/05/To_the_figure_is_ready_Estimation_of_the_adaptability_of_the_Russian_ITC_to_the_realities_of_the_digital_economy.pdf (accessed 20.01.2019). (In Russ.)
6. Grabova O. N., Suglobov A. E., Karpovich O. G. Evolutionary institutional analysis and prospects of developing tax systems. *Espacios*, 2018, 39(16): 40.
7. Schwab K. *Technologies of the fourth industrial revolution*. Moscow: Eksmo, 2018, 320. (In Russ.)
8. Amirov R. A., Egorov E. V. Digital economy and relevant tasks of its stuffing in Russia. *Administrative Consulting*, 2018, (9): 42–50. (In Russ.)
9. Ayzekson U. *Stiv Dzhobs*. Moscow: Astrel, CORPUS, 2012, 688. (In Russ.)

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-63-69

оригинальная статья

УДК 330.34+334.02

Системно-институциональная парадигма управления организациями нового технологического уклада

Баграт А. Ерзнкян^а, @, ID^а Центральный экономико-математический институт Российской академии наук, 117418, Россия, г. Москва, пр. Нахимовский, 47

@ Ivova1955@mail.ru

ID <http://orcid.org/0000-0001-6065-9120>

Поступила в редакцию 03.11.2018. Принята к печати 11.12.2018

Аннотация: *Предмет.* Обоснование возможности и рассмотрение особенностей применения системно-институциональной парадигмы к организации через призму управления инновационной деятельностью. *Цель.* Выявление управленческих проблем, специфических для организации и эксплицитно возникающих в результате ее представления на основе системно-институциональной парадигмы. *Метод и методология.* Используются достижения институциональной и эволюционной экономических теорий, организационной науки, теорий длинных волн и менеджмента. *Результаты работы.* Предложена системно-институциональная парадигма применительно к уровню организации любого типа в виде средовой, объектной, процессной и проектной систем-институтов. Показано, что управляющая подсистема такой организацией должна учитывать особенности четырехэлементной управляемой подсистемы, ее институциональные особенности, имеющие значение для выстраивания эффективной стратегии и тактики деятельности организаций нового технологического уклада. *Область применения результатов.* Результаты работы могут быть использованы системой менеджмента организаций как в реальном (трансформационном), так и трансакционном секторе экономики. *Выводы.* Обосновано, что системно-институциональная парадигма, объединяющая достижения четырехэлементной системной методологии Г. Б. Клейнера и ассоциируемой с нею такой же концепцией Б. А. Ерзнкяна, может быть адаптирована и успешно применена к управлению организациями нового технологического уклада. Учет этого обстоятельства ставит перед системой управления ряд проблем, нуждающихся в решении.

Ключевые слова: инновация, сетевые эффекты, длинноволновая динамика, «отношенческая» контракция, стартапы

Для цитирования: Ерзнкян Б. А. Системно-институциональная парадигма управления организациями нового технологического уклада // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2019. Т. 4. № 1. С. 63–69. DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-63-69

Введение

Организации нового технологического уклада, который находится еще в состоянии становления, сталкиваются с различными угрозами, в том числе и со стороны организаций доминирующего уклада. Специфика нового технологического уклада такова, что многие из образующих его организаций – инновационной, как правило, направленности – действуют на основе скорее не фирменных, а сетевых взаимодействий: стартапы, проектные организации, сети и пр. В таких образованиях господствуют не властные, а неиерархические отношения, что делает непригодными обращение к традиционным способам управления, применяемым в иерархиях. Возникает необходимость в формировании адекватной специфике организаций сетевого типа, равно как и логике технологического и организационно-институционального развития, вызвавшей к жизни их появление, системы управления ими. В соответствии с логикой длинноволновой динамики организации, базирующиеся на отношениях сотрудничества, со временем могут обрести статус фирм или близких им гибридных устройств, основанных на «отно-

шенческой» контракции, что связано с превращением нового технологического уклада в уклад доминирующий.

Для характеристики организаций подобного типа и систем управления ими необходима теоретическая основа, способная отразить все их особенности. Ею может послужить системная парадигма Г. Б. Клейнера, трактующая организации как системы, состоящие из четырех подсистем, или системных типов – объектных, средовых, процессных и проектных, и разработанная в ее развитие институциональная парадигма Б. А. Ерзнкяна с такими же четырьмя институциональными типами.

В настоящей статье рассматриваются особенности обозначенной системно-институциональной парадигмы, способной пролить свет на специфику организаций нового технологического уклада и возникающих в связи с их функционированием управленческих проблем, учет которых в динамике является непременным условием осуществления адекватного управления.

Системно-институциональная парадигма

Системно-институциональная парадигма совмещает в себе системную методологию Г. Б. Клейнера с представлением системы в виде объекта, среды, процесса и проекта [1] и обобщающую трактовку институтов Б. А. Ерзнкяна, необходимость в которой становится особенно очевидной при крупномасштабных институциональных преобразованиях, когда игнорирование особенностей объектов реформирования способно привести к серьезным негативным последствиям [2]. Вызываются они зачастую из-за упущения из виду того обстоятельства, что импортируемые – как правило, формальные – институты должны быть конгруэнтны институциональной – формальной плюс неформальной – системе. Ведь даже при полном изменении формальных правил, на что обращает внимание Д. Норт, «общества упорно сохраняют старые элементы» [3, с. 57], и это данность, с которой нельзя не считаться. Четырехэлементной системе $S = \{S_1, S_2, S_3, S_4\}$, где S_1, S_2, S_3 и S_4 являются соответственно объектом, средой, процессом и проектом, в таком случае может быть поставлена в соответствие система-институт $I = \{I_1, I_2, I_3, I_4\}$ с такими же I_1, I_2, I_3 и I_4 системно-институциональными элементами.

Институт как объект, I_1 , в экономической литературе встречается довольно часто. Им, по В. Л. Макарову, может быть организация как юридическое лицо (фирма, клуб, университет). Но объектным институтом может быть и более крупное образование (политическая партия, община, сектор экономики, муниципальное образование, регион, страна) [4, с. 14], равно как и агрегированные игроки модели новой макроэкономической теории воспроизводства – реальный сектор экономики, домохозяйства и государство [5]. Более того, как объекты институты могут быть исчислимы: «подобно тому, как в стандартных моделях двойственные переменные интерпретируются как цены продуктов, факторов производства, в экономике с институтами можно говорить о ценах прав на участие в институтах, ценах самих институтов и коллективных благ, ими порождаемых» [4, с. 15]. Организацию в перечень системных атрибутов института включает и А. Грейф, трактуя ее наряду с правилами, убеждениями и нормами как систему, способную порождать регулярность социального поведения [6, с. 56]. Также поступает и Дж. Ходжсон, сумевший вырвать признание у Д. Норта, что «для определенных целей организации можно рассматривать как институты» [7, р. 19]. Обращаем внимание на то, что выбор того или иного типа института определяется целями исследования: «для моих целей, – пишет Норт Ходжсону, – организации отделяются от институтов» [7, р. 19]. К сказанному добавим, что институт может включать и объекты иной, нежели микро-, мезо- и макроэкономические образования, природы – скажем, деньги.

Понятие *института как среды, I_2* , является наиболее популярным, поскольку с ней легко отождествить правила игры, включающие в себя как неформальные нор-

мы (неписанные кодексы, условности), так и формальные правила, они же ограничения. При таком подходе целесообразно вслед за Д. Нортом, для которого это имеет принципиальное значение [3, с. 19], различать игроков (в частности организации) от правил, которыми они руководствуются в своей игре (деятельности). Такое различие диктуется, как было уже сказано, целями исследования. Делая акцент на правилах игры (*rules of the game*), Д. Норт тем самым подчеркивает значимость институциональной среды (*institutional environment*). Средовая интерпретация института близка и Г. Б. Клейнеру, согласно чьему мнению институты как системы правил, традиций, норм и т.п., структурирующих социальные взаимодействия, являются типичными средовыми системами, в которых и разворачиваются действия экономических агентов [8].

Институтом как процессом, I_3 , пользуется О. Уильямсон, когда отмечает значимость институтов управления (*institutions of governance*) и экономической организации, структурирующей поведение вовлеченных в нее агентов, и акцентирует внимание на процессе игры, ее представлении: *play of the game* [9]. При всей кажущейся необычности такое сочетание игры как части – разворачивающегося действия (*play*) – и игры как целого – как таковой (*game*) – позволяет ему привлечь внимание к структурам (механизмам, устройствам, институтам) управления, выявить издержки в местах соединения смежных технологических процессов и осуществления трансакций. Небезынтересно отметить, что даже трансакции он дает процессное определение, говоря о том, что она «имеет место тогда, когда товар или услуга переходит от заключительной точки одного технологического процесса к исходной точке другого, смежного с ним» [10, с. 27].

Институт как проект, I_4 , пожалуй, наименее известная трактовка института. Если понимать систему как средство решения проблемы или достижения цели, что в определенном смысле может быть уподоблено идее проекта, то убеждения, верования и иные ментальные категории можно считать эффективными средствами – вообще говоря, бессрочными или долгосрочными – жизнеобеспечения и деятельности людей. Именно они и лежат в основе неформальных норм поведения. При этом если формальные институты ассоциируются с внешней средой, то неформальные институты следует отождествлять со средой внутренней. Такая среда освобождает человека, облегчая его взаимодействие с другими людьми: «Свободная деятельность пронизана привычками и рутинными и пропитана культурой и структурами системы, в которой оно осуществляется. Институты скорее внутреннее содержание социальной жизни, нежели ее границы» [11, с. 205–206]. В контексте социальной жизни такое внутреннее содержание наполняет жизнь свободного индивида, что очень существенно, поскольку без нее не осталось бы места для выбора, и относительно детерминированный характер поведения человека стал бы абсолютным [12].

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-63-69

Применение системно-институциональной парадигмы к микро- и мезоуровню

Традиционное понятие институтов относится к макроэкономическим образованиям – обществам, юрисдикциям, странам. Это же понятие можно адаптировать, как уже упоминалось об этом, к уровню организаций и межфирменных отношений. Если, к примеру, рассмотрим инновационную деятельность, то увидим, что роли экономических агентов существенно разнятся: они выступают и как финансисты (*financiers*), и как творцы (*creators*), и как собственники (*owners*), и как потребители инноваций (*users of innovations*). Важно то, что эта деятельность протекает по-разному: либо на микроэкономическом уровне – внутри фирм, с которыми исследователи-изобретатели связаны договором о найме, либо на мезо- (межфирменном) уровне – между независимыми исследователями и потребителями инноваций, связанными контактными отношениями. В обоих случаях на практике возникает множество проблем, связанных с финансированием исследований, распределением прав собственности на инновации, денежной компенсацией изобретателей и пр. В работе Ф. Агиона и Ж. Тироля на модельном уровне предлагается ряд решений по раскрытию так называемого внутреннего мира инновационной деятельности [13].

В их модели основное контрактное соглашение имеет место между исследовательской единицей (*RU*) и потребителем (*C*), являющимся непосредственным бенефициарием инновации. Им может быть либо производитель, вовлеченный в разработку или коммерциализацию инновации, либо потребитель, покупающий финальный продукт, либо поставщик дополнительных продуктов, либо некая их комбинация. Исследователь имеет идеи и знания, но не ресурсы, поэтому он ведет поиски внешних финансовых вложений. Стоимость инновации для потребителя $V > 0$. Пусть e обозначает не охваченные контрактом (исследовательские) усилия, предоставляемые *RU*, а E – инвестиции, осуществленные потребителем *C*; оба с линейными издержками. Предполагается, что инвестиции E либо зафиксированы контрактом (денежные инвестиции), либо нет (как в случае предоставления технологической или требуемой информации). В исходной модели у потребителя нет ограничений на наличность. Вероятность осуществления инновации возрастающая, строго вогнутая и изолированная: $p(e, E) = q(e) + r(E)$. Стороны нейтральны к риску в отношении к доходу и имеют резервную полезность θ . Общественно оптимальные усилия и инвестиции определяются как $\max_{(e, E)} \{p(e, E)V - e - E\}$ или $q'(e^*(V))V = r'(E^*(V))V = 1$.

На практике нахождение первого наилучшего оптимума невозможно из-за неполноты контракта. В нем даются лишь распределение прав собственности (*property rights*) на будущую инновацию, правило дележа (*sharing rule*) дохода (плата за лицензию) исследователя и инвестиции (в случае возможности их отражения) потребителем E . Если права собственности на инновацию принадлежат потребителю *C*, то он может свободно пользова-

ся инновацией. Такой случай назван интегрированным (*integrated case*), при этом исследовательская единица *RU* не получает от инновации никакого дохода. Попутно отметим, что на практике успешные исследователи получают доходы (*ex post*) через механизм увеличения заработной платы, получения премиальных выплат, наделения их акциями и т.п.; вознаграждение такого рода обычно несоразмерно ценности инновации. Если собственником инновации является *RU*, то *C* и *RU* ведут переговоры / торги по поводу лицензионной платы, раз инновация уже имела место. В этом случае интеграция отсутствует (*nonintegrated case*); для простоты предполагается, что V делится *ex post* на равные части между собственником *RU* и потребителем *C* с тем, чтобы исследовательская единица смогла получить лицензионную плату, равную $V/2$ [13, p. 702–703].

На микроэкономическом уровне *институт как объект* представляется структурными организационными подразделениями: в случае унитарной структуры, или формы, (*U-form*) – это собственные структурные подразделения, в случае холдинга (*H-form*) – дочерние фирмы, в случае мультидивизиональной структуры (*M-form*) ими выступают дивизионы как центры прибыли [10]. *Институт как среда* являет собой внутрифирменное окружение, господствующие в нем правила игры. *Институт как процесс* относится к внутрифирменным процессам, а как *проект* – помимо собственно проектов, скажем, инновационных, к долгосрочным нормам, коими выступают организационные рутинны [14]. В целом внимание к микроэкономическим институтам привлекает экономическая теория трансакционных издержек, утверждающая, что эти институты «имеют решающее, уточненное значение (которым относительно пренебрегают) для объяснения различий в экономической эффективности во времени, внутри отраслей и между ними, внутри и между национальными государствами и социально-политическими системами» [10, с. 640].

На мезоэкономическом уровне *институт как объект* ассоциируется с организациями как игроками, как среда – с правилами контрактации, которые могут быть различными – усиливающими друг друга или, наоборот, ослабляющими, а то и нейтральными. Так, к примеру, одновременное обращение к альтернативным институциональным механизмам контрактации в виде формальных контрактов и неформального доверия может сказаться двояко: подкрепить либо подорвать осуществление контракта [15]. Что касается *института как процесса* и как *проекта*, то они подобны микроэкономическим процессным и проектным системам-институтам, разумеется, с некоторой своей спецификой.

Особенности управления организациями нового технологического уклада

Организации нового технологического уклада обладают рядом особенностей, учет которых необходим для эффективного управления ими. Для понимания его особенностей

обратимся к технико-экономической парадигме К. Перес, выделявшей четыре фазы развития. На *первой фазе (внедрения, инвестирования)* наблюдается технико-экономический раскол между технологическими укладами: осуществление технологической революции сопровождается уходом старых отраслей и безработицей одновременно с приходом, благодаря энергичным капиталовложениям, новых отраслей. *Вторая фаза (агрессии, «позолоченного века»)* – это времена финансового пузыря, характерной особенностью которых является интенсивное финансирование технологической революции, размолвка в системе, поляризация. *Третья фаза (синергии, «золотого века»)* характеризуется интенсивным ростом, положительными внешними эффектами (экстерналиями), высокой занятостью и производительностью; обусловленными синергией и царящей в этой фазе повсеместной эйфории и уверенности – психологически понятной и объяснимой, но объективно не имеющей под собой никакой основы, – что процветанию не будет конца; К. Перес называет ее также «золотым веком». *Четвертая фаза (зрелости, насыщения)* знаменует собой угасание технологической революции, социально-политический раскол (последние товары и отрасли, насыщение рынков и технологическое старение, разочарование вместо постоянства). Первые две фазы, в свою очередь, образуют *период становления* технологической революции, вторые две – *период ее развертывания* [16, с. 77].

Новый технологический уклад возникает на первой и крепнет на второй фазе развития. Первые две фазы знаменуют собой период становления, третья и четвертая – период развертывания. О них можно говорить и в терминах пульсации:

- первая пульсация ассоциируется с широким использованием принципиально новых технологий как улучшающих;
- вторая выступает результатом смены базисных технологий и формирования новых технологических совокупностей на основе кластеров инноваций [17, с. 60].

Ограничениями при подъеме длинной волны для первой пульсации, иначе – периода становления, выступают некоторое снижение спроса на базисные технологии все еще господствующего уклада и вместе с этим спад роста новых технологий, что создает определенные проблемы для инновационной активности организаций.

Методологически близкой к парадигме К. Перес и пульсациям длинноволновой динамики В. Е. Дементьева является концепция научно-технического прогресса (НТП) Д. С. Львова и С. Ю. Глазьева [18], согласно которой НТП выступает динамическим неравномерным процессом структурных изменений в социально-экономической системе, отличающимся высокой степенью неопределенности. Ключевую роль в ней играют технологические уклады – целостные самовоспроизводящиеся, структурно-технологические единицы, образующие в совокупности целостную экономику. Логически вначале возникает уникальная технология, которая с течением времени становится доступной для других, и растущее ее

применение (коммерциализация) на уровне технологической структуры приводит к тому, что ее уникальность исчезает. Вместе с тем все более массовое ее применение приводит к возникновению сопряженных производств, связанных однотипными технологическими цепями, которые и образуют новый технологический уклад.

Степень действенности такого уклада во многом зависит от его институционального обрамления, хотя и возникновение его и длительность только институциональными обстоятельствами не ограничивается [17, с. 58]. В целом притягательность технико-экономической парадигмы К. Перес, равно как и концепций Д. С. Львова, С. Ю. Глазьева и В. Е. Дементьева, заключается в совместном рассмотрении технологий и институтов, интегрирующих в рамках одной парадигмы-концепции идеи сосуществующих, но вместе с тем не редуцируемых друг к другу технологического и институционального миров [19, с. 40].

Организации нового технологического уклада зачастую являются либо стартапами, либо еще не окрепшими фирмами, заинтересованными в продвижении своих технологически инновационных идей [20]. Они могут быть участниками одного инновационного проекта, имеющего определенные цели, ограничения, ресурсы и сроки его осуществления. Успех здесь во многом зависит не столько от проектной составляющей, сколько от остальных компонент институциональных подсистем. Так, сильное влияние на эффективность реализации инновационного проекта оказывает институциональная среда, в том числе культурное окружение участников проекта. Как показывает сопоставление отечественных и зарубежных инновационных проектов, именно внешняя и внутренняя управленческая культура во многом является определяющей, что является объяснением наличия многих отрицательных тенденций в инновационном развитии российского реального сектора. Особо следует отметить и возможное влияние сетевых эффектов на обновление продуктов и технологий, которые могут быть как прямыми, так и косвенными, как положительными, так и отрицательными. Здесь важно подчеркнуть значение критической массы покупателей – «количества участников сети, после которого начинается самопроизвольный ее рост без дополнительных стимулов для участников» [17, с. 61].

Заключение

Организации нового технологического уклада, характерной особенностью которых является функционирование на основе сетевых – неиерархических – взаимодействий, ориентированных на продвижение инноваций, ввиду своей специфики нуждаются в управлении, система которых не только бы учитывала ее, но и была бы способна меняться в соответствии с логикой длинноволновых изменений. Такая логика может привести к обретению сетевыми организациями статуса фирм, что по времени будет совпадать с трансформацией нового уклада в доминирующий. Как показывает практика, возникшие таким образом фирмы могут вырасти в крупные компании. Вместе с тем, что

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-63-69

примечательно, в реальности наблюдается и иная логика развития, когда гигантские корпорации трансформируются в глобальные сетевые компании, состоящие из множества фирм малого и среднего размера. Для учета таких противоположных по своей направленности тенденций технологического и организационно-институционального развития нужна система управления, адекватно реагирующая на вызовы времени.

На основании изложенного в работе материала в целом можно прийти к следующим выводам.

1. Система управления организациями нового технологического уклада должна базироваться на системно-институциональной парадигме, представляющей организации в виде средовой, объектной, процессной и проектной систем-институтов.

2. Для адаптации системно-институциональной парадигмы к управлению организациями нового технологиче-

ского уклада необходимо придать парадигме динамическое измерение и наделить систему управления способностью к реагированию на происходящие в соответствии с логикой длинноволнового развития изменения.

3. Эффективность управления организациями нового, пока еще не доминирующего, технологического уклада зависит от степени учета как особенностей, ориентированных на продвижение инноваций организаций, построенных не на иерархических отношениях, а на сетевых взаимодействиях, так и логики длинноволновой динамики.

В завершение отметим, что степень общности полученных выводов такова, что результаты работы могут быть использованы организациями в целом и их управляющими системами в частности как трансформационного, так и трансакционного сектора экономики – будь то российской или какой-либо иной, независимо от уровня ее развитости.

Литература

1. Клейнер Г. Б. Системная парадигма и системный менеджмент // Российский журнал менеджмента. 2008. Т. 6. № 3. С. 27–50.
2. Ерзкян Б. А. К созданию обобщенной теории институтов // Институциональная экономика: развитие, преподавание, приложения: материалы IV Междунар. научн. конф., 17 ноября 2015 г. / под ред. Г. Б. Клейнера. М.: Изд. дом ГУУ, 2015. С. 25–29.
3. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. М.: Начала, 1997. 180 с.
4. Макаров В. Л. Исчисление институтов // Экономика и математические методы. 2003. Т. 39. № 2. С. 14–32.
5. Маевский В. И., Малков С. Ю. Новый взгляд на теорию воспроизводства. М.: ИНФРА-М, 2014. 238 с.
6. Грейф А. Институты и путь к современной экономике. Уроки средневековой торговли. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2013. 532 с.
7. Hodgson G. M. What are institutions? // Journal of Economic Issues. 2006. Vol. 40. No. 1. P. 1–25.
8. Клейнер Г. Б. Новая теория экономических систем: проблемы развития и применения // Эволюционная и институциональная экономическая теория: дискуссии, методы и приложения. СПб.: Алетейя, 2012. С. 14–46.
9. Williamson O. E. The new institutional economics: taking stock, looking ahead // Journal of Economic Literature. 2000. Vol. 38. No. 3. P. 595–613.
10. Уильямсон О. И. Экономические институты капитализма: Фирмы, рынки, «отношенческая» контракция. СПб.: Лениздат; CEV Press, 1996. 702 с.
11. Ходжсон Дж. Экономическая теория и институты: манифест современной институциональной экономической теории. М.: Дело, 2003. 464 с.
12. Ерзкян Б. А., Делибашич М., Гргуревич Н. Институциональное поведение: теоретические вопросы и практические проявления // Экономическая наука современной России. 2014. № 4. С. 19–30.
13. Aghion Ph., Tirole J. Opening the black box of innovation // European Economic Review. 1994. Vol. 38. Nos. 3/4. P. 701–710.
14. Нельсон Р. Р., Уинтер С. Дж. Эволюционная теория экономических изменений. М.: Финстатинформ, 2000. 474 с.
15. Ерзкян Б. А. Институциональное усиление: три типа отношений // Журнал институциональных исследований. 2017. Т. 9. № 1. С. 27–38. DOI: 10.17835/2076-6297.2017.9.1.027-038
16. Перес К. Технологические революции и финансовый капитал. Динамика пузырей и периодов процветания. М.: Дело, 2011. 232 с.
17. Дементьев В. Е. Факторы цикличности радикальных инноваций // Эволюция экономической теории: воспроизводство, технологии, институты. СПб.: Алетейя, 2015. С. 55–65.
18. Львов Д. С., Глазьев С. Ю. Теоретические и прикладные аспекты управления научно-техническим прогрессом // Экономика и математические методы. 1987. Т. 23. № 5. С. 793–804.
19. Ерзкян Б. А. Технично-экономическая парадигма Карлоты Перес, ее значение и возможности применения // Финансы и реальный сектор: взаимодействие и конкуренция. СПб.: Нестор-История, 2013. С. 28–42.
20. Ерзкян Б. А., Акинфеева Е. В. Институциональные особенности крупномасштабных инновационных кластеров (на примере Сколково и Кремниевой долины) // Управление. 2016. Т. 5. № 1. С. 59–63. DOI: 10.12737/18793

System-Institutional Paradigm of Management of New Technological System Organizations

Bagrat H. Yerznkyan^{a, @, ID}

^a Central Economics and Mathematics Institute of the Russian Academy of Sciences, 47, Nakhimovsky Ave., Moscow, Russia, 117418

@lvova1955@mail.ru

^{ID} <http://orcid.org/0000-0001-6065-9120>

Received 03.11.2018. Accepted 11.12.2018.

Abstract: *Subject.* The possibility and specifics of the system-institutional paradigm through the prism of innovation activity management. *Objectives.* Identification of management problems specific to the organization and explicitly arising as a result of its presentation on the basis of the system-institutional paradigm. *Methodology.* Institutional and evolutionary economic theories, organizational science, the theories of long waves and management. *Results.* The research features a system-institutional paradigm according to the organization level, represented in the form of environmental, object, processed, and project systems-institutions. The managing subsystem of such an organization must take into account the peculiarities of the four-element managed subsystem, its institutional features that are important for an effective strategy and tactics to be used by new technological system organizations. *Conclusions.* The system-institutional paradigm that unites the achievements of G. B. Kleiner and B. H. Yerznkyan's four-element system methodology can be adapted and successfully applied to the management of organizations of the new technological system. This circumstance poses a number of problems that need to be resolved.

Keywords: innovation, network effects, long-wave dynamics, relational contracting, startups

For citation: Yerznkyan B. H. System-Institutional Paradigm of Management of New Technological System Organizations. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Politicheskie, sotsiologicheskie i ekonomicheskie nauki*, 2019, 4(1): 63–69. (In Russ.) DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-63-69

References

1. Kleiner G. B. System paradigm and system management. *Russian management journal*, 2008, 6(3): 27–50. (In Russ.)
2. Yerznkyan B. H. Towards formation of generalized theory of institutions. *Institutional economics: development, teaching, applications*: Proc. IV Intern. Sci. Conf., November 17, 2015, ed. Kleiner G. B. Moscow: Izd. dom GUU, 2015, 25–29. (In Russ.)
3. North D. *Institutions, Institutional Change, and Economic Performance*. Moscow: Nachala, 1997, 180. (In Russ.)
4. Makarov V. L. Calculus of institutions. *Ekonomika i matematicheskie metody*, 2003, 39(2): 14–32. (In Russ.)
5. Maevskii V. I., Malkov S. Yu. *A new view on the theory of reproduction*. Moscow: INFRA-M, 2014, 238. (In Russ.)
6. Greif A. *Institutions and the path to the modern economy. Lessons from medieval trade*. Moscow: Izd. dom Vyshei shkoly ekonomiki, 2013, 532. (In Russ.)
7. Hodgson G. M. What are institutions? *Journal of Economic Issues*, 2006, 40(1): 1–25.
8. Kleiner G. B. New theory of economic systems: problems of development and use. *Evolutionary and institutional economics: discussions, methods and applications*. Saint-Petersburg: Aleteiia, 2012, 14–46. (In Russ.)
9. Williamson O. E. The new institutional economics: taking stock, looking ahead. *Journal of Economic Literature*, 2000, 38(3): 595–613.
10. Williamson O. E. *The economic institutions of capitalism: firms, markets, relational contracting*. Saint-Petersburg: Lenizdat; CEV Press, 1996, 702. (In Russ.)
11. Hodgson G. M. *Economics and institutions: a manifesto of a modern institutional economics*. Moscow: Delo, 2003, 464. (In Russ.)
12. Yerznkyan B. H., Delibašić M., Grgurević N. Institutional behavior: theoretical issues and practical manifestations. *Economics of contemporary Russia*, 2014, (4): 19–30. (In Russ.)
13. Aghion Ph., Tirole J. Opening the black box of innovation. *European Economic Review*, 1994, 38(3-4): 701–710.
14. Nelson R. R., Winter S. G. *An evolutionary theory of economic change*. Moscow: Finstatinform, 2000, 474. (In Russ.)
15. Yerznkyan B. H. Institutional reinforcement: three types of relationships. *Journal of institutional studies*, 2017, 9(1): 27–38. (In Russ.) DOI: 10.17835/2076-6297.2017.9.1.027-038
16. Perez C. *Technological revolutions and financial capital. The dynamics of bubbles and golden ages*. Moscow: Delo, 2011, 232. (In Russ.)
17. Demytyev E. V. Factors of cyclicity of radical innovations. *The evolution of economic theory: economic reproduction, technology, institutions*. Saint-Petersburg: Aleteiia, 2015, 14–46. (In Russ.)

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-63-69

18. Lvov D. S., Glaziev S. Yu. Theoretical and application aspects of managing the scientific-technological progress. *Ekonomika i matematicheskie metody*, 1987, 23(5): 793–804. (In Russ.)
19. Yerznkyan B. H. Techno-economic paradigm of Carlota Perez: the importance and the possibilities of applying. *Finance and real sector: interaction and competence*. Saint-Petersburg: Nestor-Istoriia, 2013, 28–42. (In Russ.)
20. Yerznkyan B. H., Akinfeeva E. V. Institutional features of large-scale innovation clusters (on the example of Skolkovo and Silicon Valley). *Upravlenie*, 2016, 5(1): 59–63. (In Russ.) DOI: 10.12737/18793

УДК 330.342.24

Внутрифирменная культура обновления знаний: гуманистический подход

Евгений Е. Жернов^{a, @, ID}^a Кузбасский государственный технический университет им. Т. Ф. Горбачева, 650000, Россия, г. Кемерово, ул. Весенняя, 28

@ zhee.eti@kuzstu.ru

^{ID} <https://orcid.org/0000-0003-3558-0802>

Поступила в редакцию 05.02.2019. Принята к печати 28.02.2019

Аннотация: *Предмет исследования* – культура знаний в организации (фирме). *Цель* – обосновать необходимость применения гуманистического подхода к формированию культуры знаний в кадровой политике современной фирмы. *Метод* проведения работы – качественный анализ ориентации на знания в типологиях организационной культуры. *Результаты* работы: определены области применения типов организационной культуры в зависимости от их ориентации на знания работников; выявлен основной и практически единственный способ передачи неявного знания – социализация – и ее возможная форма – наставничество; предложено создавать базы знаний внутрифирменных профессиональных сообществ как совместную собственность работников-владельцев личных знаний. *Область применения* результатов – разработка кадровой и социальной политики фирмы с учетом предложенного гуманистического подхода к формированию культуры знаний и их обновления. *Выводы:* 1) культуру знаний как источник их обновления следует рассматривать в управлении персоналом, а не в управлении знаниями, так как знания – личная собственность работников, а не фирмы; 2) создавать не корпоративные базы знаний, а базы знаний внутрифирменных профессиональных сообществ; 3) предложенный гуманистический подход обеспечит создание адекватной культуре знаний когнитивной среды, которая в свою очередь даст положительный социально-экономический эффект деятельности организации (фирмы) благодаря обновлению знаний ее сотрудников.

Ключевые слова: организационная культура, человек, явные знания, неявные знания, когнитивные отношения, кадровая политика фирмы

Для цитирования: Жернов Е. Е. Внутрифирменная культура обновления знаний: гуманистический подход // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2019. Т. 4. № 1. С. 70–76. DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-70-76

Введение

В становящейся экономике знаний закономерен интерес к изучению роли знаний, когнитивных отношений и когнитивной среды во внутрифирменной культуре. В основном это обусловлено тем, что выделение явных и неявных знаний позволяет дифференцированно управлять ими с целью выстраивания гармоничных когнитивных отношений между людьми в организации. Такой подход обеспечит создание адекватной культуре когнитивной среды, которая в свою очередь даст положительный социально-экономический эффект деятельности организации благодаря обновлению знаний сотрудников, что обуславливает актуальность темы исследования.

Теории и практике культуры знаний посвящено не так много работ научно-методологического характера, как в целом по организационной культуре. Очевидно, что культуру знаний целесообразно рассматривать в контексте общей культуры фирмы. Здесь следует уточнить терминологию: культура фирмы, культура организации (предприятия), организационная культура. Классическая теория менеджмента под термином *организация* понимает прежде всего деловую организацию (корпорацию, фирму, предприятие). Поэтому применительно к сфере бизнеса орга-

низационная культура имеет довольно распространенные названия – корпоративная культура, внутрифирменная культура, культура предприятия. Из анализа описаний названных культур видно, что они складываются из одинаковых элементов, следовательно, по нашему мнению, можно использовать термины *организационная культура*, *культура организации (предприятия)*, *корпоративная культура*, *внутрифирменная культура* как синонимы.

Многочисленные определения культуры организации включают в себя совокупность норм, ценностей, убеждений, образцов поведения, разделяемых большинством сотрудников, поскольку эти элементы закреплены в их сознании. Последнее означает, что организационная культура в определенном смысле отражает групповое неявное знание, которое, по мнению некоторых ученых, «в максимальной степени формирует сознание организации» [1, с. 337].

На наш взгляд, неверно использовать термин *сознание организации*, тем более полагать, что оно «управляет поведением людей» [1, с. 337]. Такой подход приводит в конечном счете к отделению знаний от человека, к формированию так называемого знания *организации*, что связано с критикуемым нами антропоморфизмом фирмы [2].

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-70-76

Наделяя организацию антропологическими свойствами, авторы скрывают истинные цели и задачи собственников фирмы: получается, что ее работники имеют дело с большой организацией, которой невозможно противостоять. Таким же образом очеловечивается культура знаний, которая «закладывает в деятельность организации такие нормы, как постоянное генерирование идей, инновационный подход к развитию, информационная открытость, готовность к переменам, образование в широком смысле» [1, с. 340]. Не имея возражений против перечисленных норм, отметим, что все они формулируются собственниками и топ-менеджерами фирмы исходя из своих собственных интересов и целей. Не организация «добывает информацию из самых разнообразных источников» [1, с. 340], а люди – работники организации. В этой связи дискуссионным представляется утверждение М. Тевене: «Культура не является частью знания» [3, с. 52]. Как же тогда объяснить существование многочисленных теорий культуры предприятия (фирмы, организации), учебных дисциплин, литературы, методических пособий – видов и носителей знаний для обучения сотрудников в этой важной области их трудовой жизни? Культура, на наш взгляд, – способ существования и практического применения знаний человека.

Организационная культура должна постоянно ориентироваться на знания и их обновление. Это общепризнанное положение в теории организационной культуры. Но для современного этапа развития экономики важно его уточнить – на научные и профессиональные знания. Данное обстоятельство закреплено в следующих функциях организационной культуры: образовательная, или развивающая; интеграционная; ориентация на потребителя.

Сущность первой функции связывают с заботой руководства об образовании своих работников как членов одной семьи. Поэтому и результат – приращение знаний работников – организация может использовать для достижения своих целей [1, с. 340]. Однако при этом не уточняется, насколько цели организации могут совпадать с целями отдельного работника в его трудовой деятельности.

Вторая функция – интеграционная – связана с формированием определенной системы ценностей, при которой организационная культура якобы создает у работника ощущение равенства, что позволяет каждому лучше осознать цели организации. Уникальность любого человека требует персонального подхода – учета его идеалов, мотивов, представлений о нравственном и безнравственном поведении.

Третья функция – ориентация на потребителя – способствует трансформации знаний в интересах бизнеса, стимулирует применение знаний на практике. А также, по нашему мнению, способствует развитию внутрифирменных профессиональных сообществ, образует функциональный микросоциум.

Б. З. Мильнер, З. П. Румянцева и В. Г. Смирнова дают следующее определение культуры знаний – «это корпоративная философия, включающая в себя базовые принципы и ценности организации, соответствующие целям

и стратегии управления знаниями, на которую ориентируются в своей деятельности и которую разделяют все сотрудники организации» [4, с. 274].

Отметим по меньшей мере спорные моменты данного определения. Во-первых, авторы связывают культуру знаний с не вполне гуманной технологией управления знаниями, где люди рассматриваются лишь как элемент экосистемы знаний [5, с. 133], а не с развитием работника. Причем делается это в учебном издании для подготовки бакалавров и магистров – будущих менеджеров и специалистов, что формирует их соответствующее мировоззрение. Во-вторых, базовые принципы и ценности организации – это принципы и ценности ее собственника, которые разделять все сотрудники организации не могут. В-третьих, эти принципы и ценности соответствуют цели и стратегии получения прибыли, которым цели и стратегии управления знаниями подчинены полностью в современной организации.

Перечисляя разные области знаний, необходимые любой организации (знания о покупателях, о конкурентах, о продукте, о процессах, о финансах, о людях), А. А. Гапоненко и Т. М. Орлова не выделяют нравственное направление, столь актуальное в условиях падения нравов в современном социуме. Знания о людях, по их мнению, это знания лишь о сотрудниках, их мотивах, обратной связи с ними, об источниках поиска квалифицированных экспертов [1, с. 341]. Определяя организационную культуру, нацеленную на обмен знаниями между сотрудниками, выделяют такой признак – «когда работник нравится делиться собственным опытом, поскольку им известно, что в результате обмена они наверняка получат больше, чем предложат сами» [1, с. 342]. Неэкономический, ненаучный термин *нравится* раскрывается далее мотивационной установкой обмена «получат больше, чем предложат сами». По сути это торговля знанием-товаром – процесс, исключающий безвозмездные отношения между людьми.

Теоретики управления знаниями ставят правильный вопрос: «как сделать так, чтобы культура знаний была понята и осознана каждым работником и отражалась на его поведении?» [1, с. 344]. И отвечают на него, предлагая использовать социальную технологию с условным названием *развитие эмоционального интеллекта*. Суть технологии в том, что сотрудники тратят все свои силы, энергию и эмоции на создание лучшей в мире, в стране, регионе, городе организации. Во-первых, следует уточнить, о каких сотрудниках идет речь. Если это собственник и топ-менеджеры, то такая постановка вопроса представляется правомерной, т.к. они работают целиком на себя или частично соответственно.

Во-вторых, нельзя, на наш взгляд, согласиться с тем, что у организации может быть сформирован эмоциональный интеллект, пусть даже в рамках организационной культуры. Эмоциональный интеллект может быть только у человека, и А. А. Гапоненко с Т. М. Орловой справедливо отмечают, что эмоциональный интеллект означает разумное поведение в эмоциональной области. Это подразумевает

объединение таких свойств, как осознание, анализ и контроль своих эмоций, понимание позиций других людей и участливое к ним отношение, умение устанавливать контакты и строить отношения с окружающими. Очевидно, что перечисленные особенности могут быть присущи только человеку, но не организации, как пытаются представить это далее авторы [1, с. 344]. Следовательно, культура знаний связана с культурой управления персоналом в большей степени, чем с управлением знаниями.

Краткий обзор литературы по теме показал, что человек по сути игнорируется теоретиками менеджмента, упор ими сделан на знания в отрыве от человека, поэтому культура знаний рассматривается в рамках управления знаниями, а не управления персоналом, что не позволяет использовать потенциал гуманистического подхода в менеджменте современной организации.

Качественный анализ ориентации на знания человека в типологиях организационной культуры как метод исследования

Формирование организационной культуры есть воспитание внутренней культуры каждого работника, по отношению к последней первая выступает как среда проявления. Среда систематического накопления и распространения знаний создает культуру знаний путем регулярного обмена знаниями между всеми сотрудниками организации. Специалисты выделяют явное и неявное знания, находящиеся в тесной взаимосвязи. Основными процессами, в ходе которых вырабатывается новое знание, согласно работе И. Нонака и Х. Такеучи [6], являются четыре вида трансформации в процессе создания знания: интернализация (обучение), социализация (обмен знаниями), экстернализация (кодификация) и комбинация (обработка знаний). Большое значение в этих процессах имеет соответствующий вид культуры: в первом – обучающая культура, во втором – социализирующая, в третьем – формализующая, в четвертом – комбинирующая. Важнейшими элементами культуры, нацеленной на обновление знаний, являются сотрудничество, доверие, желание делиться знаниями, готовность к изменениям, постоянное обучение.

По данным опроса исследователей портала *Rabota.ru*, посвященного планам работодателей на 2019 г., в котором приняли участие 300 работодателей, каждый третий работодатель (33 %) намерен в новом году обучать своих сотрудников. В основном такие планы есть у работодателей ИТ и финансовой сферы, а также у компаний, предоставляющих услуги бизнесу¹. Интересно, что эта цифра соответствует другой: согласно статистике, озвученной на конференции АТД 2016, только 31 % западных компаний имеет хорошо развитую обучающую культуру. При

этом в работах, связанных со знаниями, занято уже 70 % всей рабочей силы², а значит вопрос создания культуры знаний работников организации актуален.

Основным и практически единственным способом передачи неявного или скрытого знания является социализация как передача знаний от человека к человеку в процессе совместного труда. Возможность процесса социализации, например в форме наставничества, во многом обусловлена культурой организации, ее нацеленностью на обучение и обмен знаниями.

Качественный анализ ориентации на явные и неявные знания в типологиях организационной культуры с определением области применения типов культуры представлен в таблице³. В типологии культур наиболее известной является типология Ч. Хэнди [9]. В ее четвертом типе организационной культуры *культура личности* – фокус на человека и экспертное знание как источник власти, но не развития личности. Неявные знания преобладают в организациях с культурой, ориентированной на личность человека, а явные – в организациях с культурой, ориентированной на организационную структуру, иерархию. Соответственно, источник обновления неявных знаний – человек, и их обновление происходит путем социализации человека, а источник обновления явных знаний – корпоративная база знаний, которая создается путем отъема личных знаний работников и последующих их формализации и комбинирования. Корпоративные «жрецы» знаний пытаются представить себя «борцами за общее», в пределах одной корпорации, знание. Однако корпоративная база знаний создается не для повышения эффективности обмена знаниями между работниками, как декларируется менеджерами по управлению знаниями, она создается для отъема (отчуждения) личных знаний работников собственником фирмы для извлечения прибыли собственником фирмы.

Под лозунгом прогресса «знаний для всех» идеологи управления знаниями стяжают личные знания работников для использования их в целях обогащения собственников имущественного и финансового капиталов, которые оплатят их труды. Корпоративная база знаний создается для того, чтобы работники 1) не уносили знания с собой при увольнении, смерти и т.д., а оставляли их в корпорации (чтобы их мысли не ушли вместе с ними); 2) не объединяли свои личные знания в базе профессионального сообщества, т. е. не проносили их мимо собственника корпорации. Отсюда предложение – создавать базы знаний внутрифирменных профессиональных сообществ как совместную собственность работников – владельцев личных знаний, а не корпоративные базы знаний как собственность владельцев корпораций. Средневековый ремесленник, владелец профессионального знания, был собственником

¹ Гусенко М. Каждый четвертый работодатель начнет 2019 год с увольнений // Российская газета. 19.12.2018. Режим доступа: https://rg.ru/2018/12/19/kazhdyj-chetvertyj-rabotodatel-nachnet-2019-god-s-uvolnenij.html?utm_source=yxnews&utm_medium=desktop (дата обращения: 01.02.2019).

² Олешко В. Культура знаний // SixSigmaonline. 25.10.2016. Режим доступа: <http://sixsigmaonline.ru/blog/2016-10-25-553> (дата обращения: 01.02.2019).

³ Составлено автором по [7; 8], кроме граф 4 и 5.

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-70-76

мастерской и созданной им продукции, т.к. владел всем циклом изготовления продукции. Сегодня это невозможно только в силу глубокой специализации. Но возможна совместная собственность владельцев личных знаний.

Движение за когнитивную независимость, за право самоуправления в Профессиональном Сообществе – это борьба членов профессионального сообщества против административной когнитивной власти, которая использует личные знания работников для обогащения собственника корпорации. Самодостаточного работника знания трудно организовать в иерархической корпора-

ции, он плохо подчиняется единому административному командованию.

Для инновационных организаций экономики знаний наибольшую ценность представляют неявные (скрытые) знания работников, поэтому управление в таких организациях осуществляется не знаниями, а людьми (персоналом), обладающими этими знаниями. Развитие культуры, нацеленной на обновление знаний сотрудников, должно стать частью единой кадровой политики фирмы. Реализация данной политики – сфера ответственности высшего руководства фирмы, менеджеров всех уровней, кадровой службы и неформальных лидеров.

Таблица. Ориентация на знания в типологиях организационной культуры

Table. Knowledge orientation in typologies of organizational culture

Авторы	Критерии классификации	Типы культур	Ориентир на знания	Область применения
1	2	3	4	5
1. Хэнди Ч.	Особенности власти и принятия решений, ролей, особенности деятельности	1.1. Культура власти	1.1. Основной источник власти – ресурсы, находящиеся в распоряжении конкретного лица. Особую роль играют способности лидера и знания лидера – неявные знания	1.1. Вновь образованные фирмы, малый бизнес, мелкосерийное производство
		1.2. Ролевая культура	1.2. Основные методы влияния и контроля – правила и процедуры – явные знания. Основной источник власти – роль работника, его положение в организационной структуре, его компетентность – неявные знания. Сочетание явных и неявных знаний	1.2. Стабильная и предсказуемая внешняя среда. Отрасли с дорогостоящими технологиями для выполнения рутинных операций. Крупные компании
		1.3. Культура задачи (матричная)	1.3. Власть эксперта – неявные знания менеджеров и специалистов	1.3. Резкие изменения внешней среды. Доступность ресурсов всем желающим. Проекты и мелкосерийное производство. Исследовательские лаборатории. Финансовые компании
		1.4. Культура личности	1.4. Соединение индивидуальных талантов, знаний и умений. Неявные знания	1.4. Консалтинговые фирмы. Бизнес, построенный на уникальных способностях работников: профессиональные и художественные организации. Коммунальная или кооперативная сфера

Авторы	Критерии классификации	Типы культур	Ориентир на знания	Область применения
1	2	3	4	5
2. Тромпена-арс Ф., Хэмпдэн-Тернер Ч.	Степень централизации управления и дистанция власти, степень формализации управления и целевая направленность деятельности	2.1. Инкубатор	2.1. Развитие личности: возможны профессиональный рост и самореализация, самосовершенствование и самовыражение. Неявные знания	2.1. Малый бизнес, мелкосерийное производство
		2.2. Управляемая ракета	2.2. Достижение конкретной цели и результата. Явные знания	2.2. Проекты
		2.3. Эйфелева башня	2.3. Структура, система, функциональные обязанности. Явные знания	2.3. Крупный и средний бизнес
		2.4. Семья	2.4. Патернализм. Высокая дистанция власти. Сильный лидер. Неявные знания	2.4. Семейный бизнес
3. Куинн Р., Камерон К.	Внешний или внутренний фокус организации; степень гибкости	3.1. Клановая культура	3.1. Долговременное развитие персонала. Неявные знания	3.1. Семейный бизнес
		3.2. Адхократическая культура	3.2. Творчество. Неявные знания	3.2. Инновационные организации
		3.3. Бюрократическая культура	3.3. Высокий уровень формализма и структуризации. Явные знания	3.3. Крупные компании
		3.4. Рыночная культура	3.4. Выполнение задания в соответствии с целью – победой в конкурентной борьбе. Невнимание к развитию компетентности подчиненных. Явные знания	3.4. Коммерческие организации

Проведенное исследование позволило получить следующие результаты: определены области применения типов организационной культуры в зависимости от их ориентации на явные и скрытые знания работников (графы 4 и 5 таблицы); выявлен основной и практически единственный способ передачи неявного знания – социализация и ее возможная форма – наставничество; предложено создавать базы знаний внутрифирменных профессиональных сообществ как совместную собственность работников-владельцев личных знаний: в будущем – вместо корпоративных баз знаний, находящихся в собственности владельцев фирм, в настоящем – наряду с корпоративными базами знаний.

Заключение

Обзор специальной литературы по теме исследования показал, что авторы, по сути, игнорируют человека-работника как владельца личных знаний, методологически отделяя знание от человека для управления якобы безликим знанием, а не управления персоналом фирмы. Для этого в рамках организационной культуры формируется соответствующая культура знаний, уже не связанная

напрямую с работниками и их внутрифирменными профессиональными сообществами.

Главный принцип предлагаемого гуманистического подхода к формированию внутрифирменной культуры знаний и их обновления состоит в том, что знание неотделимо от человека-работника. Его личное знание не может подлежать отъему (отчуждению) собственником фирмы в корпоративную базу знаний. В будущем по мере развития экономики знаний в качестве практического шага по имплементации гуманистического подхода предлагается создавать базы знаний внутрифирменных профессиональных сообществ как совместную собственность работников-владельцев личных знаний вместо корпоративных баз знаний – собственности владельцев корпораций.

Новизна полученных результатов заключается в гуманистическом подходе к определению экономической природы культуры знаний и ее места во внутрифирменной культуре; в качественном анализе ориентации на знания и их обновление в типологии организационной культуры с определением области применения типов культуры; в установлении кадровой политики в качестве сферы

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-70-76

формирования культуры знаний работников в отличие от сферы управления знаниями.

Практическая значимость полученных результатов состоит в рекомендации менеджерам фирмы мотивировать работников к обновлению знаний путем создания базы знаний внутрифирменных профессиональных сообществ как совместной собственности работников-владельцев личных знаний, знания из которой они получают безвозмездно. Соответственно основное направление дальнейших исследований в данной области видится в разработке механизма формирования и использования такой базы знаний в рамках культуры знаний персонала, определяемой кадровой и социальной политикой.

Таким образом, внутрифирменная культура способствует обновлению знаний прежде всего через социализацию сотрудников в ее различных формах – добровольные наставничество, формирование совместных корпоративных баз знаний. И поскольку знания принадлежат работникам, а не фирме, их обновление и использование – предмет управления персоналом, а не управления знаниями. Последнее – лишь современный инструмент первого. Предложенный гуманистический подход обеспечит создание адекватной культуре знаний когнитивной среды, которая в свою очередь даст положительный социально-экономический эффект деятельности организации благодаря обновлению знаний сотрудников.

Литература

1. Гапоненко А. Л., Орлова Т. М. Управление знаниями. Как превратить знания в капитал. М.: Эксмо, 2008. 400 с.
2. Жернов Е. Е. Антропоморфизм фирмы: за и против // Экономист. 2016. № 11. С. 36–46.
3. Тевене М. Культура предприятия / пер. с франц.; под ред. В. А. Спивака. 3-е изд. СПб.: Нева, 2003. 128 с.
4. Мильнер Б. З., Румянцев З. П., Смирнова В. Г., Блиникова А. В. Управление знаниями в корпорациях. М.: Дело, 2006. 304 с.
5. Управление знаниями. Теория и практика / под ред. А. И. Уринцова. М.: Юрайт, 2015. 255 с.
6. Нонака И., Такеучи Х. Компания – создатель знания: зарождение и развитие инноваций в японских фирмах. М.: Олимп-Бизнес, 2011. 366 с.
7. Яхонтова Е. С. Soft Management, или Управление отношениями в компании. М.: Экономика, 2010. 470 с.
8. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры / пер. с англ.; под ред. И. В. Андреевой. СПб.: Питер, 2001. 320 с.
9. Хэнди Ч. Время безрассудства: Искусство управления в организации будущего / пер. с англ.; под ред. Ю. Н. Каптуревского. СПб.: Питер, 2001. 288 с.

Intrafirm Culture of Knowledge Update: Humanistic Approach

Evgeny E. Zhernov^{a, @, ID}

^a T. F. Gorbachev Kuzbass State Technical University, 28, Vesenniyaya St., Kemerovo, Russia, 650000

@ zhee.eti@kuzstu.ru

^{ID} <https://orcid.org/0000-0003-3558-0802>

Received 05.02.2019. Accepted 28.02.2019.

Abstract: The present research features the culture of knowledge in the organization (firm). The purpose of the research is to substantiate the need to apply the humanistic approach to the formation of a culture of knowledge in the personnel policy of a modern firm. The research employed a qualitative analysis of knowledge orientation in the typologies of organizational culture. The author determines the areas of application of types of organizational culture according to their orientation on the knowledge of workers. The paper reveals the main and almost the only way to transfer tacit knowledge – socialization and its form, mentoring. The author proposes to create knowledge bases of intrafirm professional communities as the joint ownership of employees who possess personal knowledge. The results can be used for the development of the personnel and social policies of the firm, taking into account the proposed humanistic approach to the formation of the culture of knowledge and its update. Conclusions: 1. The culture of knowledge as a source of its update should be considered in personnel management, and not in knowledge management, since knowledge is the personal property of employees, not firms. 2. Organizations should create not corporate knowledge bases, but knowledge bases of intrafirm professional communities. 3. The proposed humanistic approach will ensure the creation of the cognitive environment that is adequate to the culture of knowledge, which in turn, will give a positive socio-economic effect to the activities of the organization (firm) by updating the knowledge of its employees.

Keywords: organizational culture, man, explicit knowledge, tacit knowledge, cognitive relations, personnel policy of the firm

For citation: Zhernov E. E. Intrafirm Culture of Knowledge Update: Humanistic Approach. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Politicheskie, sotsiologicheskie i ekonomicheskie nauki*, 2019, 4(1): 70–76. (In Russ.) DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-70-76

References

1. Gaponenko A. L., Orlova T. M. *Knowledge management. How to turn knowledge into capital*. Moscow: Eksmo, 2008, 400. (In Russ.)
2. Zhernov E. E. Firm anthropomorphism: pro et contra. *Economist*, 2016, (11): 36–46. (In Russ.)
3. Thévenet M. *Culture of the enterprise*, ed. Spivak V. A. 3rd ed. Saint-Petersburg: Neva, 2003, 128. (In Russ.)
4. Milner B. Z., Rumiantseva Z. P., Smirnova V. G., Blinnikova A. V. *Knowledge management in corporations*. Moscow: Delo, 2006, 304. (In Russ.)
5. *Knowledge management. Theory and practice*, ed. Urintsov A. I. Moscow: Iurait, 2015, 255. (In Russ.)
6. Nonaka I., Takeuchi H. *The knowledge-creating company: how Japanese companies create the dynamics of innovation*. Moscow: Olimp-Biznes, 2011, 366. (In Russ.)
7. Yakhontova E. S. *Soft Management, or Company relationship management*. Moscow: Ekonomika, 2010, 470. (In Russ.)
8. Cameron K., Quinn R. *Diagnosing and changing organizational culture*, ed. Andreeva I. V. Saint-Petersburg: Piter, 2001, 320. (In Russ.)
9. Handy C. *The age of unreason*, ed. Kapturevskii Iu. N. Saint-Petersburg: Piter, 2001, 288. (In Russ.)

УДК 336.7

Особенности банковского кредитования субъектов малого и среднего бизнеса в Российской Федерации: проблемы и пути решения

Ирина В. Калачева^{a, @, ID}; Дмитрий С. Гавриленко^{a, b}^a Кемеровский государственный университет, 650000, Россия, г. Кемерово, ул. Красная, 6^b Центр ипотечного кредитования «Кузбасский» Банка ВТБ (ПАО), 650000, Россия, г. Кемерово, пр. Ленина, 76

@ irinakalacheva@mail.ru

ID <https://orcid.org/0000-0002-6530-473X>

Поступила в редакцию 14.11.2018. Принята к печати 17.01.2019

Аннотация: Малое предпринимательство является ключевым сегментом для экономики любой страны. Кроме того, его можно считать индикатором экономического климата в стране. Развитый сегмент малого и среднего предпринимательства помогает государству решить ряд экономических и социально значимых проблем. В статье приводится описание роли малого и среднего бизнеса в экономике страны, определяется его влияние на валовой внутренний продукт, изучается возможность субъектов малого и среднего бизнеса получить доступ к денежным ресурсам, в частности возможность банковского кредитования данной категории заемщиков. С этой целью был проведен анализ динамики кредитования малого и среднего бизнеса коммерческими банками, определен уровень просроченной задолженности в общей сумме выданных кредитов, описан уровень предлагаемых кредитных продуктов. На основании всего вышеизложенного были выявлены основные проблемы, препятствующие активизации банковского кредитования субъектов малого и среднего бизнеса, которые отмечаются как со стороны заемщиков, так и со стороны кредиторов. Приведены возможные пути решения проблем.

Ключевые слова: субъекты малого и среднего предпринимательства, кредит, банковская поддержка, просроченная задолженность, кредитные продукты для малого бизнеса

Для цитирования: Калачева И. В., Гавриленко Д. С. Особенности банковского кредитования субъектов малого и среднего бизнеса в Российской Федерации: проблемы и пути решения // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2019. Т. 4. № 1. С. 77–82. DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-77-82

Введение

Малое предпринимательство сегодня – важнейшая составляющая экономической системы любого государства, которая направлена на содействие решению проблем трудоустройства работоспособных граждан, созданию условий для культивирования здоровой конкуренции путем наполнения внутреннего рынка страны потребительскими товарами и услугами, стимулирования постоянного повышения экспортного потенциала РФ. При этом именно малое предпринимательство выступает в роли основного структурообразующего элемента, необходимого для развития экономики.

Обеспечение роста активной деятельности субъектов индивидуального предпринимательства и малого бизнеса в России невозможно без оказания ему всесторонней поддержки. Преобладание определенных негативных тенденций, затрудняющих планомерный рост в экономике, требует усовершенствования механизмов кредитования этих рыночных субъектов.

Предоставление кредитных ресурсов субъектам малого и среднего бизнеса как важная часть развития экономики государства

Основой формирования наиболее благоприятного режима для развития предпринимательства и малого бизнеса в стране должен стать финансово-кредитный механизм, в котором будут сочетаться упрощенный процесс получения кредита, инициативное участие кредитных организаций на региональном уровне в реализации государственных программ по поддержке субъектов малого и среднего бизнеса (МСБ), доработанные методики оценки кредитоспособности, апробированные и улучшенные методы и формы возмещения стоимости заемных ресурсов, расширение практики применения механизма гарантирования в кредитовании, а также новые кредитные программы и продукты субъектам малого бизнеса. Все это в совокупности будет направлено на поддержание развития малого бизнеса в РФ.

Современным условием для малого предпринимательства является отношение его к числу необходимых элементов рыночной экономики, т.к. этот сектор включен в современную модель рыночного хозяйства и способен

оказывать значимое влияние на уровень экономического роста, структуру и качество валового внутреннего продукта. Динамика изменения доли МСБ в ВВП за период 2009–2017 гг. представлена на рисунке¹.

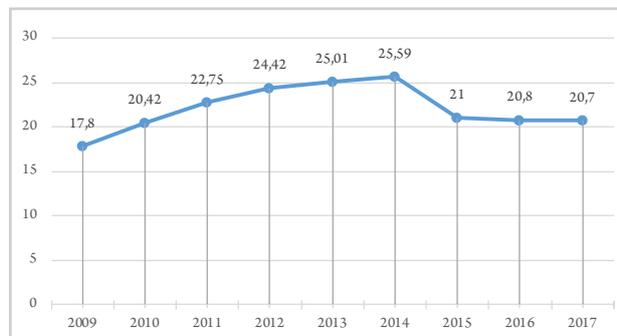


Рис. Динамика удельного веса малых и средних предприятий в ВВП РФ за период 2009–2017 гг., %

Fig. Dynamics of the share of small and medium-sized enterprises in the GDP of the Russian Federation for in 2009–2017, %

Рост доли малых и средних предприятий в ВВП за период 2009–2017 гг. составил 3 п. п. даже в условиях экономического кризиса и действий санкций стран Европейского союза и США. Однако и при положительной динамике РФ по-прежнему является аутсайдером по сравнению со многими развитыми странами по удельному весу МСБ в ВВП.

Развитие и активизация субъектов малого бизнеса в современных экономических реалиях России – важный фактор в системе решения спектра социально-экономических проблем. Прежде всего, это способствует привлечению в предпринимательский сектор значительной части активного нетрудоустроенного населения, позволяет переориентировать кредитную и налоговую политику и направить их на стимуляцию развития производственных мощностей, помогает обеспечить переход к инновационному типу экономического развития и т.д.

Предприятия МСБ преобладают в областях, связанных с потребительским рынком, а в производственной и научной сфере, формирующей вектор инновационного развития страны, доля малого и среднего предпринимательства (МСП) невелика.

Активизация данного сегмента экономики важна в силу следующих обстоятельств:

- субъекты малого бизнеса и предпринимательства удовлетворяют потребности населения в товарах и услугах, максимально полно заполняют ниши на рынке;
- отсутствует необходимость привлечения крупных инвестиционных вложений для создания малых фирм, при этом срок их создания максимально короткий;
- малый бизнес прост в управлении;
- малые предприятия имеют возможность быстро и менее затратно внедрить новые технологии в процесс

своего функционирования, а также автоматизировать производство и при этом получить оптимальное сочетание показателей ручного и автоматизированного труда;

- проблемы безработицы требуют путей решения;
- успешно функционирующий малый бизнес – одно из действующих и вполне успешных направлений антимонопольной политики и обеспечения конкурентной среды;
- малый бизнес более гибкий и быстро восприимчивый к конъюнктуре рынка [1].

Очень важна задача малого бизнеса при осуществлении развития важнейших направлений научно-технического прогресса в областях информатики, электроники и кибернетики. Такую роль достаточно сложно переоценить или не оценить по достоинству.

В современных условиях экономического развития деятельность субъектов МСБ не представляется возможной без доступа к кредитным ресурсам. Поэтому для большинства коммерческих банков выдача заемных средств МСП является приоритетным видом деятельности.

Проблема кредитования является наиболее острой из проблем, сопутствующих развитию российского малого предпринимательства, что подтверждается как данными официальной статистики, так и теми сведениями, которые предоставили субъекты предпринимательства. Опираясь на сведения Министерства экономического развития, объем кредитных ресурсов, необходимых для малых предприятий, равен сумме в 25–30 млрд долл., причем данная потребность удовлетворена менее чем на одну треть.

Объемы кредитных ресурсов в целом по стране, предоставленных субъектам МСП, отражены в таблице 1².

Таблица 1. Общие объемы предоставленных кредитов субъектам МСП, млн руб.

Table 1. Total amount of loans provided to small and medium businesses, million rubles

Год	Объем предоставленных кредитов субъектам МСБ, всего	
	Млн руб.	Темп роста, %
2013	6766861	–
2014	7761530	114,6
2015	7194839	92,7
2016	5080951	70,6
2017	5161515	101,6

Как видно из таблицы 1, объем выданных кредитов МСБ в период до 2015 г. неуклонно возрастал, однако в 2015–2016 гг. наблюдается резкое сокращение на 2,1 млрд руб., что было вызвано экономическим кризисом и уходом с рынка многих субъектов МСБ. В последние годы вновь наблюдается тенденция к росту, что может свидетельствовать о нормализации экономической ситуации

¹ Федеральная служба государственной статистики. Режим доступа: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 10.01.2018).

² Таблицы 1 и 2 рассчитаны авторами по [3].

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-77-82

и постепенном выходе страны на докризисный уровень развития экономики.

По данным Общероссийской общественной организации «ОПОРА России» у 30 % предпринимателей отсутствует доступ к заемному финансированию, а для 44 % их коллег привлечение кредитов весьма затруднительно. Эти трудности обусловлены особенностями деятельности субъектов малого бизнеса, например, отсутствие необходимого залога для выдачи кредитных ресурсов, нарушение финансовых параметров кредитования, в частности, срок профессиональной деятельности на рынке, обороты бизнеса, наличие положительной кредитной истории и т. д. Также отмечается высокая стоимость заемных ресурсов, большие первоначальные платежи по лизинговым операциям.

Кредитование субъектов малого предпринимательства выступает весьма привлекательным направлением для банковского сектора. Это легко объяснить высокой конкуренцией между кредитными организациями, которая только возрастает. Однако высокие риски и постоянно растущая стоимость обслуживания программ кредитования, разработанных для представителей МСБ, являются объективными причинами высоких ставок по кредитам и требований значительного ликвидного обеспечения. Одним из факторов риска при кредитовании является уровень просроченной задолженности по предоставленным кредитам. В таблице 2 определена доля просроченной задолженности в общей сумме выданных кредитов МСБ³.

Таблица 2. Доля просроченной задолженности в структуре кредитов, выданных субъектам МСБ
Table 2. The share of overdue debt in the structure of loans issued to small and medium businesses

Год	Объем выданных кредитов субъектам МСБ, млн руб.	Сумма просроченной задолженности, млн руб.	Удельный вес просроченной задолженности в общей сумме кредитов
2013	6766861	365059	5,4
2014	7761530	356115	4,6
2015	7194839	378751	5,3
2016	5080951	632928	12,4
2017	5161515	619216	12

По данным таблицы 2 можно отметить, что доля просроченной задолженности в период с 2012 по 2014 г. была незначительной, и только в связи с кризисными явлениями в последние пару лет резко возросла, составив примерно

12 %. Это может свидетельствовать о том, что риски кредитования субъектов МСБ находятся в тех же пределах, что и риски при кредитовании прочих субъектов рынка.

Изучение специфики взаимодействия малого бизнеса с коммерческими банками и особенностей российской финансово-кредитной системы свидетельствует о том, что основным видом кредитования малого бизнеса является микрокредит. Микрокредит – это кредитный продукт со стандартизированной процедурой выдачи денежных средств в размере 3 млн руб. Условия предоставления подобного кредита в коммерческих банках различаются несущественно и являются стандартными. Основные требования, выдвигаемые к потенциальному заемщику, выглядят так: кредитруемый бизнес должен находиться в регионе присутствия банка и его подразделений, осуществление профессиональной деятельности в течение 1 года и более, отсутствие задолженности по платежам в бюджет и внебюджетные фонды. Кроме того, требуется поручительство от владельцев бизнеса, а также залог имущества с его последующим страхованием [2].

С начала 2015 г. наиболее востребованным является сегмент микрофинансовых услуг МСБ⁴. Данная тенденция вполне объяснима следующими причинами: микрофинансирование позволяет быстро получить денежные средства при минимальном наборе документов. Кроме того, рынок микрофинансирования – молодой и перспективный и в кризисные времена считается более устойчивым, чем рынок стандартных банковских кредитов. Его устойчивость обусловлена тенденцией роста отказов коммерческих банков в выдаче кредитов на фоне снижения рискованности кредитных портфелей. В этих условиях программы микрофинансирования оптимальны для бизнеса.

С целью планомерного развития малого бизнеса и предпринимательства государство совместно с институциональными инвесторами реализует программы финансовой поддержки через банки-партнеры [1]. Внедрение подобных программ позволит сделать доступными для небольших предприятий финансовые ресурсы на территории всей страны. Активно применяется механизм рефинансирования.

Имея свободный доступ к заемным ресурсам, представители индивидуального предпринимательства и малого бизнеса могут привлекать инвестиции и внедрять инновации в свою деятельность, однако сейчас эти процессы преднамеренно сдерживаются банковской системой. Центральный Банк РФ не применяет никаких мер стимуляции кредитования коммерческими банками субъектов малого бизнеса. Наоборот, мегарегулятор время от времени повышает требования к создаваемым резервам по вновь выдаваемым кредитам, увеличивает их стоимость, что в конечном итоге и приводит к ужесточению требований по программам кредитования малого бизнеса [3].

³ Центральный банк Российской Федерации. Режим доступа: www.cbr.ru (дата обращения: 10.01.2018).

⁴ На какую помощь государства могут рассчитывать предприниматели в 2016 году. Режим доступа: <http://www.business.ru/article/236-podderjka-malogo-biznesa-2015-2016> (дата обращения: 10.01.2018).

Анализ динамики развития МСБ свидетельствует о том, что темпы его развития отстают от мировых показателей:

- сегмент МСП в ВВП страны занимает 21 %, когда в странах Европейского союза этот показатель составляет от 51 до 71 %;
- доля занятых на предприятиях МСБ в общем числе занятых в экономике страны составляет около 25 %, в сравнении с западными странами этот показатель меньше на 26–46 %;
- уровень средней заработной платы на предприятиях МСБ ниже среднего уровня по стране более 25 %⁵.

Кредиторы и заемщики отмечают, что проблем при кредитовании субъектов МСБ много. Рассмотрим ключевые проблемы, затрудняющие развитие механизма кредитования малого предпринимательства с точки зрения как самих кредиторов [4], так и заемщиков [5] (таблица 3).

Таблица 3. Проблемы банковского кредитования малого бизнеса в РФ

Table 3. Problems with bank lending to small businesses in the Russian Federation

Проблемы кредитования малого предпринимательства	
с точки зрения кредиторов	с точки зрения заемщиков
<ul style="list-style-type: none"> • непрозрачность сведений о заемщиках; • залог низкого качества или его полное отсутствие; • отсталость системы государственного субсидирования кредитов; • отсутствие у банков ресурсов для выдачи долгосрочных кредитов; • высокие и постоянно растущие риски; • нежелание банков работать с субъектами малого предпринимательства 	<ul style="list-style-type: none"> • невыгодные условия для малого предпринимательства, предлагаемые банками; • отсутствие налоговых стимулов у субъектов малого предпринимательства для увеличения объема ресурсов, направляемых на переоборудование производства и развитие инноваций; • большой объем документов, запрашиваемых банками и др.

Выводы

Сегодня прослеживается положительная тенденция возрастания у кредитных организаций интереса к рассматриваемым категориям корпоративных клиентов: банки, кредитовавшие в основном небольшое число крупных заемщиков, осознали необходимость диверсификации кредитного портфеля (для того чтобы сократить концентрацию и обеспечить стабильную прибыль). Поэтому

предоставление кредитов субъектам МСБ для банков – весьма перспективный источник получения прибыли. Как правило, данные кредитные продукты имеют стабильный и высокий спрос [6].

Ситуация на сегодняшний день такова, что представители бизнеса опасаются прибегать к механизму кредитования с целью развития своего дела. Это объясняется нестабильной экономической ситуацией в стране, что, в свою очередь, обусловило новую основную задачу для коммерческих банков – повышение доверия предпринимателей к своим банковским продуктам [7].

В целях расширения объемов банковского кредитования малых и средних корпоративных клиентов необходима реализация следующих мероприятий:

- сокращение себестоимости кредитных манипуляций и сроков рассмотрения заявок, поступающих от малых и средних клиентов на получение кредита за счет технического усовершенствования кредитного процесса;
- разработка банком единого метода определения кредитоспособности МСБ, анализ рентабельности предприятия;
- снижение кредитных рисков с помощью системы обеспечения кредитов;
- пересмотр системы льгот, позволяющих снижать для предприятия процентную ставку по кредиту;
- разработка и предложение банком кредитных продуктов без предоставления залогового обеспечения;
- постоянное совершенствование и расширение линейки продуктов и услуг, предлагаемых клиентам, которые будут отвечать рыночным тенденциям;
- диверсификация и расширение каналов продвижения кредитных и банковских продуктов и услуг для субъектов МСБ через собственную и партнерскую сети;
- поддержание и укрепление долгосрочных отношений с партнерами банка;
- постоянное совершенствование системы риск-менеджмента;
- модификация и усовершенствование способов работы с просроченной задолженностью для увеличения качества кредитного портфеля.

Помимо представленных выше возможных путей деятельности, направленных на повышение прозрачности и сокращение рисков неплатежей и невозвратов кредитов субъектами МСБ, коммерческим банкам было предложено создание информационной платформы, доступной в том числе и субъектам МСБ, заинтересовавшихся получением кредитов.

Суть такой электронно-информационной платформы заключается в том, чтобы субъект МСБ, заинтересованный и рассчитывающий на получение кредита для покрытия нужд бизнеса, регистрировался на данном сайте

⁵ Перспективы малого и среднего бизнеса (МСБ) в 2016 году. Режим доступа: https://smallbusiness.ru/library/perspektivi_malogo_i_srednego_biznesa_v2016_godu.html (дата обращения: 11.01.2018).

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-77-82

и выгружал туда все документы, оформленные по определенному образцу.

Загруженные документы должны в полном объеме отражать деятельность организации и основные финансовые показатели предприятия-заемщика. Субъекты МСП могут приложить любые документы, способствующие, по их мнению, повышению вероятности получения кредита. Одновременно и кредитные организации получают доступ к размещенной информации и смогут дистанционно принять решение, кому они способны предоставить заемные средства.

Преимуществом внедряемой системы является рост возможностей МСБ, выкладывающих свои документы на данную платформу, на получение кредита. Это связано с тем, что публичное раскрытие информации о субъекте малого бизнеса позволит потенциальному креди-

тору проверить прозрачность его деятельности, а также поспособствует оценке его дальнейшей деятельности и возможности или невозможности возврата кредита субъектом предпринимательства.

Результатом внедрения системы будет являться повышение вероятности у субъектов МСБ получения кредитов в среднем приблизительно на 15 % за счет публичности и открытости размещаемой информации, и примерно на такой же показатель может увеличиться количество выданных банковских кредитов.

Подводя итог, можно отметить, что МСБ – это новый виток развития российской экономики, который находится в активной стадии своего развития, однако для его дальнейшего подъема он вынужден искать новые пути финансирования своих идей и проектов.

Литература

1. Курбанова А. А. Современное состояние и проблемы развития кредитования малого и среднего бизнеса // Проблемы современной экономики: материалы IV Междунар. научн. конф. Челябинск, 2015. С. 51–56.
2. Черемисина Т. Н. Малое и среднее предпринимательство – неотъемлемый элемент современной рыночной системы хозяйства // Социально-экономические явления и процессы. 2011. № 10. С. 216–220.
3. Новоселова Д. С. Проблемы и направления развития кредитования малого и среднего бизнеса // Роль фундаментальной науки в обеспечении финансово-экономической безопасности современной России: материалы XVII Междунар. межвуз. научн.-практ. конф. М., 2016. С. 231–233.
4. Мазур Ю. А. Малый бизнес: тенденции и проблемы кредитования в период кризиса // Вестник научных конференций. 2016. № 9-5. С. 129–131.
5. Мазикова Е. В., Исхакова К. Ф. Коммерческие банки и малый бизнес: основные направления сотрудничества // Молодой ученый. 2014. № 3. С. 466–469.
6. Савинова Д. В. Модель кредитования малого бизнеса // Банковское дело. 2008. № 11. С. 64–66.
7. Дербенева Е. Н. Особенности и проблемы банковского кредитования малого и среднего бизнеса в России // Вестник Астраханского государственного технического университета. Серия: Экономика. 2017. № 1. С. 107–114.

Bank Lending to Small and Medium Businesses in the Russian Federation: Problems and Solutions

Irina V. Kalacheva ^{a, @, ID}; Dmitry S. Gavrilenko ^{a, b}

^a Kemerovo State University, 6, Krasnaya St., Kemerovo, Russia, 650000

^b Center for mortgage lending "Kuzbassky" Bank VTB, 1, Demyan Bednyy St., Kemerovo, Russia, 650000

@ irinakalacheva@mail.ru

^{ID} <https://orcid.org/0000-0002-6530-473X>

Received 14.11.2018. Accepted 17.01.2019.

Abstract: Small business is a key segment for the economy of any country. It can be considered an indicator of the economic climate. A well-developed segment of small and medium-sized business helps the state to solve a number of economic and socially significant problems. The present paper describes the role of small and medium businesses in the country's economy, determines its impact on GDP, studies the possibility of SMEs to access money resources, in particular, the possibility of bank lending to this category of borrowers. The research analyses the dynamics of lending to small and medium businesses by commercial banks. The authors determined the level of overdue loans in the total amount of loans granted, as well as the level of the proposed loan products. The study reveals the main problems that prevent the development of bank lending to small and medium businesses, according to both borrowers and creditors. The authors suggest some possible ways to solve the problem.

Keywords: small and medium businesses, loan, bank support, arrears, credit products for small business

For citation: Kalacheva I. V., Gavrilenko D. S. Features of Bank Lending to Small and Medium Businesses in the Russian Federation: Problems and Solutions. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Politicheskie, sotsiologicheskie i ekonomicheskie nauki*, 2019, 4(1): 77–82. (In Russ.) DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-77-82

References

1. Kurbanova A. A. Current state and problems of development of small and medium business crediting. *Problems of modern economy: Proc. IV Intern. Sci. Conf. Chelyabinsk*, 2015, 51–56. (In Russ.)
2. Cheremisina T. N. Small and average business – the integral element of modern market system of the economy. *Social and Economic Phenomena and Processes*, 2011, (10): 216–220. (In Russ.)
3. Novoselova D. S. Problems and directions of development of lending to small and medium-sized businesses. *The role of fundamental science in ensuring the financial and economic security of modern Russia: Proc. XVII Intern. Interuniv. Sci.-Prac. Conf. Moscow*, 2016, 231–233. (In Russ.)
4. Mazur Yu. A. Small business: trends and problems of lending during the crisis. *Bulletin of Scientific Conferences*, 2016 (9-5): 129–131. (In Russ.)
5. Mazikova E. V., Iskhakova K. F. Commercial banks and small business: the main directions of cooperation. *Molodoi uchenii*, 2014, (3): 466–469. (In Russ.)
6. Savinova D. V. Model of lending to small businesses. *Bankovskoe delo*, 2008, (11): 64–66. (In Russ.)
7. Derbeneva E. N. Characteristics and challenges of bank landing of small and medium businesses in Russia. *Vestnik of Astrakhan State Technical University. Series: Economics*, 2017, (1): 107–114. (In Russ.)

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-83-89

оригинальная статья

УДК 331.224

Затратный подход к рассмотрению экономической сущности компенсационного пакета персонала организации

Ольга А. Камкина^{a, b, @}^a Консалтинговая группа «Бизнес-Технологии», 650000, Россия, г. Кемерово, ул. Соборная, 8, 585^b Кемеровский государственный университет, 650000, Россия, г. Кемерово, ул. Красная, 6[@] kamkina_olga@bk.ru

Поступила в редакцию 14.01.2019. Принята к печати 05.02.2019

Аннотация: Раскрыта экономическая сущность компенсационного пакета и его структуры на основе затратного подхода, лежащего в основе обоснования стоимости и цены создаваемого продукта, составной частью которого являются затраты, связанные с трудом. Проведен анализ определений понятий *компенсация*, *компенсационный пакет*, данных авторами разных научных школ и направлений, рассмотрены принципы формирования компенсационного пакета и его функции. В большинстве анализируемых научных работ при рассмотрении сущности компенсационного пакета ученые акцентируют внимание лишь на его объемной составляющей, что не раскрывает экономическую природу данной категории.

Компенсационный пакет с позиции затратного подхода определен нами как превращенная форма стоимости (цены) всех затрат работника, понесенных им в процессе выполнения функциональных обязанностей в соответствии с трудовым договором. Возможность установления зависимости объема и структуры компенсационного пакета от качества человеческого капитала и результатов труда конкретного работника позволяет работодателю использовать его как мощный инструмент мотивации персонала организации. Компенсационный пакет как комплексный полифункциональный стимул позволяет работодателю формировать структуру персонала организации исходя из ее стратегических целей и вытекающих из них текущих задач, привлекать и удерживать ценных работников, повышать лояльность персонала и мотивировать его к высокоэффективному труду.

Ключевые слова: компенсации, структура компенсационного пакета, функциональная роль компенсаций, вознаграждение, мотивация, управление персоналом

Для цитирования: Камкина О. А. Затратный подход к рассмотрению экономической сущности компенсационного пакета персонала организации // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2019. Т. 4. № 1. С. 83–89. DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-83-89

Введение

Развитие экономики на современном этапе имеет ряд отличительных особенностей, обусловленных бурным развитием информационных и компьютерных технологий. На их основе создаются новые продукты и услуги, разрабатываются инновационные процессы управления компаниями и производством, общедоступной становится информация о материальных и финансовых ресурсах. Технологическая революция оказывает существенное влияние на трансформацию рынка труда, важными характеристиками которого становятся миграция рабочей силы, размывание национальных границ и создание международного рынка труда. В этих условиях предъявляются особые требования к уровню профессиональной подготовки работника, к наличию у него высокой трудовой мотивации, сформированных компетенций к самообучению и постоянному саморазвитию, способности к системному и креативному мышлению.

В условиях усиливающейся конкурентной борьбы на рынке труда за трудовые ресурсы возрастает роль технологий, которые используют работодатели в управле-

нии персоналом и, в первую очередь, систем материально-денежного вознаграждения и мотивации персонала. Универсальных методов и подходов к их организации не существует. Однажды созданная эффективная система вознаграждения не может быть таковой постоянно, т. к. меняются стратегические цели и задачи компании, ее финансовые возможности, внешнее окружение, внутренняя среда функционирования. В то же время появляются новые теории, методы и инструменты организации вознаграждения персонала организаций.

Одним из способов претворения в жизнь политики всестороннего развития, вовлеченности в процессы организации, мотивации сотрудников организации является разработка и использование компенсационного пакета, который, выступая средством мотивации персонала, демонстрирует политику работодателя в сфере вознаграждения, позиционирует организацию на рынке труда, определяет ее конкурентоспособность в борьбе за привлечение высококвалифицированных работников.

В настоящее время компенсационный пакет используется в системе вознаграждения многих организаций. Однако

специалисты по вознаграждениям и авторы научных работ неоднозначно подходят к определению понятия и структуры компенсационного пакета. В силу вышесказанного рассматриваемая проблема является чрезвычайно актуальной как для практики, так и для дальнейшего развития теории компенсационного менеджмента.

Содержание и структура компенсационного пакета

Цель исследования заключается в рассмотрении экономической сущности компенсационного пакета и его структуры на основе затратного подхода. Данный подход лежит в основе обоснования стоимости и цены создаваемого продукта, составной частью которого являются затраты, связанные с трудом. Методология исследования

базируется также на системном и комплексном подходах. При обосновании структуры компенсационного пакета использован функциональный подход.

Понятие и структура компенсационного пакета рассматриваются в работах многих авторов, представителей разных научных школ (таблица).

Как видно из приведенных определений, большинство авторов акцентируют внимание на том, что компенсационный пакет – это совокупность компенсаций или какой-то конкретный их набор, т.е. характеризуют объемную составляющую пакета. При этом сущность компенсационного пакета как экономической категории не раскрывается. В этом заключается, с нашей точки зрения, главное объяснение того, почему среди авторов

Таблица. Определение понятия и структуры компенсационного пакета
Table. Definition of the concept and structure of the compensation package

Автор, источник	Определение
Бадмаев А. В. [1]	Инструмент всестороннего развития персонала в организации, который включает в себя совокупность благ, предоставляемых сотруднику за счет компании. При этом он должен быть тесно связан со стратегией развития организации и решать различные бизнес-задачи
Бабина С. И. [2]	Набор компенсаций и отражает позицию работодателя по принятым на себя обязательствам в плане вознаграждения персонала. Он является в определённой мере идентификационным параметром организации в окружающей среде, в некотором смысле его визитной карточкой. Состав компенсационного пакета и его денежное выражение определяют преимущества организации на рынке труда по сравнению с конкурентами
Киселева Е. А. [3]	Под термином <i>компенсационный пакет</i> в широком смысле понимается вознаграждение, которое получает работник, а именно постоянная и переменная доли заработной платы, дополнительные выплаты и льготы, неденежные доходы и нематериальное стимулирование. В узком смысле <i>компенсационный пакет</i> является совокупностью социальных льгот и выплат, которые предоставляются работнику, сверх установленных законодательно, работодателем на основе добровольно взятых на себя обязательств
Данилюк А. А. [4]	Система используемых в организации вознаграждений, включающая три элемента – основная оплата (базовая зарплата и постоянная часть денежного вознаграждения), дополнительная оплата труда (побудительные выплаты, премии, бонусы и переменная часть денежного вознаграждения) и социальные льготы или выплаты, другими словами, бенефиты
Еремеев М. А. [5]	Совокупность материальных и нематериальных составляющих, которые направлены на поощрение сотрудников. Данные формы награждения достаточно ценны и привлекательны для стимулирования людей к повышению эффективности их работы, при этом нематериальная часть способна обеспечить признание, приобретающее для современных работников все большую значимость
Сосновы А. А. [6]	Денежное вознаграждение работнику за результаты его труда на предприятии, которое можно оценить или измерить
Левченко А. П. [7]	Совокупность материальных и нематериальных вознаграждений, которые сотрудник получает в качестве компенсации за предоставленное организации время, здоровье и возможность распоряжаться результатами труда. При этом к компенсациям относится основная (базовая) оплата и переменная часть заработка (комиссионные и групповые вознаграждения, премии, льготы, индивидуальные доплаты за компетенцию и опыт)
Иваненко Л. В. [8]	Внешние вознаграждения наемному работнику за результаты его труда на предприятии, оцененные или выраженные в денежном эквиваленте
Зеленская А. М. [9]	Все формы внешнего вознаграждения, которые может предоставить организация персоналу. По способу воздействия на производственное поведение персонала он включает прямые и косвенные компенсации, социальный пакет
Савенок Е. С. [10]	Определенный набор средств материального и нематериального вознаграждения, который работник получает в качестве компенсации за предоставление организации своего времени, здоровья, знаний, усилий, результатов работы и т.д.

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-83-89

научных публикаций и практиков по компенсациям нет единого понимания рассматриваемой категории.

Для раскрытия экономической сущности компенсационного пакета рассмотрим понятие *компенсации*, которое является ключевым в исследуемой категории.

В ст. 164 Трудового кодекса РФ компенсации трактуются как «денежные выплаты, которые установлены в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей»¹.

И. П. Поварич и С. А. Бабин определяют понятие *компенсации* как вознаграждение за качество рабочего капитала и эффективность его использования. Согласно их позиции, к компенсациям следует относить все вознаграждения, которые получает работник от работодателя в рамках существующих между ними социально-трудовых отношений, определенных трудовым договором [11].

Е. А. Киселева рассматривает категорию *компенсации* в широком и узком понимании. В первом случае под компенсациями понимаются все обязательные вознаграждения, гарантированные работнику трудовым законодательством и заключенным с работодателем договором. Во втором случае автор относит к данному понятию выплаты в связи с вредными условиями труда или полученными производственными травмами [3].

В научных работах употребляется также выражение *компенсационные выплаты*. Т. Н. Мартынова и О. В. Сгибнева отмечают, что понятия *компенсации* и *компенсационные выплаты* следует рассматривать как синонимичные понятия. К компенсациям они относят выплаты, связанные с возмещением работнику затрат, обусловленных выполнением трудовых обязанностей. К таковым следует отнести командировочные расходы, амортизацию автомобиля работника, используемого в производственных целях, компенсацию затрат работника в связи с его переездом на другую территорию исходя из служебной необходимости и др. [12].

Таким образом, по экономической сути компенсации представляют возмещение работодателем затрат работнику, которые он несет в процессе трудовой деятельности. Это затраты непосредственно рабочей силы, характеристики которой определяются качеством человеческого капитала, затраты на обучение, компенсации по страхованию социальных рисков, а также возмещение материальных и финансовых издержек, обусловленных выполнением трудовых обязанностей [13].

Совокупность всех вознаграждений в денежной оценке представляет компенсационный пакет, получаемый работником от работодателя в соответствии с трудовым договором. В эту совокупность, помимо заработной платы, входит большое количество других компенсаций, которые по правилам финансового учета и по методи-

ке Росстата не являются элементами заработной платы. Выплаты могут иметь разную форму (денежную, льгот, пособий, услуг, ценных бумаг, подарков). Для работника все виды компенсаций – это вознаграждение, а для работодателя – финансовые издержки. Часть выплат, например элементы заработной платы, относятся на затраты деятельности. Но большая часть компенсаций, инициируемых работодателем, финансируется из фондов, создаваемых из прибыли компании.

Для выборочных исследований Росстат использует методологию Международной организации труда (МОТ), согласно которой все затраты организации на рабочую силу можно классифицировать по 10 направлениям²:

- оплата за отработанное время;
- оплата за неотработанное время;
- единовременные поощрительные выплаты;
- оплата питания и проживания, включаемая в заработную плату;
- расходы организации по обеспечению работников жильем;
- расходы организации на социальную защиту работников;
- расходы на профессиональное обучение;
- расходы на культурно-бытовое обслуживание;
- налоги и сборы, связанные с использованием рабочей силы;
- расходы, не отнесенные к ранее приведенным классификационным группам.

Учитывая, что компенсационный пакет формируется из выплат, компенсирующих различного вида затраты, которые несет работник, выполняя свои трудовые обязанности, можно дать следующее определение экономической сущности исследуемой категории. Компенсационный пакет – это превращенная форма стоимости (цены) всех затрат работника, понесенных им в процессе выполнения функциональных обязанностей в соответствии с трудовым договором.

Управленческая сущность компенсационного пакета проявляется в том, что в системе менеджмента персонала он выступает как вознаграждение работнику за качественные и количественные результаты его труда. Другими словами, возможность установления зависимости объема и структуры компенсационного пакета от качества человеческого капитала и результатов труда конкретного работника позволяет работодателю использовать его как мощный инструмент мотивации.

Значимыми характеристиками компенсационного пакета являются структура, набор компенсаций, денежная оценка пакета. Под структурой компенсационного пакета следует понимать долю каждой группы компенсаций в пакете и их соподчиненность. Очевидно, что в современных

¹ Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ. Режим доступа: <https://base.garant.ru/57746794/> (дата обращения: 07.09.2018).

² Об утверждении Методологических положений по проведению выборочного обследования организаций о составе затрат на рабочую силу. Постановление Росстата от 28.11.2005 № 88. Режим доступа: <http://legalacts.ru/doc/postanovlenie-rosstata-ot-28112005-n-88-ob/> (дата обращения: 07.09.2018).

условиях самую большую долю в компенсационном пакете имеет заработная плата. По данным Росстата она колеблется в большинстве компаний от 67 % до 72 %.

В свою очередь средняя тарифная составляющая в заработной плате у разных категорий персонала составляет 50–80 %. Компенсация социальных рисков (отчисления на медицинское, социальное и пенсионное страхование) устанавливается в процентах от начисленного фонда заработной платы и определена в настоящее время в 30 %.

Существенное влияние на формирование структуры компенсационного пакета оказывает финансовое состояние компании. Так, эффективно работающие компании создают за счет чистой прибыли фонды социального развития, из которых производятся выплаты дополнительных компенсаций различной функциональной направленности сверх законодательно установленных. Например, это могут быть частичное погашение процентов по жилищной ипотеке или суммы займа для покупки жилья; вознаграждения от отпуска в связи с праздниками и корпоративными событиями, материальная помощь работнику для организации отдыха детей и их обучения и мн. др.

Е. А. Киселева в выплатах социального характера, финансируемых за счет прибыли компании, выделяет 10 групп [14]:

- забота о здоровье;
- забота о материальном благополучии работников;
- забота о социальном благополучии работников;
- обучение и развитие;
- «возвратные выплаты»;
- предоставление ссуд, льгот, кредитов;
- развитие корпоративной культуры, развлечения и отдых;
- социальная поддержка семей работников;
- социальная поддержка работников, которые пострадали в несчастных случаях на производстве, а также их семей в случае гибели;
- социальная поддержка пенсионеров.

Ю. Н. Талышева и Л. С. Бабынина представляют структуру компенсационного пакета следующим образом [15]:

- постоянные выплаты – это тарифная составляющая заработной платы (оклад), доплаты постоянного характера, которые устанавливаются определенным категориям работников за вредные и тяжелые условия труда, а также надбавки за заслуги некоторым сотрудникам (за большой стаж работы, категорию, научное звание, совмещение функциональных обязанностей и др.);
- переменные выплаты – это премии, соответствующие результатам труда каждого сотрудника, его отдела, всей организации в целом, а также оплата переработки и дополнительные командировочные расходы;
- социальный пакет – дополнительные к установленным законодательством социальные выплаты и льготы.

А. А. Федченко в структуре компенсационного пакета выделяет три составляющие: постоянную (базовую)

часть вознаграждения, премию (переменную часть) и систему социальных льгот [16].

При формировании собственного представления о структуре компенсационного пакета мы исходили из целей и принципов его формирования и функций, которые возлагаются на разные виды компенсаций.

Как было отмечено выше, при формировании компенсационного пакета необходимо следовать определенным принципам. Основные из них следующие:

- принцип системности – в первую очередь, при формировании компенсационного пакета следует определиться со степенью значимости и его ролью в системе управления персоналом, т.к. он является одним из ее элементов;
- принцип целесообразности – в компенсационный пакет следует включать те виды вознаграждения, которые соответствуют потребностям работника;
- принцип эффективности – затраты работодателя на формирование компенсационного пакета должны соотноситься с получаемыми результатами;
- принцип стратегического соответствия – методы формирования тарифной заработной платы, премиальных и других выплат должны выбираться с учетом стратегической цели компенсационной политики, которая, в свою очередь, строится исходя из стратегии развития организации;
- принцип прозрачности – компенсационный пакет стимулирует сотрудников только в том случае, если сотрудники располагают информацией об элементах, входящих в его структуру, и способах формирования различных вознаграждений [7].

При разработке компенсационного пакета работодатель преследует следующие цели:

- повышение качества производственного поведения; рост производительности труда;
- формирование приверженности сотрудников к организации;
- привлечение новых высококвалифицированных сотрудников в организацию;
- управление издержками на рабочую силу;
- обеспечение административной эффективности и доступности [17].

Перечислим основополагающие функции компенсаций, формирующих компенсационный пакет:

1) воспроизводственная – предполагает удовлетворение материальных потребностей работника, связанных с воспроизводством затраченной работником энергии в процессе выполнения трудовых обязанностей и обязанностью содержать нетрудоспособных членов своей семьи;

2) стимулирующая – заключается в мотивации сотрудника на улучшение результатов деятельности, самосовершенствование и саморазвитие, что способствует достижению стратегических целей организации;

3) развивающая – в структуру компенсационного пакета входят выплаты, возмещающие затраты на обучение

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-83-89

и развитие сотрудника, что позволяет развивать человеческий капитал организации;

4) кадровая – компенсационный пакет организации должен быть конкурентоспособным на рынке труда, способствовать формированию кадрового состава организации с учетом ее стратегических целей и текущих задач; формировать лояльность сотрудников к организации;

5) социальная – реализуется в финансовой поддержке работника в особых случаях;

6) возмещающая – предполагает возмещение материальных и денежных затрат работника, которые связаны с выполнением трудовых обязанностей [18].

Функции компенсационного пакета взаимосвязаны и дополняют друг друга, поэтому для реализации какой-то цели компенсационной политики могут быть использованы разные по функциональному назначению компенсации. Например, решая проблемы формирования и повышения лояльности персонала, работодатель включает в компенсационный пакет вознаграждения, которые реализуют социальную, развивающую и другие функции.

С нашей точки зрения, функциональная роль компенсаций, входящих в пакет, имеет преобладающее значение при формировании структуры компенсационного пакета. Именно структура компенсационного пакета, выстроенная на основе функционального подхода, позволяет сбалансировать совокупность всех компенсаций пакета с учетом стратегических целей компании, интересов работодателей и работников, что необходимо для повышения его стимулирующего и мотивационного воздействия. Поэтому мы разделяем точку зрения И. П. Поварича, С. А. Бабина, С. И. Бабиной, которые в своих работах по компенсационному менеджменту обосновывают функциональный подход к анализу и формированию структуры компенсационного пакета [2; 11; 17; 18].

В соответствии с функциональным подходом в структуре компенсационного пакета можно выделить пять групп компенсаций.

1. Базовые компенсации – обеспечивают воспроизводство рабочей силы, обеспечивая удовлетворение базовых потребностей работника и нетрудоспособных членов его семьи. Базовые компенсации формируют постоянную часть заработной платы; к ним относятся тарифная составляющая, доплаты и надбавки постоянного характера.

Литература

1. Бадмаев А. В. Компенсационный пакет как инструмент реализации политики всестороннего развития персонала // Мотивация и оплата труда. 2018. № 1. С. 10–20.
2. Бабина С. И. Компенсационная политика в новой парадигме управления человеческими ресурсами компании // Креативная экономика. 2017. Т. 11. № 2. С. 201–212.
3. Киселева Е. А. Компенсационный пакет: к вопросу об определении понятия // Известия Иркутской государственной экономической академии. 2013. № 3. С. 19.
4. Данилюк А. А. Компенсационный менеджмент. Тюмень: Изд-во Тюменского гос. ун-та, 2015. 256 с.
5. Еремеев М. А. Исследование линейной зависимости составляющих компенсационного пакета // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2010. № 1. С. 83–86.

2. Компенсации за результаты труда – это переменная часть заработной платы, включающая премии за качественные и количественные показатели деятельности; выполняют стимулирующую функцию.

3. Компенсации социального характера – выполняют социальную функцию, их выплата не связана с результатами труда, а обусловлена фактом работы в организации. Выплаты данной группы призваны оказывать работникам определенную финансовую поддержку в определенных жизненных ситуациях.

4. Компенсации, направленные на развитие человеческого капитала – выполняют развивающую функцию. К ним относятся компенсации затрат на обучение и повышение квалификации, оплата услуг спортивных и культурных учреждений.

5. Компенсации затрат, которые обусловлены трудовой деятельностью – возникают в результате трудовой деятельности, но не связаны с ее результатами. К ним относят командировочные выплаты, единовременные пособия и возмещение стоимости найма жилья при смене места проживания в связи с производственной необходимостью; оплата износа личных технических средств работника, используемых в деятельности компании.

Заключение

В заключение еще раз отметим, что в большинстве случаев при рассмотрении сущности компенсационного пакета ученые акцентируют внимание лишь на его объемной составляющей, что не раскрывает экономическую природу данной категории. Выявление сути последней на основе затратного подхода, а также использование специалистами по вознаграждениям функционального подхода при формировании структуры пакета будет способствовать, с нашей точки зрения, дальнейшему развитию практики компенсационного менеджмента.

Компенсационный пакет как комплексный полифункциональный стимул позволяет работодателю формировать структуру персонала организации исходя из ее стратегических целей и вытекающих из них текущих задач, привлекать и удерживать ценных работников; повышать лояльность персонала и мотивировать его к высокоэффективному труду.

6. Сосновы А. А. Компенсационный пакет: содержание, структура, особенности создания // Московский психологический журнал. 2004. № 8. С. 61–67.
7. Левченко А. П. Социальный и компенсационный пакеты: соотношение инструментов социальной политики предприятия // Вестник Саратовского государственного технического университета. 2009. Т. 3. № 1. С. 194–200.
8. Иваненко Л. В., Панина Е. С. Закономерности определения основных параметров компенсационной политики организации // Основы экономики, управления и права. 2012. № 6. С. 117–124.
9. Зеленская Л. М. Сравнительный анализ форм и систем заработной платы // Вестник Челябинского государственного университета. 2010. № 2. С. 29–33.
10. Савенок Е. С. Роль нематериального стимулирования в структуре компенсационного пакета организации // Факторы развития экономики России: сб. тр. IX Междунар. научн.-практ. конф. Тверь: Изд-во Тверского гос. ун-та, 2017. С. 68–71.
11. Поварич И. П., Бабин С. А. Основные понятия и структура компенсационной политики организации // Вестник Томского государственного университета. 2010. № 334. С. 119–124.
12. Мартынова Т. Н., Сгибнева О. В. Гарантийные и компенсационные выплаты работникам в трудовом праве Российской Федерации: проблемы терминологии // Вестник Костромского государственного университета им Н. А. Некрасова. 2016. Т. 22. № 3. С. 241–244.
13. Бабина С. И. Управление компенсационной политикой современной организации // Управление изменениями в современных компаниях / ред. Р. М. Нижегородцев, С. Д. Резник. М.: ИНФРА-М, 2018. С. 76–93.
14. Киселева Е. А. Сравнительный анализ структуры компенсационного и социального пакетов // Известия Уральского государственного экономического университета. 2015. № 2. С. 127–135.
15. Тальшешва Ю. Н., Бабынина Л. С. Компенсационный пакет: структура и мотивация в кризисных условиях // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2009. № 1. С. 53–57.
16. Федченко А. А. Компенсационный пакет организации: подходы к формированию // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2008. № 1. С. 114–122.
17. Поварич И. П., Бабин С. А., Бабина С. И. Разработка и реализация компенсационной политики организации // Международный журнал экспериментального образования. 2011. № 9. С. 86–87.
18. Бабина С. И. Структурно-логические взаимосвязи базовых категорий в теории вознаграждения // Экономика и предпринимательство. 2017. № 1. С. 914–920.

A Cost Approach to the Economic Essence of the Compensation Package of Organization Personnel

Olga A. Kamkina ^{a, b, @}

^a Consulting group "Business Technologies", 585, 8, Sobornaya St., Kemerovo, Russia, 650000

^b Kemerovo State University, 6, Krasnaya St., Kemerovo, Russia, 650000

@ kamkina_olga@bk.ru

Received 14.01.2019. Accepted 05.02.2019.

Abstract: The author reveals the economic essence of the compensation package and its structure on the basis of the cost approach, which underlies the justification of the cost and the price of the created product. Costs associated with labor are its integral part. The article analyzes the definitions of such concepts as "compensation" and "compensation package" given by the authors of different scientific schools and directions. It also features the principles of formation of compensation package and its functions. When examining the essence of the compensation package, most scientists focus only on its volume component, which does not reveal the economic nature of this category.

The compensation package from the position of the cost approach is defined as the converted form of cost (price) of all expenses of the employee incurred by him or her in the course of performance of functional duties according to the employment contract. The possibility of establishing the dependence of the volume and structure of the compensation package on the quality of human capital and the labor results of a specific employee allows the employer to use it as a powerful tool for motivating the personnel of the organization. The compensation package, as a complex multifunctional incentive, makes it possible for the employer to form the structure of the organization's personnel based on its strategic goals and the current tasks arising from them, to attract and retain valuable employees, as well as to increase the loyalty of the staff and motivate them to highly effective work.

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-83-89

Keywords: compensation, compensation package structure, the functional role of compensation, remuneration, motivation, personnel management

For citation: Kamkina O. A. A Cost Approach to the Economic Essence of the Compensation Package of Organization Personnel. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Politicheskie, sotsiologicheskie i ekonomicheskie nauki*, 2019, 4(1): 83–89. (In Russ.) DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-83-89

References

1. Badmaev A. V. Compensation package as a tool for the implementation of a comprehensive staff development policy. *Motivatsiia i oplata truda*, 2018, (1): 10–20. (In Russ.)
2. Babina S. I. Compensation policy in a new paradigm of human resources management of the company. *Journal of Creative Economy*, 2017, 11(2): 201–212. (In Russ.)
3. Kiselyova E. A. Salary package: to definition to the term. *Izvestiia Irkutskoi gosudarstvennoi ekonomicheskoi akademii*, 2013, (3): 19. (In Russ.)
4. Daniliuk A. A. *Compensation management*. Tyumen: Izd-vo Tiimenskogo gos. un-ta, 2015, 256. (In Russ.)
5. Ereemeev M. A. Study of linear dependence of compensation package components. *Vestnik of Saratov State Socio-Economic University*, 2010, (1): 83–86. (In Russ.)
6. Sosnovyi A. A. Compensation package: content, structure, features of creation. *Moskovskii psikhologicheskii zhurnal*, 2004, (8): 61–67. (In Russ.)
7. Levchenko A. P. Social and compensational packages: correlation of instruments of enterprise's social policy. *Vestnik of Saratov State Technical University*, 2009, 3(1): 194–200. (In Russ.)
8. Ivanenko L. V., Panina E. S. Regularities of definition of basic parameters of compensating policy of an organization. *Osnovy ekonomiki upravleniia i prava*, 2012, (6): 117–124. (In Russ.)
9. Zelenskaia L. M. Comparative analysis of forms and systems of wages. *Vestnik Cheliabinskogo gosudarstvennogo universiteta*, 2010, (2): 29–33. (In Russ.)
10. Savenok E. S. The role of non-material incentives in the structure of the compensation package of the organization. *Factors of development of the Russian economy: Proc. IX Intern. Sci.-Prac. Conf. Tver: Izd-vo Tverskogo gos. un-ta*, 2017, 68–71. (In Russ.)
11. Povarich I. P., Babin S. A. Main concepts and structure of enterprise's compensation policy. *Tomsk State University Journal*, 2010, (334): 119–124. (In Russ.)
12. Martynova T. N., Sgibneva O. V. Guarantee and compensation payments to employees in labour law of the Russian Federation: the problems of terminology. *Vestnik of Kostroma State University*, 2016, 22(3): 241–244. (In Russ.)
13. Babina S. I. Management of the compensation policy of the modern organization. *Managing change in modern companies*, eds. Nizhegorodtsev R. M., Reznik S. D. Moscow: INFRA-M, 2018, 76–93. (In Russ.)
14. Kiselyova E. A. Comparative analysis of structures of benefits and guaranteed benefits packages. *Izvestiya Uralskogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta*, 2015, (2): 127–135. (In Russ.)
15. Talisheva J. N., Babynina L. S. Compensation package: structure and motivation during the crisis. *Proceedings of Voronezh State University. Series: Economy and Management Communication*, 2009, (1): 53–57. (In Russ.)
16. Fedchenko A. A. Compensation package of the organization: the ways to its building. *Proceedings of Voronezh State University. Series: Economy and Management Communication*, 2008, (1): 114–122. (In Russ.)
17. Povarich I. P., Babin S. A., Babina S. I. Development and implementation of the compensation policy of the organization. *Mezhdunarodnyi zhurnal eksperimental'nogo obrazovaniia*, 2011, (9): 86–87. (In Russ.)
18. Babina S. I. Structural-logical relationships in the basic categories of the theory of compensation. *Journal of Economy and entrepreneurship*, 2017, (1): 914–920. (In Russ.)

УДК 338.242.4

Взаимодействие образования и бизнеса в России: изменение системы координат

Дмитрий Г. Кочергин ^{a, @, ID}^a Кузбасский региональный институт развития профессионального образования, 650070, Россия, г. Кемерово, ул. Тухачевского, 38 А

@ dmitry887@mail.ru

^{ID} <https://orcid.org/0000-0002-5734-5566>

Поступила в редакцию 14.11.2018. Принята к печати 17.01.2019

Аннотация: Несистемная адаптация российского образования к рыночным принципам функционирования привела к формированию системных проблем. Одна из них связана с дистанцированием бизнеса от участия в подготовке квалифицированных кадров на базе государственных профессиональных образовательных организаций. Целью статьи является исследование теоретических оснований взаимодействия государственных структур с бизнес-сообществом, специфики и перспектив такого взаимодействия в сфере образования в России. Проведенный анализ позволил установить, что в последние десятилетия в области концептуализации взаимодействия образования и бизнеса в России термин *социальное партнерство* уступает место термину *государственно-частное партнерство*. Наблюдается переход от этического обоснования необходимости участия бизнеса в социальной сфере, характерного для социалистической экономической модели, к рационально-экономическому, свойственному рыночной модели. В условиях отсутствия в России институциональных механизмов, принуждающих бизнес к социально ответственному поведению, взаимодействие образовательных организаций и бизнес-структур должно строиться на основе создания индивидуальных экономических выгод для обеих сторон.

Ключевые слова: государственно-частное партнерство, социальное партнерство, образовательная организация, проблема безбилетника, подготовка кадров, профессиональное образование, дуальное обучение

Для цитирования: Кочергин Д. Г. Взаимодействие образования и бизнеса в России: изменение системы координат // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2019. Т. 4. № 1. С. 90–97. DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-90-97

Введение

Вопросы выбора целевых ориентиров развития системы образования и соответствующих им механизмов управления отдельными образовательными организациями не теряют своей актуальности на протяжении почти трех десятилетий. Столь долгое сохранение неопределенности в сфере управления российским образованием связано с его затяжной адаптацией к рыночным принципам функционирования.

Анализ системы образования представляет значительную сложность в связи с их комплексностью, многоаспектностью. Обратимся к исследованию экономических аспектов проблем российского образования в плоскости взаимодействия образовательных организаций и бизнеса, используя элементы системного анализа (С. Л. Оптнер, С. Янг, Ю. И. Черняк), институциональной экономической теории (М. Олсон, Дж.-Ф. Нэш, Р. Коуз) и теории стейкхолдеров (Э. Фримен).

В советской плановой экономике государство фактически являлось единственным стейкхолдером (англ. *stakeholder* – заинтересованная сторона) системы образования, исполнявшим посредством различных управленческих структур как функции заказчика образовательных услуг, так и их потребителя. Поэтому вопросы

развития образования были исключительно внутригосударственными, предполагали согласование видения различных государственных инстанций между собой (например, Министерства высшего и среднего специального образования и отраслевых министерств СССР). Образовательные организации на местах реализовывали единую образовательную политику, руководствуясь директивами государственных структур.

В постсоветский период российское государство сохранило за собой функции единого заказчика образовательных услуг, но перестало выступать в роли их консолидированного потребителя в связи с приватизацией государственных активов и созданием частного сектора. В новых рыночных условиях домохозяйствам и фирмам была предоставлена возможность самостоятельного выражения своих интересов в сфере образования, создания новых моделей взаимодействия с образовательными организациями [1, с. 35]. Вместе с тем образовательные организации на фоне роста автономии, снижения государственного финансирования и отказа от директивного управления получили возможность самостоятельного выбора механизмов поддержания своей деятельности, а также путей ее развития.

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-90-97

Как показывает история 1990-х гг., вопреки ожиданиям и прогнозам реформаторов новая конституция системы образования оказалась дисфункциональной. С одной стороны, новые акторы оказались не готовы к реализации новых функций в рыночной системе образования: образовательные стратегии домохозяйств (воспринимаемые ими как индивидуально оптимальные) строились вокруг престижных специальностей, которые в связи с избытком предложения вскоре перестали быть востребованными на рынке труда; стратегии фирм по повышению рентабельности своей деятельности рассматривали социальные расходы как наименее экономически эффективные, что привело к дистанцированию бизнеса и от системы подготовки кадров.

С другой стороны, образовательные организации получили крайне широкую автономию: она охватывала не только содержание реализуемых образовательных программ, но также определение структуры реализуемых программ, формирование контингента обучающихся, поиск внебюджетных источников финансирования. Большинство руководителей образовательных организаций, привыкшие к директивному управлению и четкой регламентации деятельности в советское время, оказались не готовы к использованию открывшейся перед ними свободе выбора, были парализованы ею [2, с. 332]. Для сферы профессионального образования ситуация осложнялась закономерными сложностями в восприятии сигналов рынка, что приводило к инерционности отраслевой структуры подготовки кадров. Таким образом, несистемная адаптация российского образования к рынку привела к формированию системных проблем.

Сложившаяся в результате реформ ситуация в плоскости взаимодействия системы образования и бизнеса может быть описана в терминах институциональной проблемы безбилетника. Каждой фирме выгодно существование системы образования (в особенности профессионального образования) так же, как и общественный транспорт необходим каждому его пассажиру. Кроме того, каждая фирма стремится минимизировать свои издержки на поддержание системы образования (до предельного уровня в виде налоговых отчислений) так же, как и каждый конкретный пассажир-оппортунист не стремится покупать билет, если присутствует возможность безнаказанного бесплатного использования общественного транспорта.

Путем разрешения закономерного противоречия интересов бизнеса в целом и каждой конкретной фирмы, как и в случае классической проблемы безбилетника, является создание институциональных механизмов, делающих оппортунистическое поведение экономически невыгодным. В качестве таких механизмов могут выступать штрафные санкции со стороны объединений фирм,

отстаивающих групповой интерес бизнеса, к своим членам, не придерживающимся общих правил игры. Однако это требует как наличия сильных объединений фирм, так и консенсуса в части понимания группового интереса бизнеса в сфере образования. Представляется, что в современной России имеются значительные сложности по обоим пунктам. Альтернативными являются механизмы по повышению индивидуальных выгод для каждой конкретной фирмы от взаимодействия с образовательными организациями. Например, в случае взаимодействия с профессиональным образованием таким механизмом может быть подготовка кадров под конкретные производственные технологии или рабочие места, что снижает затраты фирм на переобучение персонала, уменьшает текучесть кадров, повышает производительность труда.

Взаимодействие образование–бизнес: особенности концептуализации в России и за рубежом

В мировой практике сложилось множество специфических вариантов реализации партнерских отношений между образовательными структурами и бизнесом, которые, как правило, описываются с помощью термина *государственно-частное партнерство (public-private partnership)* (ГЧП). Для понимания изначального содержания данного термина необходимо помнить, что слово *public* в английском языке имеет более широкую трактовку, чем *государство, государственная власть*. *Public* охватывает как всю совокупность государственных институтов, которые реализуют властные полномочия, так и учреждения общественного сектора (образовательные, научные, культурные и др.).

При кажущейся однозначности термина ГЧП существует множество его определений. В определении, предложенном Всемирным банком, дается наиболее общая характеристика: «ГЧП – это соглашения между публичной и частной сторонами по поводу производства и оказания инфраструктурных услуг, заключаемые с целью привлечения дополнительных инвестиций и, что еще более важно, как средство повышения эффективности бюджетного финансирования»¹ [3, р. 7].

Как правило, в каждой стране мира существуют свои подходы к определению содержания ГЧП. Например, в США ГЧП рассматривается в качестве договора между государственной структурой и фирмой, дающего последней возможность участвовать в государственной собственности и исполнять функции, находящиеся к сфере компетенции государства². В Европейском Союзе отсутствует единое для всех государств-членов определение ГЧП, однако имеет место общность подходов: ГЧП трактуют здесь как одну из форм кооперации между государством и бизнесом, которая обеспечивает финансирование,

¹ Перевод автора.

² Report to Congress on Public-Private Partnerships. Washington: US Department of Transportation, 2004.

создание или модернизацию, управление или эксплуатацию инфраструктуры, а также оказание услуг³.

При всех различиях рассмотренных определений, согласно позиции Комитета по научной и технологической политике Организации экономического сотрудничества и развития, существуют важные признаки, позволяющие дифференцировать ГЧП и другие формы взаимодействия государства и бизнеса. Соответственно, для отнесения взаимодействия к ГЧП должны существовать следующие условия:

а) среди участников должны присутствовать как частные, так и государственные структуры;

б) взаимоотношения участников должны являться равноправными;

в) взаимоотношения участников должны быть зафиксированы документально, например, в рамках контрактов, договоров и т.п.;

г) участники должны иметь общие цели, которые являются основой для объединения их усилий;

д) взаимоотношения предполагают не только получение и использование совместных результатов, но и распределение расходов и рисков между участниками⁴.

В российской практике ГЧП как заимствованный термин получил как узкую, так и широкую трактовки. В широком смысле ГЧП рассматривается как своего рода принцип, подход к взаимодействию государства и бизнеса:

– определенное качество взаимоотношений государственного и частного секторов, которое обеспечивает необходимую социально-экономическую эффективность использования вовлеченных ресурсов и производственного потенциала [4];

– альянс между государством и бизнесом в целях реализации проектов, являющихся общественно значимыми [5].

В узком смысле ГЧП, как правило, трактуется в России как «юридически закреплённая форма взаимодействия между государством и частным сектором в отношении объектов государственной и муниципальной собственности, а также услуг, исполняемых и оказываемых государственными и муниципальными органами, учреждениями и предприятиями, в целях реализации общественно значимых проектов» [6, с. 18]. Подобное понимание ГЧП в конечном итоге получило законодательное закрепление в России⁵.

Таким образом, ключевой чертой ГЧП является консолидация частных и государственных ресурсов. Следует отметить, что трактовка ГЧП как специфической формы взаимодействия государства и бизнеса ограничивает потенциальные области такого взаимодействия: они могут лежать в широком спектре отраслей – от промышленности до научных исследований и образования. Однако в развитых странах прослеживается тенденция к увеличению числа государственно-частных проектов именно в инфраструктурных отраслях, в том числе и в областях социальной инфраструктуры (образовании, здравоохранении).

Наряду с ГЧП для характеристики особой формы взаимодействия государства и бизнеса также используется термин *социальное партнерство*. Данный термин утвердился, прежде всего, именно в российской науке, общественной практике и официальных документах. Как и в случае с ГЧП, социальное партнерство имеет узкую и расширительную трактовки. Наиболее распространенной при этом является узкая трактовка, ограничивающая социальное партнерство областью трудовых отношений. Она закреплена в ст. 23 Трудового кодекса РФ: «социальное партнерство в сфере труда – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений»⁶. В России потребность в разработке такого механизма в сфере трудовых отношений была обусловлена реформированием экономики, переходом к рынку.

Социальное партнерство в расширительной трактовке представляет собой систему взаимоотношений некоммерческих организаций, объединений бизнеса, органов государственной власти и местного самоуправления, направленную на согласование и защиту интересов различных социальных и профессиональных групп. Социальное партнерство реализуется в форме социального диалога сторон, направленного на выработку консенсуса по представляющим взаимный интерес вопросам [7].

Таким образом, понятия *государственно-частное партнерство* и *социальное партнерство* являются во многом синонимичными (таблица)⁷.

³ Green Paper on Public-Private Partnerships and Community Law on Public Contracts and Concessions. Режим доступа: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/94a3f02f-ab6a-47ed-b6b2-7de60830625e/language-en> (дата обращения: 20.04.2018).

⁴ Public-private Partnership for Innovation: Policy Rationale, Trends and Issues. Organization for Economic Cooperation and Development. Paris: Headquarters, 2003.

⁵ О государственно-частном партнерстве, муниципально-частном партнерстве в Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации. Федеральный закон от 13.07.2015 № 224-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 20.07.2015. № 29. Ч. 1. Ст. 4350.

⁶ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 07.01.2002. № 1. Ч. 1. Ст. 3.

⁷ Составлено автором.

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-90-97

Таблица. Соотношение основных характеристик понятий государственно-частное партнерство и социальное партнерство**Table. Public-private partnership vs. social partnership**

Характеристика	ГЧП (в широком смысле)	ГЧП (в узком смысле)	Социальное партнерство (в широком смысле)	Социальное партнерство (в сфере труда)
Область взаимодействия	Не ограничена	Не ограничена	Не ограничена	Сфера труда
Субъекты взаимодействия	<ul style="list-style-type: none"> • Органы государственной власти и местного самоуправления • Государственные учреждения • Бизнес-структуры 	<ul style="list-style-type: none"> • Органы государственной власти и местного самоуправления • Государственные учреждения • Бизнес-структуры 	<ul style="list-style-type: none"> • Органы государственной власти и местного самоуправления • Государственные учреждения • Бизнес-структуры • Некоммерческие организации 	<ul style="list-style-type: none"> • Работодатели и их представители • Работники и их представители • Органы государственной власти и местного самоуправления
Предмет взаимодействия	<ul style="list-style-type: none"> • Реализация общественно-значимых проектов и программ 	<ul style="list-style-type: none"> • Реализация общественно-значимых проектов и программ, связанных с объектами государственной и муниципальной собственности 	<ul style="list-style-type: none"> • Согласование и защита интересов различных социальных и профессиональных групп, государственных и негосударственных структур 	<ul style="list-style-type: none"> • Согласование интересов работников и работодателей в сфере труда
Юридическая оформленность взаимодействия	Да	Да	Нет	Да

Учитывая особенности рассмотренных определений, формально взаимодействие образовательных организаций и бизнес-структур можно характеризовать и как ГЧП (в широкой или узкой трактовках), и как социальное партнерство (в широкой трактовке).

Применение данных терминов к сфере образования в современной России четко не регламентировано. Прежде всего, на это указывает отсутствие в Федеральном законе (ФЗ) от 25.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» характеристик допустимого взаимодействия образовательных организаций и бизнеса, в т.ч. имеющего форму партнерства. Однако согласно ст. 2 участниками отношений в сфере образования наряду с обучающимися, их родителями (законными представителями), педагогами, образовательными организациями, органами государственной власти и местного самоуправления выступают работодатели и их объединения. К сфере компетенции последних относится проведение оценки качества образования (например, в форме профессионально-общественной аккредитации образовательных программ), при этом явные указания на иные

формы участия работодателей в функционировании сферы образования не прослеживаются.

Контуры изменений российской системы координат взаимодействия образование–бизнес

Первоначально в постсоветской России (1991–2010) взаимодействие образовательных организаций и бизнеса преимущественно описывалось термином *социальное партнерство*. Хотя его формальная фиксация в нормативно-правовых актах (например, в Законе РФ от 10.07.1992 № 3266-I «Об образовании») отсутствовала, термин широко использовали государственные и бизнес-структуры⁸. В дальнейшем (с 2010 г. по настоящее время) при характеристике партнерских взаимодействий образовательных организаций и бизнеса в подготовке квалифицированных кадров термин *социальное партнерство* постепенно уступает место термину *государственно-частное партнерство*. Например, в «Стратегии развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года» указывается, что «развитие

⁸ Программа развития среднего профессионального образования России на 2000–2005 годы. Утверждена приказом Минобрнауки РФ от 01.02.2000 № 305 (в ред. приказов Минобрнауки РФ от 10.05.2001 № 2015, от 09.09.2002 № 3242); Об обеспечении социального партнерства системы среднего профессионального образования. Письмо Минобрнауки РФ от 21.11.2003 № 19-52-1130/19-28.

получат механизмы государственно-частного партнерства образовательных организаций, организаций реального сектора экономики и социальной сферы; механизмы участия работодателей в решении задач обеспечения квалифицированными кадрами предприятий (организаций) за счет использования различных форм государственно-частного партнерства»⁹.

Переход к приоритетному использованию термина *государственно-частное партнерство* формально завершился с принятием ФЗ от 13.07.2015 № 224-ФЗ «О государственно-частном партнерстве, муниципально-частном партнерстве в Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Важно подчеркнуть, что современная российская практика применения термина *государственно-частное партнерство* к сфере образования неоднозначна. При этом четкая фиксация содержания данного термина имеет не только научно-академический интерес – она необходима для управления партнерскими отношениями (в т.ч. и на уровне образовательной организации).

С одной стороны, существует подход к использованию ГЧП как зонтичного понятия, т. е. понятия, охватывающего все конкретные формы взаимодействия образовательных организаций и бизнеса, в т.ч. не подпадающие под нормативно-закрепленное определение ГЧП (например, *благотворительность*). Такого подхода, например, придерживаются исследователи Института образования Высшей школы экономики¹⁰, относящие к ГЧП-контрактам:

- соглашения о стратегическом партнерстве между администрацией региона и отдельными образовательными организациями;
- соглашения о взаимодействии между администрацией региона и отдельной фирмой;
- трехсторонние соглашения между администрацией региона, фирмами и образовательными организациями;
- договоры и соглашения между несколькими образовательными организациями и др.;
- благотворительную помощь образовательной организации со стороны некоммерческой организации и др.

Существование данного подхода указывает на объективную необходимость концептуализации партнерских отношений в сфере образования как таковых. В целом такой подход удобен для практического использования, поскольку здесь отсутствует необходимость в классификации форм партнерских отношений – любое взаимодействие субъектов отношений в сфере образования считается ГЧП. Его недостатком является расширение юридически закрепленного понятия ГЧП, сопровождающееся размыванием критериев партнерских отношений.

Противоположным является подход, отделяющий ГЧП от других форм взаимодействия сферы образования с бизнес-структурами. Например, член-корреспондент Российской академии образования А. Н. Лейбович выделяет три основных вектора взаимодействия образования и бизнеса:

- *благотворительность* – взаимодействие, в рамках которого бизнес-структура передает определенные ресурсы образовательной организации, при этом не имея юридических обязательств получить что-либо взамен;
- *социальное партнерство* – взаимодействие для создания механизмов регулирования в сфере подготовки кадров, выходящих далеко за пределы интересов конкретной бизнес-структуры (например, разработка профессиональных стандартов, создание региональных советов по развитию профессионального образования);
- *государственно-частное партнерство* – совместная реализация проектов в сфере образования, включающая как привлечение финансовых ресурсов (как правило, со стороны бизнес-структуры), и использование активов, принадлежащих государству (зданий, сооружений, оборудования, неимущественных прав) [8].

По нашему мнению, терминологический дрейф в сторону ГЧП в области концептуализации взаимодействия образования и бизнеса в России указывает на трансформацию представлений о сущности такого взаимодействия. Так, в случае социального партнерства акцент делается на социальных функциях бизнеса, что предполагает преимущественно *этическое* обоснование необходимости участия бизнеса, в том числе и в поддержке системы образования. ГЧП предполагает четкое описание области взаимодействия, а также фокусируется на индивидуальных выгодах и издержках конкретных контрагентов – т.е. строится на *экономическом* обосновании партнерских отношений.

Этический подход к взаимодействию образования и реального сектора экономики, выстраиванию отношений социального партнерства в виде шефства предприятий над образовательными организациями [9] был адекватен для социалистической экономической модели. Черты такого рода взаимодействия между ними могут присутствовать и в условиях развитой рыночной экономики, однако в его основе будут лежать не столько этические нормы, сколько механизмы экономического принуждения бизнеса к социально ответственному поведению. В условиях относительно неразвитого рынка вряд ли можно уповать на социальную ответственность бизнеса, в том числе из-за отсутствия соответствующих институциональных механизмов. Поэтому единственно возможной основой взаимодействия образования и бизнеса

⁹ Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации до 2020 года. Режим доступа: <http://минобрнауки.рф/board/319/file/2293/13.06.17-Стратегия.pdf> (дата обращения: 20.04.2018).

¹⁰ Dydurev F. F., Shabalin A. I. Analysis PPP contracts from Russia. Режим доступа: [https://ioe.hse.ru/data/2017/07/14/1170980462/Spb%20Shabalin%20-%20eng%20\(2\).pptx](https://ioe.hse.ru/data/2017/07/14/1170980462/Spb%20Shabalin%20-%20eng%20(2).pptx) (дата обращения: 20.04.2018).

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-90-97

в таких условиях становится создание индивидуальных выгод для обеих сторон. Это представляется актуальным и применительно к России.

Для отечественной системы профессионального образования выгоды от взаимодействия с бизнесом очевидны. Государственное финансирование покрывает лишь часть рациональных потребностей образовательных организаций, что не всегда обеспечивает даже простое воспроизводство их деятельности [10]. Дополнительное внебюджетное финансирование, получаемое от реализации совместных образовательных проектов с бизнесом, могло бы стать источником для перехода системы образования к расширенному воспроизводству и содержательному обновлению.

Для российского бизнеса, в особенности крупного, очевидны издержки, связанные с низким качеством подготовки кадров в рамках системы образования: затраты на переобучение персонала, невозможность расширения производства в связи с отсутствием кадров соответствующей квалификации на рынке труда, снижение производительности труда и др. При этом бизнес по-прежнему не рассматривает образовательные организации в качестве партнеров, путем взаимодействия с которыми возможно минимизировать данные издержки. Так, например, для профессиональных образовательных организаций (ПОО) основным источником средств (более 83 %) остаются региональные и иные бюджеты, а на долю внебюджетных источников приходится не многим более 16 % средств, при этом доля средств организаций в структуре доходов ПОО на протяжении последнего десятилетия никогда не превышала 4,7 % (в 2015 г. – 3,9 %) ¹¹. Предприятия не вкладывают средства в колледжи и техникумы, а напротив, стремятся создать собственную образовательную инфраструктуру, например, в виде учебных центров [11].

Если не учитывать возможности радикальных социально-экономических изменений, то сложившаяся патовая ситуация в области партнерства образования и бизнеса может быть разрешена лишь путем перехода на рыночные принципы взаимодействия за счет создания индивидуальных выгод. Одним из наиболее удачных примеров такого рода взаимодействия является дуальная модель обучения, предполагающая совместную реализацию профессиональных образовательных программ: теоретическое обучение в образовательной организации, практическое – в организации работодателя. Построение образовательного процесса в дуальной форме существует во многих странах, однако наиболее известной считается немецкая дуальная модель. В рамках дуального обучения в Германии прием обучающихся ведут не образовательные организации, а организации работодателей. Последние заинтересованы в мотивации обучающихся к закреплению на рабочем месте, поэтому в рамках обучения особое внимание уделяется условиям обучения и профессиональной деятельности в целом – корпоративной культуре.

В России развитие дуального обучения было инициировано Агентством стратегических инициатив в рамках проекта «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования» (2013–2015). Основная установка для 10 пилотных регионов, участвовавших в проекте, заключалась в том, что дуальное обучение не может ограничиваться локальными взаимодействиями образовательной системы и работодателей, а требует внедрения ряда механизмов на региональном уровне. Однако, как показал опыт реализации проекта, существование институциональных механизмов не гарантирует автоматического расцвета взаимодействия образования и бизнеса в регионе.

Хотя российские кейсы дуальных практик существуют (например, ООО «ФольксвагенГрупп Рус» и Калужский колледж информационных технологий и управления, ООО «КП НПО "Сатурн"» и Рыбинский промышленно-экономический техникум), пока они являются скорее исключением, чем правилом в сфере ГЧП [9]. Представляется, что барьеры развития лежат в экономической плоскости, ведь дуальная модель не только повышает индивидуальные выгоды бизнес-партнера от целевой подготовки кадров, но и существенно увеличивает его издержки. Большинство российских работодателей пока не готовы признать объективное положение дел в системе профессионального образования в России: имеющихся государственных ресурсов не вполне хватает даже для формирования кадрового резерва экономики, не говоря о подготовке кадров для конкретных рабочих мест.

Заключение

Проведенный анализ показывает, что в настоящее время меняется понятийный аппарат взаимодействия образования и бизнеса в России, трансформируются его концептуальные основания. Для повышения эффективности реальных практик взаимодействия необходим пересмотр подходов к выстраиванию партнерских отношений как со стороны бизнеса, так и со стороны образования. Для образовательных организаций это означает, что они должны воспринимать себя как бизнес-структуру. Речь идет не о пресловутой коммерциализации образования, а о взаимодействии с бизнесом на паритетных началах, реализации взаимовыгодных с экономической точки зрения образовательных практик. В свою очередь, бизнес сможет ответить взаимностью только при наличии у него потребности в квалифицированных кадрах, которая напрямую связана с расширенным воспроизводством экономической деятельности. Затраты на подготовку кадров должны рассматриваться бизнесом как инвестиции в свое развитие, а не как благотворительность. Для этого необходим отказ от представления о профессиональном образовании как о бесплатной услуге.

¹¹ Индикаторы образования 2017. Статистический сборник. М.: НИУ ВШЭ, 2017. 320 с.

Литература

1. Руднева Е. А., Кочергин Д. Г. Независимая оценка качества образования и анализ ее результатов (на примере системы СПО Кемеровской области) // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2017. № 4. С. 34–48.
2. Кириллов П. В. Государственная политика модернизации профессионального образования в России (конец 1980-х – 2005 гг.): дис. ... д-ра ист. наук. М., 2007. 535 с.
3. Delmon J. Private Sector Investment in Infrastructure: Project Finance, PPP Projects and Risk. The World Bank and Kluwer Law International, 2009. 640 p.
4. Фильченков В. А. Формирование государственно-частного партнерства в социальной сфере: автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 2008. 26 с.
5. Варнавский В. Г. Государственно-частное партнерство: некоторые вопросы теории и практики // Мировая экономика и международные отношения. 2011. № 9. С. 41–50.
6. Варнавский В. Г., Клименко А. В., Королев В. А. Государственно-частное партнерство: теория и практика. М.: ГУ ВШЭ, 2010. 287 с.
7. Кязимов К. Г. Социальное партнерство: практическое пособие по созданию корпоративного ресурса знаний юридического лиц. М.: Энас, 2008. 192 с.
8. Лейбович А. Н. Государственно-частное партнерство в системе профессионального образования // Аккредитация в образовании. Режим доступа: http://www.akvobr.ru/gosudarstvenno_chastnoe_partnerstvo.html (дата обращения: 20.04.2018)
9. Блинов В. И., Есенина Е. Ю. Развитие среднего профессионального образования: сценарий и прогнозы // Профессиональное образование. Столица. 2015. № 3. С. 5–7.
10. Клячко Т. Л. Анализ финансовых потоков в системе профессионального образования // Финансовые аспекты реформирования отраслей социальной сферы. М.: ИЭПП, 2004. С. 176–182.
11. Абанкина И. В., Дудырев Ф. Ф., Фруммин И. Д., Шабалин А. И. Эволюция финансирования системы СПО: на пути к частно-государственному партнерству. М.: НИУ ВШЭ, 2017. 28 с.

Partnership between the Education and the Business in Russia: Shifting of the Framework

Dmitry G. Kochergin ^{a, @, ID}

^a Kuzbass Regional Institute of Professional Education Development, 38 A, Tuhachevskiy St., Kemerovo, Russia, 650070

@ dmitry887@mail.ru

^{ID} <https://orcid.org/0000-0002-5734-5566>

Received 14.11.2018. Accepted 17.01.2019.

Abstract: The process of adaptation of the Russian education system to the market principles was rather chaotic and resulted in a number of system problems. For instance, business organizations have distanced themselves from the education of qualified personnel on the basis of state educational institutions. The article features some results of a theoretical research of interaction between the state structures and firms, its specifics and prospects in the sphere of Russian education. The analysis showed that the term "social partnership" was replaced with the term "public-private partnership" as the main concept for interactions between education organizations and firms in Russia in the last 20 years. It reveals a transition from the ethical to the rational-economical argumentation of the participation of firms in the social sphere. In the absence of institutional mechanisms, the most effective model of interaction between educational institutions and firms seems to be the one based on individual economic profits for both sides.

Keywords: public-private partnership, social partnership, educational organization, free-rider problem, personnel training, vocational education, dual education

For citation: Kochergin D. G. Partnership between the Education and the Business in Russia: Shifting of the Framework. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Politicheskie, sotsiologicheskie i ekonomicheskie nauki*, 2019, 4(1): 90–97. (In Russ.) DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-90-97

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-90-97

References

1. Rudneva E. L., Kochergin D. G. The independent evaluation of education quality and the analysis of its results (the instance of Kemerovo region's professional education system). *Professional education in Russia and abroad*, 2017, (4): 34–48. (In Russ.)
2. Kirillov P. V. *State policy of professional education modernization in Russia (late 1980–2005)*. Dr. Hist. Sci. Diss. Moscow, 2007, 535. (In Russ.)
3. Delmon J. *Private Sector Investment in Infrastructure: Project Finance, PPP Projects and Risk*. The World Bank and Kluwer Law International, 2009, 640.
4. Filchenkov V. A. *The shaping of public-private partnership in social sphere*. Cand. Econ. Sci. Diss. Abstr. Moscow, 2008, 26. (In Russ.)
5. Varnavsky V. G. Public-private partnership: some issues of theory and practice. *Mirovaya ekonomika i mezhdunarodnye otnosheniya*, 2011, (9): 41–50. (In Russ.)
6. Varnavsky V. G., Klimenko A. V., Korolev V. A. *Public-private partnership: theory and practice*. Moscow: GU VSHE, 2010, 287. (In Russ.)
7. Kyazimov K. G. *Social partnership. Manual for the creation of corporate knowledge resource of a legal entity*. Moscow: Enas, 2008, 192. (In Russ.)
8. Leybovich A. N. Public-private partnership in the system of vocational education. *Accreditation in education*. Available at: http://www.akvobr.ru/gosudarstvenno_chastnoe_partnerstvo.html (accessed 20.04.2018).
9. Blinov V. I., Esenina E. Yu. Development of secondary vocational education: scenario and forecasts. *Professionalnoe obrazovanie. Stolitsa*, 2015, (3): 5–7. (In Russ.)
10. Klyachko T. L. *Analysis of financial flows in the system of vocational education. Financial aspects of reforming the social sphere*. Moscow: IEPP, 2004, 176–182. (In Russ.)
11. Abankina I. V., Dudyrev F. F., Frumin I. D., Shabalin A. I. *Evolution of the financing of the second vocational education system: on the way to public-private partnership*. Moscow: NIU VSHE, 2017, 28. (In Russ.)

УДК 332

Моногорода и освоение сырьевых ресурсов на стадии высокой степени зрелости ресурсной базы*

Валерий А. Крюков^{а, @}^а Институт экономики и организации промышленного производства СО РАН, 630090, Россия, г. Новосибирск, пр-т Академика Лаврентьева, 17

@ valkryukov@mail.ru

Поступила в редакцию 30.01.2018. Принята к печати 22.12.2018.

Аннотация: Рассматриваются проблемы моногородов в контексте закономерностей освоения и разработки минерально-сырьевых ресурсов. Решение проблем данных городов возможно только при условии изменения системы государственного регулирования освоения полезных ископаемых на стадии высокой зрелости ресурсной базы. При этом в работе анализируются преимущественно проблемы развития так называемых сырьевых моногородов. В рамках предложенного подхода анализируется взаимосвязь между особенностями стадий освоения и добычи природных ресурсов; фактором так называемой системной специфичности активов, составляющих основу формирования и функционирования моноотрасли и инфраструктуры поселения, и необходимостью децентрализации полномочий в предоставлении, налогообложении и регулировании процессов освоения природных ресурсов, их перераспределения от Федерации региональным органам власти и муниципалитетам (включая моногорода) как условием эффективного развития ресурсного сектора и решения проблем моногородов. В этой связи в представленной статье предлагается и обосновывается набор нормативных рекомендаций по формированию системы недропользования, основанной на соучастии, соуправлении природно-ресурсным потенциалом. По нашему мнению, предложенные рекомендации имеют конституционные основания, поскольку ст. 72 Конституции Российской Федерации относит к «совместному ведению Российской Федерации и субъектов Федерации вопросы владения, пользования и распоряжения землей, недрами, водными и другими природными ресурсами». Специфика предлагаемых рекомендаций и практических трактовок ст. 72 заключается в необходимости расширения круга субъектов совместного ведения с обязательным включением в их число муниципалитетов (включая моногорода) и граждан. Это предполагает создание механизма взаимодействия между всеми этими субъектами в процессах подготовки, обсуждения и реализации принимаемых решений в сфере пользования природными ресурсами.

Ключевые слова: экономическое развитие, недропользование, фонды развития, модели освоения минерально-сырьевых ресурсов, системная специфичность активов

Для цитирования: Крюков В. А. Моногорода и освоение сырьевых ресурсов на стадии высокой степени зрелости ресурсной базы // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2019. Т. 4. № 1. С. 98–105. DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-98-105

1. Введение

Изучение моногородов (поселений, в экономике которых доминирует одна отрасль / одна компания / один работодатель) имеет много особенностей, аспектов и различных сторон. Данные особенности во многом определяются тем, к какой отрасли (сфере деятельности) относится та или иная компания, где расположен тот или иной моногород (поселение), в каких исторических условиях он возник и как развивался. Все эти (и даже большее число особенностей и факторов) принимаются во внимание специалистами и экспертами, занимающимися данной проблемой.

Как известно, проблема моногородов (возникшая со времени перехода России к экономике, основанной на рыночных условиях) особенно обострилась в период финансово-экономического кризиса 2008–2009 гг. Среди

причин – не столько удорожание финансовых ресурсов, сколько снижение цен на многие виды сырьевых ресурсов. Многие предприятия – производители сырья – перестали существовать, обострились проблемы занятости населения в подобных городах, а в ряде случаев ускорились процессы их закрытия.

Согласно официальным данным в России имеется свыше 300 моногородов (по состоянию на 2016 г. – 319). Для решения данных проблем в 2014 г. был создан Фонд развития моногородов с целью поддержки инвестиционных проектов и образовательных и консультационных программ (с целью поиска направлений диверсификации их экономики и формирования более устойчивой, ориентированной на самообеспечение стратегии функционирования). Последние 2–3 года большие надежды

* Статья публикуется на основе материалов пленарного доклада на Всероссийской научно-практической конференции «Региональное развитие: экономика и социум». Специальная тема: Моногорода. 21–22 марта 2018 г., Кемерово, Кемеровский государственный университет.

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-98-105

связываются не только с развитием форм поддержки данных городов сверху (из упомянутого выше Фонда), но и с формированием направлений развития моногородов снизу. В основе – предоставление льгот и преференций для бизнеса в рамках т. н. ТОРов (территорий опережающего развития). Рассматриваются и обсуждаются различные формы социального партнерства, формы кооперации городов и компаний-работодателей, большие надежды возлагаются на реализацию проектов на основе государственно-частного партнерства и т.д.

На наш взгляд, проблема моногородов – в значительной степени не столько (и не только) проблема развития собственно поселения, сколько проблема той компании и той сферы деятельности, вокруг и в рамках создания которой возникали подобные населенные пункты.

В основе кардинального решения (скорее выработки современного подхода) проблемы моногородов лежит фундаментальный анализ особенностей становления, функционирования и развития различных видов и форм бизнес-деятельности. Причем это исследование находится на стыке понимания следующих сюжетов:

- особенностей создания и развития того или иного вида монодеятельности, вокруг которой возникло поселение (если это атомград оборонного назначения, то подход в значительной мере определяется возможностями / заинтересованностью государства в его деятельности, а также тем, насколько допустима и возможна диверсификация его экономики – как по причинам технологического характера, так и причинам кадровой обеспеченности и пр.);
- пространственного фактора – географического положения и инфраструктурной доступности для встраивания (развития) кооперационных связей с новыми потенциальными партнерами для выхода на внешний рынок;
- глубины понимания запущенности проблемы и моногородов, и готовности к принятию сильных мер и шагов; к их числу необязательно относится решение о закрытии моногорода, но входит предоставление (расширение) полномочий регионального (муниципального) уровня в решении кардинальных вопросов (земле-, недропользования и налогообложения с ними связанного, например).

Нельзя не согласиться с тем утверждением, что феномен моногорода – общемировое явление. Однако моногорода России имеют одну важнейшую особенность: их создание и развитие осуществлялось в плановой и для

плановой экономики. Это вовсе не означает отрицание плана, а является констатацией того факта, что российским городам присущи особенности (в том числе и инфраструктурные, и технологические), которые ориентированы на управление, регулирование и решение возникающих проблем из единого центра принятия решений. Исчезновение подобного центра явилось не только причиной обострения проблем моногородов, но также и априорной причиной неконкурентоспособности моноотраслевых игроков (компаний, различных производственных структур) при переходе к рыночной экономике.

Именно нежелание видеть глубину проблемы моногородов (Россия занимает, пожалуй, первое место в мире по их числу¹) приводит к решениям «косметического характера». Так, например, Фонд развития моногородов в 2017 г. получил из федерального бюджета 6,5 млрд руб. (110 млн долл.)² – менее 1 % от общей сметы на проведение чемпионата мира по футболу в 2018 г.³ Нет нужды сравнивать поддержку данного Фонда с финансированием, например, программы реновации жилого фонда г. Москвы.

Цель статьи – рассмотрение проблем (и, соответственно, подходов к их решению, прежде всего т. н. сырьевых моногородов) через призму трех групп факторов:

- а) учет особенностей стадий освоения и добычи природных ресурсов;
- б) анализ т.н. системной специфичности активов, составляющих основу формирования и функционирования моноотрасли и инфраструктуры поселения;
- в) роль прав и полномочий регионов, муниципалитетов (включая моногорода) в предоставлении, налогообложении и регулировании процессов освоения природных ресурсов.

Отправной пункт: в городе N работает главное, ключевое, фактически единственное предприятие единственной же отрасли, фактический монополист на занятость населения, прямо и косвенно. В горнодобывающей промышленности проблемы такого подхода усугубляются тогда, когда освоение (разработка) основного горного объекта (месторождения) выходит на завершающую стадию и необходимы новые подходы к обеспечению его эффективного доосвоения.

2. Моногорода: взгляд с позиций особенностей активов, обеспечивающих основную деятельность

О. Уильямсоном было отмечено, что транзакционные издержки возрастают по мере роста уровня специфичности актива и неопределенности и уменьшаются как

¹ Перечень монопрофильных муниципальных образований Российской Федерации (моногородов). Распоряжение от 29.07.2014 № 1398-р // Собрание законодательства РФ. 04.08.2014. № 31. Ст. 4448; Об изменениях, которые вносятся в перечень монопрофильных муниципальных образований Российской Федерации (моногородов). Распоряжение Правительства РФ от 16.04.2015 № 668-р.

² О внесении изменений в Правила предоставления из федерального бюджета в 2014–2017 годах субсидии некоммерческой организации «Фонд развития моногородов». Постановление Правительства РФ от 17.06.2016 № 549; О предоставлении из федерального бюджета в 2014–2017 годах субсидии некоммерческой организации «Фонд развития моногородов». Постановление Правительства РФ от 11.11.2014 № 1186 // СЗ РФ. 17.11.2014. № 46. Ст. 6378.

³ Сошников А. Белье пятна на карте: как в России умирали города // BBC News. Русская служба. 20.12.2017. Режим доступа: https://www.bbc.com/russian/resources/idd-sh/dead_cities_russian (дата обращения: 12.03.2019).

по мере его снижения, так и по мере роста интенсивности трансакций [1, р. 47]. К числу специфических особенностей активов в минерально-сырьевом секторе относится концентрация производства на крупных и уникальных объектах, а также создание для их переработки и дальнейшей транспортировки уникальных по мощности комплексов (это, в частности, позволяет преодолевать расстояния и поставлять продукцию на удаленные рынки). В настоящее время в минерально-сырьевом секторе России рост эффективности компаний за счет «экономии на масштабе» [2, с. 52] как основное направление сокращения издержек становится все менее значимым и чрезвычайно редким [3]. Один из ключевых выводов О. Уильямсона состоит в том, что по мере роста специфичности активов (при наличии высокой степени неопределенности относительно возможных направлений поставки производимой продукции) возрастает целесообразность создания вертикально-интегрированных компаний [4].

В то же время при снижении уровня специфичности активов и увеличении числа трансакций создаются предпосылки для разворачивания процессов в обратном направлении – возрастает необходимость включения в процессы добычи, транспорта и поставки большего числа компаний, присутствующих в одной или нескольких стадиях (например, за счет роста числа сервисных технологических компаний). «На смену экономической эффективности, обусловленной преобладающим действием фактора экономии от масштаба, приходит экономическая эффективность, обусловленная повышенной гибкостью и инновационным характером, которые обеспечивает институциональная среда» [5].

3. Динамика основной деятельности

Основная деятельность (освоение и добыча определенного истощаемого природного ресурса) проходит ряд стадий.

На *первой стадии* – поисково-разведочной – до того, как сделаны первые коммерческие открытия, очень высок риск, но также и высока потенциальная отдача. В этот период характерна множественность организационных форм. Эта стадия обычно длится несколько лет. Среди компаний, желающих принять на себя риск в рамках процесса разведки, присутствуют все типы: как крупные транснациональные, так и независимые компании, небольшие вновь пришедшие, равно как и государственные компании, которые приходят в поисках гарантированных источников поставок углеводородов. Критической временной точкой является момент первого крупного коммерческого открытия.

На *второй стадии* – растущей добычи – после первого крупного коммерческого открытия и до наступления зрелости ресурсной территории компании стабильно делают открытия: чаще и более крупного размера (по мере роста и накопления геологических знаний). Маргинальные удельные издержки снижаются. Начинается развитие необходимой инфраструктуры. Эффект экономии от масштаба усиливается как при развитии инфраструктуры, так и при освоении месторождений. Это создает преимуще-

ства крупным вертикально интегрированным компаниям (транснациональным и государственным), они усиливают свои позиции. Независимые и небольшие вновь пришедшие компании постепенно вытесняются. На этой стадии крупные компании не придают значения малым объектам, поскольку ожидают более крупных открытий и низких удельных издержек. Критический момент времени наступает тогда, когда размер новых открытий достигает пика.

Третья стадия – зрелость. Во время этой стадии темп открытий стабилизируется, но вместе с тем открытия постепенно уменьшаются в размерах. Маргинальные удельные издержки стабилизируются ввиду того, что вся основная инфраструктура практически создана. При этом основная инфраструктура в значительной степени профинансирована за счет крупных месторождений. На этой стадии экономия от масштаба все еще весьма значительна за счет преобладания добычи на крупных месторождениях. Более мелкие месторождения вводятся в разработку в той степени, в какой они удачно размещены с точки зрения близости к уже созданной инфраструктуре.

Критический момент наступает, когда добыча ресурсов (например, нефти или золота) в первый раз достигает своего пика. Это обычно означает, что добыча начинает смещаться от ускоренной разработки крупных месторождений к маргинальным месторождениям (в целом к более маргинальным ресурсам). С ростом зрелости становится очевидной неприемлемость ранее сформированных условий освоения ресурса. В частности, высокие издержки из-за ограниченной конкуренции становятся острой проблемой на стадиях, когда месторождения и объекты уменьшаются в размерах.

На *четвертой стадии* открытия становятся все меньше и меньше в размерах и при этом открываются месторождения с осложненными условиями освоения и добычи. В наличии также имеются и месторождения, открытые на более ранних этапах. Имеющаяся инфраструктура позволяет на экономически приемлемом уровне разрабатывать данные маргинальные месторождения. Накопленный опыт и знания дают возможность применять различные технические и организационные инновации, которые позволяют улучшить экономические показатели. Сочетание созданной инфраструктуры, накопленных знаний, приобретенного опыта и проводимых инноваций позволяет стабилизировать маргинальные издержки или же сдержать их рост. В конечном счете все это вместе взятое позволяет увеличить продолжительность данной стадии на десятилетия. Экономия от масштаба становится постепенно менее значимой, нежели такие факторы, как меньшие издержки специализированных компаний, гибкость и инновационно ориентированная деятельность малых компаний.

Такая каноническая последовательность – ориентация на эффективность освоения источника природного ресурса – предполагает и определенные решения, связанные с созданием и функционированием производственных и социальных объектов. В последнем случае это

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-98-105

моногород или монопоселение. Как правило, в современной практике освоения природных ресурсов, расположенных в географически удаленных районах, доминирует создание вахтовых поселений (временных).

Например, заслуживает внимания подход к созданию и функционированию крупных инфраструктурных объектов временного назначения: морских платформ, трубопроводов, промыслов, производственных поселений. С самого начала процесса реализации проекта создается целевой ликвидационный фонд (т. н. *sunk cost*). Фонд формируется за счет отчислений в ходе реализации проекта, и накапливаемые в нем средства находятся под управлением специализированной компании. К моменту ликвидации сооружения, как правило, данный фонд располагает достаточными средствами для финансирования задачи по ликвидации выполнившего свою задачу актива.

4. Сырьевые моногорода в России – возможные подходы с различных позиций

4.1. С общеэкономических позиций

В России накоплен колоссальный опыт проб и ошибок по решению исторических проблем моногородов – от формирования налоговых «гаваней» и внутренних офшоров до централизованного финансирования программ диверсификации и переселения.

Такие стратегии (закрытие, переселение, перепрофилирование в вахтовые поселения и т. д.) вполне правомерны. Наиболее сложный вопрос связан с финансированием подобных стратегий и очередностью осуществления необходимых мероприятий. В работе «Моногорода. Перегрузка. Поиск новых моделей функционирования моногородов России в изменившихся экономических условиях исследования» были сформированы три типовые модели развития российских моногородов – «Управляемое сжатие», «Стабильный моногород» и «Индустриальная диверсификация»⁴. Для большинства российских моногородов, как правило, уместной является первая стратегия. При этом вопрос т. н. исторических затрат (издержек) остается открытым. Централизованные фонды (такие как Фонд развития моногородов) вряд ли могут оказать существенное влияние на сложившуюся тенденцию.

Ключевой вопрос – не только и не столько реализация отдельных шагов, сколько системная адаптация имеющихся там активов и ранее принятых и реализованных в рамках системы централизованного планирования и управления к иным экономическим условиям.

4.2. С позиции регулирования основной (моно-) деятельности

Понимание специфики сырьевого сектора – не только важный момент в его изучении, но и не менее важное условие формулирования подходов и решений по развитию данного сектора в будущем. Одна из проблем, с кото-

рой сталкивается экономика России, – попытки следования универсальным рецептам, являющимся по замыслу их авторов якобы всеобщими и применимыми к любой стране. Увы, такой подход не только непродуктивен (многие положительные черты и особенности, которые могут составить конкурентные преимущества, в ходе радикальных экономических реформ были забыты), но и тормозит развитие и сырьевого сектора, и экономики страны. Так, сама по себе констатация факта исчерпания запасов уникальных месторождений может повлечь за собой очень разные рекомендации. С одной стороны, может отмечаться острейшая необходимость наращивания геолого-поисковых работ с целью скорейшего обнаружения подобных объектов. С другой стороны, этот факт может быть истолкован как основание для интенсификации освоения более мелких месторождений с другими характеристиками вовлечения в хозяйственный оборот. В реальности, как нам представляется, ни то, ни другое [6].

Формирование элементов особенной российской модели ресурсного сектора связано с изменением в стране социально-экономического строя, со становлением и развитием системы централизованного планирования и управления экономикой. Эти две основные причины вызвали к жизни весьма важные обстоятельства: высокую степень изолированности страны от остального мира, в том числе в производственно-технической сфере, и постоянное наличие значительных по уровню и трудно-преодолеваемых перебоев поставки (дефицитов) многих материально-технических ресурсов и услуг. Все это было связано с сильной ограниченностью ресурсов – и материальных, и финансовых, и трудовых. Причем ограниченность присутствовала во всех звеньях экономической системы – от уровня экономики в целом до уровня проектов и ресурсов, выделяемых на один конкретный проект или конкретное производственно-техническое решение.

К тому же организационная структура сырьевого сектора формировалась преимущественно по территориально-производственному принципу: стремилась к созданию самодостаточных замкнутых производственно-технологических комплексов.

Такая важная сейчас задача, как повышение гибкости всей системы функционирования сектора (для быстрого и эффективного реагирования на изменение условий поисков, разведки, освоения и разработки месторождений углеводородов), практически не ставилась и не рассматривалась. Организация работы отрасли была ориентирована в основном на поиск решений, обеспечивающих быструю отдачу (как правило, в краткосрочном периоде). Это предполагало регулярный переход от одной новой провинции к другой, выявление крупных месторождений, поиск эффективных инженерных решений для запуска в эксплуатацию уникальных объектов. Система очень хорошо работала в случае больших и уникальных

⁴ Моногорода. Перегрузка. Поиск новых моделей функционирования моногородов России в изменившихся экономических условиях. М.: Базовый элемент, 2013. 52 с.

проектов и объектов и начинала давать сбои, как только менялись условия ее функционирования (прежде всего в отношении размера и степени выработанности месторождений, а также усиления нетрадиционности залежей). Горизонтальные связи и взаимодействия на уровне предприятий разных ведомств (например, между добывающими, геологическими, строительными и транспортными организациями) практически отсутствовали. Пути преодоления возникавших проблем виделись развитие недостающих видов деятельности либо в рамках одной организации, либо в границах одного поселения / города.

В мире геологическая и экономическая стороны реализации сырьевых проектов очень тесно взаимодействуют. У нас, к сожалению, очень часто противоречат друг другу. Суть экономического подхода состоит в том, что любой район (алмазный, нефтяной, угольный и т. п.) по мере его освоения переходит в стадию высокой зрелости ресурсной базы, предполагающую рост значимости интеллектуальных видов деятельности, а значит – роли инновационных фирм, отдельных специалистов с их уникальными знаниями и опытом. Почему нельзя было с учетом подобной логики (и ее реального действия в других странах мира) создать в г. Мирном аналогичные дополняющие компанию АК «АЛРОСА» предприятия и ведущие работы не только по поиску алмазов, но и участвующие в доосвоении зрелых горных объектов?

В золотодобыче, к примеру, эта практика себя хорошо зарекомендовала и в России: весьма эффективны частные компании (включая зарубежные) – например, канадская *Kinross Gold Corporation*, работающая на Чукотке. Ею реализованы передовые технологические решения, осуществлены уникальные социальные проекты. Что не менее важно, выплачены колоссальные налоги в бюджеты различных уровней. В результате на 40 тыс. человек, населяющих Чукотский АО, добывается свыше 30 т золота.

В г. Мирном кризисная ситуация возникла не сейчас и не вчера (о чем говорилось в связи с аварией на трубе «Мир») – она является результатом приверженности стратегии поиска и реализации решений в рамках неизменной системы «моногород – монопредприятие – моноотрасль». Республика Саха (Якутия), например, пыталась активно развивать свою огранку алмазов (чтобы решать проблемы занятости мирнинцев).

Подход, в основе которого лежит активная поддержка – сначала дополняющих, а затем и профильных других фирм, особенно важен на стадии высокой степени зрелости ресурсной базы, т. е. тогда, когда возникают сложные инженерные и экономические задачи. Отход от монополии предполагает и иные инженерные и финансовые решения и подходы. Все это расширяет возможности привлечения инновационно-ориентированного бизнеса. С каждым годом каждый шаг во все большей степени определяется не столько тем, сколько в недрах осталось карат, сколько тем, каковы риски и каковы схемы их раздела между участниками проекта.

Но произошло то, что произошло, и в отношении населения г. Мирного сегодня приходится искать заведомо экстренные и непопулярные решения. Хотя этот город, в свою очередь, районообразующий. Часть специалистов по алмазодобыче можно распределить по вахтам на другие объекты и сферы деятельности (в республике Саха (Якутия) активно развивается нефтегазовая отрасль и идет активное строительство). Но всё равно некоторое количество людей придется переселять с гарантиями трудоустройства и компенсацией, как, например, происходило в Норильске и его спутнике Талнахе, Тикси, Певеке и мн. др. городах и поселках Арктической зоны РФ.

Проблема г. Мирного – проблема не столько города и его жителей, сколько и российской алмазодобывающей отрасли, и сырьевого сектора страны. Россия и особенно Сибирь – это не только поле деятельности компаний-гигантов, занимающих в стране монопольное положение, но и пространство, в котором есть место и другим компаниям, и другим инициативам. Для этого нужно понимать ту среду (со множеством условий, факторов и взаимосвязей), в рамках которой может и должен развиваться эффективный современный бизнес. Увы, мы думали, что «это не про нас» и развитие продолжало идти экстенсивно: сперва одно крупное месторождение, затем другое и т. д.

Обсуждение данных проблем в треугольнике «наука – власть – бизнес» идет давно, но ученым в нем по сей день отведена во многом сервисная роль: обоснуйте, изучите, найдите, предоставьте. Но собственник недр – не компания, а государство. Именно оно при максимально возможном участии со стороны научных организаций (таких как РАН) призвано готовить предложения по стратегии и приоритетам освоения и использования потенциала недр. Когда у недропользователя извлечено 80 % запасов, государство должно отчетливо сказать: пора пересмотреть подход объекта, находящегося на иной стадии степени зрелости ресурсной базы (что, в частности, не должно сводиться только к переходу от карьера к шахте). Необходимо дать дорогу новым инновационно-ориентированным компаниям, иным подходам к разведке и разработке, сформировать другие социальные и экологические обязательства и т. д. и т. п. Среди важнейших направлений – изменение подходов к привлечению работников и формам их социальной защиты. Именно поэтому не так драматично состояние и будущность «горняцких» моногородов, например, в той же Канаде.

4.3. С точки зрения российской реальности

Адекватный подход к решению проблемы состоит в учете не только особенностей страны в целом, но и особенностей различных субъектов РФ, вплоть до различных муниципалитетов (включая моногорода) [7]. Ресурсные субъекты (субъекты РФ, муниципалитеты и города) нуждаются в адекватном (соответствующем изменившимся и внутри-, и внешнеэкономическим условиям) подходе к освоению и использованию их природно-ресурсного, производственного и человеческого потенциала в не меньшей

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-98-105

степени, чем страна в целом. В наибольшей степени такому подходу отвечает модель освоения минерально-сырьевых ресурсов, ориентированная не только на получение быстрой коммерческой отдачи, но прежде всего на рост социально-экономической отдачи для и для субъекта, и для страны в целом. Реализация подобной модели невозможна без участия региона и муниципалитета, а также институтов гражданского общества (ассоциаций, объединений, органов местного самоуправления) в определении и последующей реализации проектов в сфере природопользования.

Непременная предпосылка движения по данному пути – наличие в праве правил и процедур делегирования части полномочий и функций по управлению, распоряжению, регулированию и получению части дохода от добычи полезных ископаемых региональному и муниципальному уровням. Нецелесообразно (и с экономической, и с управленческой точек зрения) ограничивать права регионов и муниципалитетов в отмеченной выше области только общераспространенными полезными ископаемыми. Концентрация всех полномочий (от предоставления и до прекращения права пользования недрами) на федеральном уровне становится весьма сложной управленческой задачей при переходе значительного числа участков недр в зрелую и постзрелую стадии.

В то же время все основные налоги и платежи рентного характера аккумулируются в настоящее время в федеральном бюджете (в соответствии с Законом РФ «О недрах» в его первоначальной редакции от 1992 г. платежи рентного характера распределялись в определенной пропорции между Федерацией, субъектом Федерации и муниципалитетами). Конституционное положение о совместном ведении в вопросах управления недрами (ст. 72 Конституции РФ⁵) практически не работает.

Обеспечение устойчивого социально-экономического развития регионов и муниципалитетов сырьевой направленности предполагает наличие такой правовой среды и таких условий функционирования компаний минерально-сырьевого сектора, которые стимулировали бы принятие эффективных решений и как важнейшее следствие более низкие темпы роста издержек.

Создание подобной правовой среды в сфере недропользования предполагает наличие:

- 1) заявительного порядка доступа к недрам (для целей поисков и разведки, а также разработки малых и сверхмалых объектов);
- 2) оборота прав пользования недрами (возможность продажи, залога, переуступки прав) при соблюдении определенных правил и условий перерегистрации;
- 3) эффективной системы мониторинга, оценки и контроля состояния процесса пользования недрами (множество мелких и небольших объектов предполагает децентрализацию данной функции управления / регули-

рования – расширение функций регионального / муниципального уровней госуправления);

4) информационной открытости процесса пользования недрами (доступ к ранее полученным геологическим данным, а также информирование общественности и обеспечение ее соучастия во всех процедурах и шагах по управлению и контролю);

5) предоставления прав пользования недрами на основе широкого использования процедур раздела рисков всех участвующих сторон; ориентация только на антикоррупционные процедуры (такие как аукционы, в основе которых лежит только размер бонуса) с неизбежностью ведет к монополизации огромных территорий отдельными крупными компаниями;

6) стимулирования и поощрения процесса становления и успешного функционирования т. н. юниорных геолого-разведочных компаний (имеет смысл рассмотреть вопрос создания в пределах сырьевых территорий бирж или ее отделений по котировке / привлечению средств инвесторов для финансирования юниорных проектов);

7) «принуждения» недропользователей и всех участников процесса освоения недр к инновациям, развитию и использованию отечественного научно-технического и производственного потенциала;

8) стабильности и неизменности норм и правил, принятых на начальном этапе реализации проекта;

9) активного и опережающего развития инфраструктуры (от транспортной до специализированной – по хранению и перемещению добытых полезных ископаемых); именно в случае решения инфраструктурных проблем минерально-сырьевого сектора имеет смысл и необходимость говорить и продвигать различные формы государственно-частного партнерства.

В числе общих обязательных условий – переход к налогообложению финансовых результатов деятельности недропользователей и принятие в качестве объекта регулирования горного объекта (месторождения) взамен бизнес-единицы (предприятия). Приоритетом должен быть не только рост эффективности минерально-сырьевого комплекса, но и ориентация на создание добавленной стоимости на определенной территории (в моногороде), а в более общем случае – встроенность проектов освоения минерально-сырьевых ресурсов в их экономику и социальную сферу.

На основе вышеизложенного можно сформулировать ряд соображений, ориентированных на отражение в горном законодательстве социально-экономической его направленности (как с точки зрения страны, так и регионов и отдельных муниципалитетов):

- 1) содействие формированию новой пространственной социально-производственной структуры – и в стране, и в рамках регионов и муниципалитетов. Преодоление пространства возможно только при использовании

⁵ Конституция РФ. Принята всенародным голосованием 12.12.1993 (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).

самой совершенной и передовой техники и реально работающей системы стимулов к снижению необоснованных издержек на всех стадиях освоения и использования минерально-сырьевого потенциала;

2) опережающее развитие транспортной и производственно-технической инфраструктуры – важнейшие составляющие формирования экономического и социокультурного пространства на территории страны и входящих в ее состав регионов и муниципалитетов. Сложившаяся к настоящему времени транспортная сеть отражает представления и приоритеты индустриальной модели развития (линейная, слабо разветвленная);

3) формирование системы недропользования, основанной на соучастии, соуправлении природно-ресурсным потенциалом. Требует переосмысления и практическое воплощение ст. 72 Конституции РФ о совместном ведении⁶ с точки зрения вопроса владения, пользования и распоряжения землей, недрами, водными и другими природными ресурсами. И территория, и муниципалитеты (включая моногорода), и граждане не могут не быть среди активных участников процесса подготовки, обсуждения и реализации принимаемых решений в сфере пользования природными ресурсами;

4) формирование конкурентных рынков в основных сферах поисков, разведки, освоения и реализации проектов добычи минерально-сырьевых ресурсов, обеспечивающих развитие и регионов, и муниципалитетов и повышение отдачи для экономики России в целом. Необходимость широкого круга различных (по масштабу деятельности, финансовым возможностям и профессиональному опыту) компаний на всех этапах освоения и использования ресурсного потенциала страны вызывает необходимость формирования наукоемкого сервисного сек-

тора – от изучения недр и до оказания услуг производственно-технического характера на всех последующих стадиях;

5) перенос части федеральных функций на территорию субъектов РФ (как тут не вспомнить «горные округа»?!). Необходим баланс (полномочия-интересы) между РФ и ее субъектами в сфере регулирования горных отношений. Все отмеченное выше в части повышения степени адекватности горного законодательства невозможно реализовать вне создания определенной системы органов управления и государственного регулирования на региональном и муниципальном уровнях.

5. Заключение

Мир меняется, меняются подходы к освоению природно-ресурсного потенциала. Соответственно меняются и правовые рамки реализации того потенциала, которым обладают земля и недра. Право, экономика, технологии, организации – все эти составляющие находятся в постоянном движении. Неучет динамики современного мира, более широкой роли и функций процессов освоения минерально-сырьевых ресурсов ведет к потере их экономической и социально-экономической отдачи для страны-собственника недр. Узкий взгляд на горные отношения как на взаимодействие недропользователя и собственника недр только по поводу и в связи с поиском, разведкой и разработкой минеральных ресурсов себя исчерпал и не отражает особенностей экономики и социальной сферы ни РФ, ни субъектов в ее составе. Необходима кропотливая, целенаправленная и комплексная работа по становлению и развитию условий функционирования и сырьевого сектора и тесно связанных с ним муниципалитетов и поселений.

Литература

1. Williamson O. E. The economic Institutions of Capitalism. N. Y.: A Division of Macmillan, Inc., 1985. 452 p.
2. Крюков В. А. Институциональная структура нефтегазового сектора: проблемы и направления трансформации. Новосибирск: ИЭОПП СО РАН, 1998. 278 с.
3. Крюков В. А., Селезнева О. А. Нефтегазовые ресурсы в меняющейся институциональной среде // Экономический журнал Высшей школы экономики. 2013. Т. 17. № 3. С. 407–429.
4. Fan P. H. J. Price Uncertainty and Vertical Integration: an examination of petrochemical firms // Journal of Corporate Finance. 2000. Vol. 6. Iss. 4. P. 345–376.
5. Крюков В. А. Сырьевые территории в новой институциональной реальности // Пространственная экономика. 2014. № 4. С. 26–60.
6. Шафраник Ю. К., Крюков В. А. Нефтегазовый сектор России: трудный путь к многообразию. М.: Перо, 2016. 271 с.
7. Анашкин О. С., Крюков В. А. Об эффективности использования минерально-сырьевого потенциала для решения задач социально-экономического развития субъекта Российской Федерации // Минеральные ресурсы России. Экономика и управление. 2015. № 1. С. 24–33.
8. Стругов В. Г. Курс горного права. СПб.: Типография Н. Н. Скорородова, 1907.

⁶ Конституция...

⁷ «Одним из основных и самых первых вопросов, который разбирает наше горное законодательство, является вопрос об учреждениях горного управления» [8, с. 101].

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-98-105

Monotowns and Resources Development at the Mature Stage of Mineral Resource Potential

Valeriy A. Kryukov^{a, @}^a Institute of Economics and Industrial Engineering, Siberian Branch of the Russian Academy of Sciences, 17, Ac. Lavrentiev Av., Novosibirsk, Russia, 630090

@ valkryukov@mail.ru

Received 30.01.2018. Accepted 22.12.2018.

Abstract: The paper considers the problems of the development of monotowns related to the development of mineral resources. The author shows that the solution of the problems of these cities is possible only if the system of state regulation of the development of mineral resources is changed at the stage of high maturity of the resource base. At the same time, the paper focuses on the development of the so-called "resource monotowns". The author analyzes the relationship between the stages of development and extraction of natural resources within the framework of the research. The important factor is the role of so-called "system specificity" of assets that form the basis for the formation and functioning of the mono-industry and the infrastructure of the settlement. Another important factor is the need for decentralization of powers in granting, taxing, and regulating the development of natural resources, their redistribution from the Federation to regional authorities and municipalities (including monotowns). The latter implies the formation of a system of subsoil use, based on complicity, co-management of the natural resource potential. In this case, in the opinion of the author and the proposed recommendations have constitutional grounds, as Art. 72 of the Constitution of the Russian Federation refers to "joint jurisdiction of the Russian Federation and the subjects of the Federation of issues of ownership, use and disposal of land, mineral wealth, water and other natural resources". The proposed recommendations and practical interpretations for Art. 72 include the need to expand the range of subjects of joint jurisdiction with mandatory inclusion in their number of municipalities (including monotowns), as well as citizens. This involves creating a mechanism for interaction between all these actors in the processes of preparing, discussing and implementing decisions in the sphere of the use of natural resources.

Keywords: economic development, subsoil use, development funds, models of development of mineral resources, system specificity of assets

For citation: Kryukov V. A. Monotowns and Resources Development at the Mature Stage of Mineral Resource Potential. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Politicheskie, sotsiologicheskie i ekonomicheskie nauki*, 2019, 4(1): 98–105. (In Russ.) DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-98-105

References

1. Williamson O. E. *The economic Institutions of Capitalism*. N. Y.: A Division of Macmillan, Inc., 1985, 452.
2. Kryukov V. A. *Institutional structure of the oil and gas sector: problems and directions of transformation*. Novosibirsk: IEOPP SO RAN, 1998, 278. (In Russ.)
3. Kryukov V. A., Selezneva O. A. Hydrocarbons reserves in a changing institutional environment. *HSE Economic Journal*, 2013, 17(3): 407–429. (In Russ.)
4. Fan P. H. J. Price Uncertainty and Vertical Integration: an examination of petrochemical firms. *Journal of Corporate Finance*, 2000, 6(4): 345–376.
5. Kryukov V. A. Resource areas in the new institutional environment. *Prostranstvennaia ekonomika*, 2014, (4): 26–60. (In Russ.)
6. Shafranik Y. K., Kryukov V. A. *Russia's oil and gas sector: the difficult path to diversity*. Moscow: Pero, 2016, 271. (In Russ.)
7. Anashkin O. S., Kryukov V. A. On the efficiency of the use of mineral resource potential to solve the problems of social and economic development of a constituent entity of the Russian Federation. *Mineral'nye resursy Rossii. Ekonomika i upravlenie*, 2015, (1): 24–33. (In Russ.)
8. Strukov V. G. *Course of mining law*. Saint-Petersburg: Tipografia N. N. Skorokhodova, 1907. (In Russ.)

УДК 336.717

Эволюция системы управления бизнес-процессами в кредитных организациях

Павел А. Крюков^{a, ID1}, Валентина В. Крюкова^{b, @, ID2}^a Филиал № 11 ПАО «МОСОБЛБАНК», 650000, Россия, г. Кемерово, ул. Весенняя, 24^b Кузбасский государственный технический университет им. Т. Ф. Горбачева, 650000, Россия, г. Кемерово, ул. Весенняя, 28
@ kvv.vt@kuzstu.ruID1 <https://orcid.org/0000-0001-6525-0391>ID2 <https://orcid.org/0000-0002-3187-4873>

Поступила в редакцию 14.11.2018. Принята к печати 17.01.2019

Аннотация: Исследованы основные тенденции технологического развития банковской отрасли в Российской Федерации, определяющие перспективы структурных изменений сферы банковских услуг на базовом уровне в ближайшее время. С точки зрения изменения инфраструктуры в масштабе страны рассмотрены вероятные последствия интенсивного внедрения технологических инноваций в традиционном банкинге. Выполнен обзор новых финансовых технологий в банковской отрасли, отражающих эволюцию системы управления бизнес-процессами в кредитных организациях, основанную на изменении их инфраструктуры. Рассмотрены бизнес-процессы в кредитных организациях (банках) в части обработки кредитных заявок юридических лиц и индивидуальных предпринимателей. Зафиксировано расширение понятийно-категориального аппарата области банковских финансов с позиции внедрения новых информационных технологий. Предложен образ будущей системы управления бизнес-процессами в банковских организациях. Сформулированы выводы, определены задачи, стоящие перед менеджментом кредитной организации по структурному и качественному изменению системы управления бизнес-процессами в своих базовых принципах: вынесение всех этапов по кредитованию юридических лиц за пределы региональной инфраструктуры; пересмотр риск-менеджмента; внедрение скоринговых алгоритмов в оценке рисков по потенциальной кредитной сделке.

Ключевые слова: финансовые технологии, финансовые инновации, блокчейн, финансовый сервис, банковская инфраструктура

Для цитирования: Крюков П. А., Крюкова В. В. Эволюция системы управления бизнес-процессами в кредитных организациях // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2019. Т. 4. № 1. С. 106–112. DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-106-112

Введение

В последние годы наблюдается значительная интенсификация внедрения передовых информационных и телекоммуникационных технологий как в банковской сфере [1], так и в сфере финансовых отношений в целом [2]. Данное явление носит глобальный характер [3]. Наряду с этим отмечается расширение профессионального понятийно-категориального аппарата, являющееся следствием повсеместного использования новых смыслов и явлений, глобальных тенденций, приводящих к необходимости их осмысления, идентификации и пересмотра базовых принципов развития сферы финансовых (в том числе банковских) сервисов / услуг [4; 5].

Цель работы – выполнить анализ технологических драйверов развития системы управления бизнес-процессами в кредитных организациях.

Анализ работ российских и зарубежных ученых по указанной проблеме показал, что исследования носят фрагментарный характер, не приводятся результаты

целостной научной проработки данного вопроса [6; 7]. В большей степени обсуждаются вопросы развития цифровой экономики в России в различных сферах деятельности [2; 8; 9], в том числе и в банковском секторе [1].

Рассмотрим бизнес-процессы в кредитных организациях (банках) в части обработки кредитных заявок юридических лиц (ЮЛ) и индивидуальных предпринимателей (ИП) и истоки проявившихся сегодня изменений, приведших к эволюции системы управления в банках на региональном уровне, что будет способствовать пониманию общих тенденций в отрасли.

Количественные показатели из информационного бюллетеня регионального управления Банка России по Кемеровской области (на текущий момент – отделения Сибирского ГУ ЦБ РФ) приведены в следующей таблице¹.

Таким образом, очевидны промежуточные итоги инфраструктурной реформы региональной банковской системы, инициированной несколькими крупнейшими частными и государственными банками по изменению требований

¹ Отделение Кемерово Сибирского ГУ ЦБ РФ. Режим доступа: <http://www.cbr.ru/tubr/sib-o/kem-o/contacts/> (дата обращения: 04.05.2018).

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-106-112

Таблица. Статистика банковской инфраструктуры Кемеровской области
Table. Statistics of the banking infrastructure in the Kemerovo region

Показатель / период	На 01.07.2008*	На 01.01.2009**	На 01.04.2018***
Коммерческие банки, ед.	8	8	8, из них у 2 отозваны лицензии
Филиалы Кемеровской области с головными офисами в др. регионах, ед.	33	30	7
Отделения Сбербанка РФ, ед.	10	10	1
Операционные офисы, ед.	Оценочно, около 27	30	175

Прим.: * Один филиал (34-й) был исключен из Реестра в июне 2008 г. с последующим переводом в статус операционного офиса филиала в др. регионе; ** В регионе присутствовали структурные подразделения кредитных организаций с филиалами и головными офисами в др. регионах, такие как представительства – 13, кредитно-кассовые офисы – 31 (частично от местных филиалов). Примечателен один действовавший передвижной пункт кассовых операций Сбербанка РФ; *** На сегодняшний день передвижных пунктов кассовых операций у Сбербанка – 4 ед.

Регулятора (Банка России) к формату региональных подразделений сети. Выявленная динамика красноречиво свидетельствует о результатах реформы управления региональным уровнем кредитных организаций, заключавшейся в переформатировании, прежде всего, региональных филиалов в операционные офисы.

Результаты и дискуссия

Главное отличие формата регионального филиала от операционного офиса (ОО) – наличие собственного баланса (в учетном смысле), собственного корреспондентского счета в расчётно-кассовом центре, как следствие, наличие собственного штата сопровождающих деятельность подразделений (так называемый бэк-офис – бухгалтерия, операционный и хозяйственный блоки, кадры и т.д.).

Очевидно, что концентрация функций сопровождения банковских операций на уровне базовых (или кустовых) филиалов кредитной организации позволяет значительно сократить штат работников, тем самым оптимизировать затраты (как правило, в 102 форме основными статьями издержек банков являются фонд оплаты труда (ФОТ) и арендуемые площади для размещения персонала). Кроме того, одним из факторов, влияющих на рост эффективности кредитной организации, является дополнительный контроль процессов.

Актуальная задача для банков сегодня – убедить Регулятора об отмене ограничения в части обязательного размещения базовых (кустовых) филиалов в пределах одного федерального округа (ФО), что позволит сократить издержки в значительно большем размере (8 ФО РФ равно 8 филиалов, а можно сконцентрировать функционал бэк-офиса на 3–5 ед.). Данные тенденции в отрасли обусловлены развитием телекоммуникационных технологий (каналы связи, центры обработки операций, автоматизация банковских операций, бурное развитие удаленных каналов обслуживания клиентов и т.д.). Все это не могло не отразиться на качественном и структурном изменении системы управления

бизнес-процессами в кредитных организациях, проявляющемся на всех уровнях и во всех направлениях [10].

Например, повсеместно внедрена так называемая матричная система управления. Изжившая себя прежняя система менеджмента, когда филиал отвечает за все процессы на своем уровне, организует и контролирует деятельность всех подразделений, не подходит для наращивания эффективности деятельности кредитной организации в современных условиях. На смену ей пришла система прямого вертикального подчинения подразделений регионального уровня профильным управленческим единицам головного офиса (ГО) (управления, департаменты, бизнес-блоки, операционные блоки и т.д.). К примеру, в части экономической безопасности повсеместно наблюдается выведение региональных звеньев сотрудников безопасности в штат ГО. Аналогичная ситуация наблюдается с кредитными (аналитическими) подразделениями, проводящими оценку финансового положения заемщиков – юридических лиц. Блок финансового мониторинга в кредитных организациях по своим задачам и функциям изначально не может находиться в системе управления подразделений регионального уровня, поскольку в своей деятельности придерживается иных принципов и ориентиров (филиал – удержать клиента, блок финансового мониторинга – выгнать).

Применительно к процессу обработки кредитных заявок юридических лиц стоит отметить, что на сегодняшний день в подавляющем большинстве кредитных организаций, за редким исключением, жестко централизована функция притяжения решений по кредитному риску на заемщиков на уровне ГО банка. Как было сказано ранее, функция анализа хозяйственной деятельности заемщиков выносится за пределы филиала, что также обусловлено требованием объективности подготавливаемых заключений для коллегиального органа банка (или лица, принимающего решение, наделенного соответствующими полномочиями).

Указанные изменения в управлении данным этапом бизнес-процесса по рассмотрению кредитных заявок значительно снижают риски кредитной организации.

В недалеком прошлом для оценки потенциального качества ссуды юридическому лицу или индивидуальному предпринимателю предъявлялось требование по предоставлению обширного пакета документов, в том числе в бумажном виде, заверенного соответствующим органом (например, выписки из Единого государственного реестра юридических лиц или индивидуальных предпринимателей, выписки из Единого государственного реестра недвижимости (по залогам в виде недвижимости), нотариально заверенный пакет уставных и юридических документов и т. д.).

На сегодняшний день благодаря внедрению сервисов дистанционного получения кредитными организациями сведений из реестров Инспекции федеральной налоговой службы (ИФНС) и Росреестра, заверенных электронной цифровой подписью, у заемщика нет необходимости проходить длительные и мучительные процедуры по оплате государственных пошлин и получение для банка указанных документов, как это было ранее. Сегодня банк получает эти документы самостоятельно за свой счет, что упрощает процесс сбора документов заемщиком. Касательно пакета юридических (уставных) документов кредитные организации самостоятельно заверяют копии таких документов, а по некоторым документам достаточно заверительной надписи и печати клиента.

Раскрывая этап проверки потенциального заемщика службами экономической безопасности кредитной организации, необходимо отметить изменения последних лет в части возможностей по доступу к информации, а именно процесс консолидации бюро кредитных историй, публичные сервисы Федеральной службы судебных приставов, ИФНС, системы СПАРК-Интерфакс, все это позволяет качественно раскрыть как историю заемщика, так и его связи (аффилированность), прямо влияющие на уровень оценки рисков по сделке².

В части бухгалтерской и управленческой отчетности, необходимой для проведения финансового анализа заемщика, требования практически не изменились.

Весь традиционный процесс рассмотрения кредитной заявки, от полного пакета документов до проводки со ссудного счета на расчетный, может занимать от 1 месяца, включая регистрацию залогов (недвижимость через многофункциональный центр 5–7 дней). В этой части стоит отметить новый сервис Сбербанка (пока по ипотеке для физических лиц) по онлайн-регистрации залоговых прав кредитора, что существенно сокращает время оформления кредитной операции.

В части процесса анализа получаемой кредитной организацией информации по бухгалтерскому и налоговому учету потенциального заемщика просматриваются перспек-

тивные изменения, внедряющиеся не очень активно ввиду специфики организации бизнеса субъектов, когда бизнес в целом представляет собой группу ЮЛ и ИП (может быть до 20–30 субъектов группы), что требует определенных подходов по консолидации показателей деятельности. Стоит учесть нежелание субъекта раскрыть кредитору все свои самые сокровенные тайны. Сегодняшние передовые предложения на рынке банковских услуг, способствующие решению данной проблемы, – это ведение бухгалтерского учета в системе, интегрированной с платформой кредитной организации. К примеру, Сбербанк предлагает выгружать базу 1С экономического субъекта в систему банка для оперативного анализа финансовых показателей, банк Тинькофф предлагает сервис по ведению бухгалтерского учета на интегрированной платформе банка и т. д. Кроме того, рядом банков предлагается услуга регистрации ЮЛ / ИП с одновременным открытием расчетного счета.

Таким образом, формируется актуальная задача кредитной организации – заполучить клиента с момента рождения и обеспечить контроль за процессом его жизнедеятельности. Все это требует изменения как самих бизнес-процессов в кредитной организации, так и систем управления ими. Речь идет о традиционных подходах к кредитованию ЮЛ и ИП. Прοобразом будущего в данном аспекте деятельности кредитной организации могут быть активно внедряемые платформы *b2b* (*business to business*) и *p2b* (*personal to business*). Ярким примером является проект ПАО «Альфа-Банка» – «Альфа-Поток»³.

Совершенно иной подход к процессу кредитования позволяет нам предположить образ будущей системы управления бизнес-процессами в банках в части кредитования ЮЛ и ИП. Суть данного проекта в том, что заемщику предлагается, по сути, биржа заемного капитала с доступом заемщиков при их верификации банком, что подразумевает оценку финансового состояния заемщика, лимита кредитования и т. д. Практически любой инвестор имеет возможность по размещению свободных средств под повышенную доходность. Примечательным является факт того, что компания, реализующая проект «Альфа-Поток» (дочерняя структура «Альфа-групп»), не несет ответственности за заемщика в случае его дефолта, а предлагает лишь технологии оценки заемщика и диверсификацию риска на группу заемщиков, выступая посредником, взимающим комиссионный доход без принятия на себя кредитного риска. Передовой опыт ПАО «Альфа-Банка» в этой части заслуживает особого внимания.

Плюсами данного решения является оперативный доступ заемщиков к платформе заемного капитала, минуя – высокий риск для инвестора, высокая стоимость заемных ресурсов по сравнению с традиционными формами кредитования. Важным недостатком проекта, влияющим на повышенный риск, является отсутствие возможности оформления залоговых прав кредиторов-инвесторов

² Проверка контрагента. Режим доступа: <http://www.spark-interfax.ru/> (дата обращения: 04.05.2018).

³ Инвестиции в малый бизнес // Поток и Альфа-Банк. Режим доступа: <https://potok.digital/individual> (дата обращения: 04.05.2018).

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-106-112

по имущественному обеспечению на условной бирже заемного капитала (отсутствие регулирования взаимоотношений пула инвесторов с пулом кредиторов (инвесторов) на законодательном уровне).

Решение данной задачи и развитие данного технологического направления отрасли с сопутствующим удешевлением стоимости привлекаемого заемщиком ресурса может изменить лицо банковской инфраструктуры до неузнаваемости.

Стоит обратить внимание на то, что действующая классическая посредническая схема банкинга подразумевает принятие на себя за счет собственной прибыли кредитного риска. Предлагаемая возможная модель проекта «Альфа-Поток» содержит принципиальное отличие от классической модели – отсутствие риска у банка.

Ориентированная на клиента цель внедрения данных технологий – снижение времени получения кредитных средств заемщиками. Для кредитной организации целью является повышение эффективности деятельности за счет оптимизации издержек (сокращение ФОТ и т. д.), снижение кредитного риска, ускорение процедур обработки и оформления кредитных заявок.

Будущий образ банка для потребителя ЮЛ / ИП аналогичен сегодняшнему образу для физических лиц (ФЛ) – модели Тинькофф Банка⁴ (коммерческий банк, работающий полностью на дистанционном обслуживании, не имеет различных отделений), за редким исключением (сегодня передвижные кассовые пункты Сбербанка могут быть примером таких инфраструктурных исключений).

По нашему мнению, модель будущего – это офис в Подмосковье на несколько сотен человек – бэк-офис, онлайн-приложения на устройствах всех видов для всех операционных систем, колл-центр на аутсорсинге.

Также примером будущего образа банка может являться локомотив модернизации отрасли (решения Сбербанка) – бизнес-онлайн платформа удаленных каналов обслуживания (банк-клиент), интеграция учета и сопровождения расчётов бизнеса и т. д.

Таким образом, тенденция сокращения и виртуализации банковской инфраструктуры ведет к ликвидации самостоятельных региональных подразделений кредитной организации или их значительному функциональному упрощению.

Стоит вспомнить тезис Г. Грефа о неизбежном упрощении двухуровневой банковской системы в скором будущем, поскольку развитие информационных технологий неизбежно приведет к тому, что Регулятор сможет самостоятельно осуществлять и контролировать все операции экономических субъектов. Фактическое положение дел в отрасли (наращивание доли государственного сектора),

внедрение Регулятором единой платформы регистрации транзакций ФЛ, а в скором времени и единой платформы регистрации транзакций ЮЛ / ИП, внедрение удаленной биометрической идентификации, контроль розничных продаж через онлайн-кассы (что является одним из примеров расширения сотрудничества ИФНС и Банка России) может привести именно к такому будущему, о котором говорил глава крупнейшей кредитной организации Сбербанка РФ Г. Греф⁵.

Учитывая наблюдаемую интенсификацию внедрения передовых информационных и телекоммуникационных технологий как в банковской сфере, так и в сфере финансовых отношений в целом, можно утверждать, что неизбежными являются последствия для всех экономических субъектов, практически всех отраслей и социальных сфер жизнедеятельности.

Бурное развитие относительно нового сектора – внешнего (внебанковского, за пределами банков) финтех (финансовых технологий) – привело к формулированию в банковском менеджменте векторного тезиса – все, что можно передать на аутсорсинг, должно выводиться за периметр собственной системы сопровождения бизнес-процессов. Конечно, данная аксиома справедлива при заданных условиях (достижение определенного масштаба, доступность технологий, конъюнктура рынка сервисных услуг и т. д.), но тренд налицо. Оптимизация издержек (затрат), т. е. собственных расходов на сопровождение бизнес-процессов с помощью внешних сервисов, уже довольно давно превалирует в стратегиях практически всех участников финансового рынка.

Переход к новой структуре банковского рынка и в целом к новой экономической обстановке потребует перераспределения структуры занятости, сопровождаемого масштабным высвобождением трудовых ресурсов из банковской отрасли на всех уровнях. Данное явление носит глобальный характер.

Наряду с этим наблюдается расширение профессионального понятийно-категориального аппарата, например, устойчивое внедрение в профессиональную лексику банковского сообщества таких относительно новых для России понятий, как финтех, блокчейн, облачные технологии, мобильные решения, удаленные каналы, *p2b* и т. д. [5].

Технология *блокчейн* – это технология распределённых баз данных, не имеющих общего сервера. База данных (БД) состоит из упорядоченных записей (блоков), содержащих время и ссылку на предыдущие записи (блоки). Пользователи БД имеют доступ только к той цепочке блоков (записей), на которые у них есть ключи доступа⁶. Внедрение технологии блокчейн на рынке финансовых услуг приведет к тому, что основные функции банков: регистрация сделок,

⁴ Тинькофф Банк. Режим доступа: <https://www.tinkoff.ru/> (дата обращения: 04.05.2018).

⁵ Воронова Т. Во что Герман Греф превратил Сбербанк за 10 лет // Ведомости. 04.12.2017. Режим доступа: <https://www.vedomosti.ru/finance/articles/2017/12/04/743989-gref-sberbank> (дата обращения: 04.05.2018).

⁶ Что такое блокчейн? Расскажем простыми словами. 18.04.2017. Режим доступа: <https://coinspot.io/beginners/chto-takoe-blokchejn-rasskazhem-prostymi-slovami/> (дата обращения: 04.05.2018).

подтверждение подлинности личности и заключение контрактов, в том числе «умных» контрактов, – будут выполняться в рамках технологии более быстро и точно, что позволит повысить эффективность рынка в целом.

Также нельзя игнорировать осторожно высказываемые некоторыми представителями банковского сообщества опасения в отношении финтех как вполне реальной угрозы традиционным и консервативным методам осуществления клиентских коммуникаций и, как следствие, вероятную возможность значительной утраты доли рынка банками комиссионных услуг, т. е. непроцентных доходов банков⁷.

Иные же участники банковского рынка с нескрываемым энтузиазмом чают эру полной виртуализации банковского сервиса и коммуникаций с тотальной и беспощадной ликвидацией традиционных платформ по предоставлению продуктов и услуг и бизнес-подразделений, регенерирующих продажи банковских продуктов⁸. Особо стоит отметить реакцию российского Регулятора на данные процессы. В начале 2016 г. года Банк России объявил о создании группы по мониторингу применяемых технологий в отрасли, далее было объявлено о введении в штат ведомства специализированного подразделения – департамента по работе с платежными инструментами на основе технологии блокчейн⁹.

Новый гиперфутуристический цифровой образ банкинга проступает сквозь реальность все четче и яснее. Подразделение занимается анализом, созданием и развитием новых технологий, информационно-аналитических и управленческих систем, обеспечивающих функционирование в рамках платежной системы Банка России использование новых платежных инструментов, а также рисками, связанными с их применением. Невольно вспоминаются футуристические прогнозы по предмету от главы «Альфа-груп» М. Фридмана, сделанные им в рамках Пленарной дискуссии Гайдаровского форума (17.03.2011), о том, что в ближайшее время банки утратят свою традиционную функцию перевода средств и кредитования¹⁰.

Литература

1. Юрин Д. А. Процесс цифровизации трансформации классического банка // Банковское дело. 2018. № 11. С. 64–66.
2. Ali R., Barrdear J., Clews R., Southgate J. The economics of digital currencies // Bank of England Quarterly Bulletin. 2014. Vol. 54. № 3. P. 276–286.
3. Власова В. В., Кузнецова Т. Е., Рудь В. А. Анализ драйверов и ограничений развития России на основе информации Глобального инновационного индекса // Вопросы экономики. 2017. № 8. С. 24–41.
4. Савина Т. Н. Цифровая экономика как новая парадигма развития: вызовы, возможности и перспективы // Финансы и кредит. 2018. Т. 24. № 3. С. 579–590.

Выводы

1. Традиционная банковская инфраструктура стремительно сокращается в пользу перемещения клиентских коммуникаций в виртуальное пространство с помощью активно внедряемых технологий удаленных каналов обслуживания.

2. Бизнес-процессы по обработке и оформлению процедур ускоряются, оптимизируются в расходной части, что влияет на необходимость изменения систем управления в кредитной организации на совершенно новых принципах.

3. Перед обществом встанет неизбежный вызов – высвобождение большого количества высококвалифицированной рабочей силы из банковской отрасли.

4. Повышение уровня автоматизации и информатизации финансов в целом как отношений экономических субъектов на всех уровнях, свойственное, впрочем, всем сторонам социально-экономической жизнедеятельности человека, затрагивающее все старты, всех субъектов без исключения, способно в самое ближайшее время изменить привычный нам мир до неузнаваемости.

По нашему мнению, назревает необходимость по совершенствованию законодательства и нормативной базы Регулятора, поскольку требуется урегулирование взаимоотношений кредиторов и заемщиков в рамках новой возможной модели бизнес-процессов кредитования с целью защиты интересов первых.

Кроме того, очевидны задачи перед менеджментом кредитной организации по структурному и качественно-му изменению системы управления бизнес-процессами в своих базовых принципах:

- вынесение всех этапов по кредитованию ЮЛ за пределы региональной инфраструктуры;
- пересмотр риск-менеджмента;
- внедрение скоринговых алгоритмов в оценке рисков по потенциальной кредитной сделке.

Все это может быть интересным и перспективным предметом дальнейших исследований.

⁷ Руденко Д., Михтеев Э. Мультиканальный банк на почте // Банковское обозрение. 04.04.2016. Режим доступа: <http://bosfera.ru/bo/multikanalnyy-bank-na-pochte> (дата обращения: 04.05.2018).

⁸ Роман Авдеев: «Моя мечта – закрыть все офисы банка и перейти в интернет» // Bankir.ru. 08.04.2016. Режим доступа: <http://bankir.ru/novosti/20160408/roman-avdeev-moya-golubaya-mechta-zakryt-vse-ofisy-banka-i-pereiti-v-internet-10117242/> (дата обращения: 04.05.2018).

⁹ Банк России создает новый департамент по работе с платежными инструментами на основе blockchain // Банковское обозрение. 01.04.2016. Режим доступа: <http://bosfera.ru/press-release/bank-rossii-sozdaet-novyy-departament-po-rabote-s-platezhnymi-instrumentami-na-osnove> (дата обращения: 04.05.2018).

¹⁰ Пленарная дискуссия Гайдаровского форума. Часть 1/3 // YouTube. 19.03.2011. Режим доступа: <http://www.youtube.com/watch?v=fzHESEtSYk> (дата обращения: 04.05.2018).

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-106-112

5. Андрушин С. А., Бурлачков В. К. Биткойн, блокчейн, файл-деньги и особенности эволюции денежного механизма // *Финансы и кредит*. 2017. Т. 23. № 31. С. 1850–1861.
6. Milgrom P., Roberts J. The Economics of Modern Manufacturing: Technology, Strategy, and Organization // *The American Economic Review*. 1990. Vol. 80. Iss. 3. P. 511–528.
7. Скобликов Е. А. Обеспечение роста экономики России на основе цифровизации регистрационно-платежных операций // *Финансы и кредит*. 2018. Т. 24. № 11. С. 2578–2596.
8. Бабкин А. В., Буркальцева Д. Д., Костень Д. Г., Воробьев Ю. Н. Формирование цифровой экономики в России: сущность, особенности, техническая нормализация, проблемы развития // *Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки*. 2017. Т. 10. № 3. С. 9–25. DOI: 10.18721/JE.10301
9. Паньшин Б. Цифровая экономика: особенности и тенденции развития // *Наука и инновации*. 2016. Т. 3. № 157. С. 17–20.
10. Никонов И. В., Шарова В. А. Корпоративное кредитование: сложности посткризисного восстановления // *Банковское дело*. 2018. № 11. С. 15–19.

The Evolution of the System of Management of Business Processes in Credit Institutions

Pavel A. Kryukov^{a, ID1}; Valentina V. Kryukova^{b, @, ID2}

^a MOSOBLBANK, Branch No 11, 24, Vesennaya St., Kemerovo, Russia, 650000

^b T. F. Gorbachev Kuzbass State Technical University, 28, Vesennaya St., Kemerovo, Russia, 650000

@ kvv.vt@kuzstu.ru

ID1 <https://orcid.org/0000-0001-6525-0391>

ID2 <https://orcid.org/0000-0002-3187-4873>

Received 14.11.2018. Accepted 17.01.2019.

Abstract: The paper features the main trends in the technological development of the banking industry in the Russian Federation. The tendencies determine the prospects of structural changes in the banking sector at the basic level in the near future. The article describes the probable consequences of intensive introduction of technological innovations in traditional banking from the point of view of changes in infrastructure on a national scale. It includes a review of new financial technologies in the banking industry, reflecting the evolution of the business process management system in credit institutions, based on the changes in their infrastructure. The research is conducted from the position of personal practical experience of the author. It concentrates business processes in credit institutions (banks) in terms of processing credit applications of legal entities and individual entrepreneurs. The expansion of the conceptual and categorical apparatus of the field of banking is considered from the position of introduction of new information technologies. The authors propose an image of the future business process management system in banking organizations. They describe the tasks facing the management of a credit institution concerning the structural and qualitative changes in the business process management. Its basic principles include removal of all stages of lending to legal entities outside the regional infrastructure; revision of risk management; introduction of scoring algorithms in the risk assessment of a potential credit transaction. All these aspects can be interesting and promising subjects for further research.

Keywords: financial technologies, financial innovations, blockchain, financial service, banking infrastructure

For citation: Kryukov P. A., Kryukova V. V. The Evolution of the System of Management of Business Processes in Credit Institutions. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Politicheskie, sotsiologicheskie i ekonomicheskie nauki*, 2019, 4(1): 106–112. (In Russ.) DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-106-112

References

1. Iurin D. A. The process of digitalization of the transformation of the classical Bank. *Bankovskoe delo*, 2018, (11): 64–66. (In Russ.)
2. Ali R., Barrdear J., Clews R., Southgate J. The economics of digital currencies. *Bank of England Quarterly Bulletin*, 2014, 54(3): 276–286.
3. Vlasova V. V., Kuznetsova T. E., Rud' V. A. The analysis of drivers and constraints of development of Russia on the basis of information of the Global innovation index. *Voprosy ekonomiki*, 2017, (8): 24–41. (In Russ.)

4. Savina T. N. Digital economy as a new paradigm of development: challenges, opportunities, and prospects. *Finansy i kredit*, 2018, 24(3): 579–590. (In Russ.)
5. Andryushin S. A., Burlachkov V. K. Bitcoin, blockchain, file-money, and the specifics of monetary mechanism evolution. *Finansy i kredit*, 2017, 23(31): 1850–1861. (In Russ.)
6. Milgrom P., Roberts J. The economics of modern manufacturing: technology, strategy, and organization. *The American Economic Review*, 1990, 80(3): 511–528.
7. Skoblikov E. A. Securing Russia's economic growth as driven by digitalization of registration and payment operations. *Finansy i kredit*, 2018, 24(11): 2578–2596. (In Russ.)
8. Babkin A. V., Burkaltseva D. D., Kosten D. G., Vorobyov Iu. N. Formation of digital economy in Russia: essence, features, technical normalization, development problems. *St. Petersburg State Polytechnical University Journal. Economics*, 2017, 10(3): 9–25. (In Russ.) DOI: 10.18721/JE.10301
9. Panshin B. Digital economy: features and development trend. *Nauka i innovatsii*, 2016, 3(157): 17–20. (In Russ.)
10. Nikonov I. V., Sharova V. A. Corporate lending: difficulties of post-crisis recovery. *Bankovskoe delo*, 2018, (11): 15–19. (In Russ.)

УДК 331.1

Исследование бренда работодателя современной организации

Юлия А. Масалова^{a, @, ID}; Виктория О. Шикина^a^a Новосибирский государственный университет экономики и управления, 630099, Россия, г. Новосибирск, ул. Каменская, 56

@ y.a.masalova@edu.nsuem.ru

ID <https://orcid.org/0000-0001-5298-5743>

Поступила в редакцию 14.11.2018. Принята к печати 17.01.2019

Аннотация: Целью работы является изучение бренда работодателя и его роли в системе управления современной организацией. Методами исследования послужили анализ данных и информации, представленной на сайтах рассматриваемых торговых организаций, анкетирование. Представлены результаты исследования бренда работодателя торговой организации в условиях конкуренции за человеческие ресурсы и в связи с изменяющимися требованиями к их качественным характеристикам. В рассматриваемой торговой организации участвовавшие в опросе работники продемонстрировали лояльность по отношению к ней, так как для них важна известность и репутация компании на рынке. Выявлено, что неудовлетворённость оплатой труда не всегда приводит к смене организации, хотя и является существенной причиной для недовольства. Определено, что торговые организации должны оценивать свой бренд через систему внутренних и внешних показателей. Сделан вывод о том, что оценка бренда должна производиться в сравнении с основными конкурентами. Результаты исследования могут быть полезны для руководства торговых организаций в рамках управления человеческими ресурсами.

Ключевые слова: конкурентоспособность, рынок труда, персонал, оценка бренда работодателя, ценностное предложение работодателя

Для цитирования: Масалова Ю. А., Шикина В. О. Исследование бренда работодателя современной организации // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2019. Т. 4. № 1. С. 113–121. DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-113-121

1. Введение

Ситуация на рынке труда, которая складывается последние годы в мире и в российской экономике в частности, способствует актуализации в сфере управления человеческими ресурсами деятельности по повышению привлекательности рабочих мест и формированию бренда работодателя [1; 2]. Данная ситуация характеризуется, с одной стороны, дефицитом кадров, а с другой – их текучестью, что приводит к конкуренции работодателей за квалифицированные человеческие ресурсы. Сильный и успешный бренд способен позитивно повлиять на такие важные направления в работе служб управления персоналом, как привлечение персонала в организацию, использование персонала, формирование кадрового резерва, обеспечение лояльности персонала по отношению к организации-работодателю, развитие персонала и т.д. [3].

Теоретико-методологические положения по данному вопросу в нашей стране постепенно формируются и представлены в трудах отечественных ученых: Т. Ю. Арьковой, О. Бруковской, Г. А. Волковицкой, Л. М. Забировой, Е. Завьяловой, И. И. Гатаулина, Л. Р. Котовой, З. В. Крилицыной, Д. Кучерова, Р. Е. Мансурова, Ю. А. Масаловой, Н. Осовицкой, Н. Охуновой, И. С. Саркисян, Д. К. Цывинцевой, М. Яковлева, С. Черновой и др. Несмотря на высокую значимость проведенных указанными авторами исследований, остается до конца не изученной проблема формирования и оценки бренда работодателя

с позиции его влияния на эффективность управления организацией в целом.

Объектом исследования выступила маркетинговая деятельность в сфере персонала компании «Холидей». Предметом исследования являлись управленческие отношения, возникающие в процессе формирования и оценки бренда работодателя. Научная новизна исследования заключается в разработке теоретических и прикладных основ определения и оценки бренда работодателя.

Цель проведенного исследования – изучение бренда работодателя и его роли в системе управления современной организацией. Задачи в соответствии с целью исследования включают следующие направления работы:

- изучение сущности бренда работодателя и выделение основных его видов;
- анализ внутреннего и внешнего бренда работодателя;
- изучение опыта формирования бренда работодателя торговыми организациями;
- оценка сформированного бренда работодателя в рамках предложенной авторами системы показателей.

2. Определение и характеристики бренда работодателя

К настоящему времени сложилось множество определений бренда работодателя, который принято понимать, например, в виде образа компании как хорошего места работы в глазах всех заинтересованных лиц (нынешних и бывших сотрудников, кандидатов, клиентов, акционеров

и др.) [4, с. 11]. В то же время образ прежде всего ассоциируется с имиджем организации [5, с. 239–245], а бренд, как клеймо, должен формировать комплекс представлений и ассоциаций у потребителя, что будет способствовать получению дополнительного дохода.

Т. Амблер и С. Бэрроу рассматривают бренд работодателя как набор функциональных, экономических и психологических преимуществ, обеспечиваемых менеджментом компании и идентифицируемых с компанией-работодателем [6; 7, с. 107], что говорит о способности бренда выделить организацию на рынке труда и обозначить ее конкурентные преимущества. Это подтверждается мнением Н. Д. Макушкиной, которая предлагает под брендом работодателя понимать устойчивую совокупность воспринимаемых людьми характеристик компании, формирующих ее отличимый образ работодателя во внешней и внутренней среде [8, с. 23]. Данное определение позволяет выделить две целевые аудитории бренда: внешнюю и внутреннюю. И как следствие, два его вида: внешний и внутренний. Однако необходимо также делать акцент на целенаправленно формируемых для позиционирования на рынке труда конкурентных преимуществ, предлагаемых организацией рабочих мест.

Таким образом, бренд работодателя, на наш взгляд, можно определить как совокупность конкурентных преимуществ рабочих мест, целенаправленно формируемых организацией-работодателем, с целью привлечения и удержания человеческих ресурсов, обеспечивая тем самым возможности для позиционирования на рынке труда и дальнейшей капитализации компании.

Анализ научной и специальной литературы показал, что конкурентные преимущества могут быть связаны с конкретными характеристиками организации-работодателя, такими как организационная культура, система обучения и профессионального развития персонала, система мотивации (в т.ч. перспективы и возможности для карьерного роста), система вознаграждения (в т.ч. различные выплаты, премии, бонусы и т.п.), наполнение социального пакета и т.п. Важно при этом иметь в виду, что совокупность этих характеристик должна соответствовать ожиданиям конкретной целевой аудитории (потенциальным претендентам на рабочие места). Приходим к выводу, что для любой организации практически все управленческие процессы и решения в сфере работы с персоналом находят отражение в HR-брендинге [9, с. 134].

Целевой аудиторией, наряду с соискателями, выступают и работники организации, а в качестве результата процесса управления внутренним брендом работодателя ожидается повышение лояльности, удовлетворенности работой и гордости персонала за компанию работодателя. Поэтому формирование данного вида бренда следует начинать

с исследования уровня вовлеченности и удовлетворенности персонала, с выявления основных факторов для его удержания [10]. Анализ данной информации позволит выделить первоочередные задачи, а именно то, что нужно скорректировать в системах адаптации, обучения, мотивации, внутренней коммуникации, а также в окружающей среде и атмосфере компании [3, с. 184]. Кроме того, как отмечают специалисты, целенаправленно формируемый внутренний бренд работодателя позволяет:

- снизить затраты на адаптацию и обучение работников;
- обеспечить долгосрочную лояльность персонала;
- повысить мотивацию к труду и уровень удовлетворенности трудом;
- снизить текучесть кадров [11].

Таким образом, реализуя социальное направление, современные организации, с одной стороны, улучшая свой внутренний бренд, но с другой – становятся все более уверенными на рынке труда и, зарабатывая репутационные очки, повышают свою конкурентоспособность, извлекают дополнительные выгоды. Личное участие руководства в различных конференциях, семинарах, круглых столах позволяет сделать организацию более известной и в профессиональных кругах, а ее руководство – более доступным в качестве работодателя [12, с. 120]. Следовательно, работа, связанная с формированием внутреннего бренда работодателя, одновременно способствует и созданию успешного внешнего бренда, который является ориентиром для соискателей при выборе привлекательного места работы.

3. Оценка бренда работодателя на примере компании «Холидей»

По данным официальной статистики численность выбывших работников списочного состава в процентах к списочной численности работников для предприятий торговли в 2016 г. составила 51,8 %, что уступает только гостиницам и ресторанам (67,1 %) ¹. Можно констатировать, что в современных условиях проблема текучести персонала особо остро стоит в торговых организациях, где ее уровень в несколько раз превышает естественный (от 3 до 5 %, для торговли – от 9 до 30 %) ², что приводит к нестабильности кадрового состава данных организаций. Как следствие, торговые компании в первую очередь заинтересованы в сохранении квалифицированных человеческих ресурсов и в позиционировании своей организации на рынке труда ввиду высокого уровня конкуренции за данные ресурсы. Проблемы обусловлены жесткой кадровой политикой, высокой нагрузкой на торгового работника и относительно невысокой заработной платой. Поэтому особое внимание организации должны уделять проектированию рабочих мест с ориентацией на работников [13].

¹ Трудовые ресурсы // Федеральная служба государственной статистики. Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/# (дата обращения: 20.09.2018).

² Текучесть персонала: нормы по отраслям и должностям. Коэффициент текучести кадров, формула. Режим доступа: <http://hrtime.ru/contents.php?id=385> (дата обращения: 20.09.2018).

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-113-121

Важно исходить также из того, что сама по себе работа в торговой компании существенно изменилась за последние несколько лет в связи с технологическими изменениями и автоматизацией основных процессов, что, в свою очередь, требует привлечения специалистов, способных эффективно выполнять поставленные перед ними задачи и соответствовать требованиям времени.

На сегодняшний день рынок продовольственной розничной торговли в Сибирском федеральном округе представлен как местными, так и федеральными сетями. К основным конкурентам анализируемой компании «Холидей» можно отнести таких ритейлеров, как «Лента», «Магнит», «Мария-Ра», «Пятерочка», «Сибирский Гигант», «Ашан» и «О`КЕЙ».

Необходимо отметить, что на анализируемом торговом предприятии (компания «Холидей») в течение длительного периода времени коэффициент оборота по выбытию выше коэффициента по приему, что означает наличие незакрытых вакансий, на которые сложно привлечь кандидатов с внешнего рынка труда. Эта ситуация является типичной для торговых организаций в целом и требует проведения работ, связанных с целенаправленным формированием привлекательного бренда работодателя.

На рынке труда рассматриваемая компания-работодатель позиционирует свой персонал как команду единомышленников, которые ценят активность, инициативу, творческий подход к делу и ориентированы на достижение результата. Рассмотренные показатели, характеризующие трудовой потенциал компании «Холидей», подтверждают, что персонал соответствует данному описанию. Руководство компании отмечает, что помогает своим сотрудникам овладевать знаниями и умениями с применением как собственного опыта, так и передовых технологий; предоставляет возможности для профессионального и карьерного роста. Однако показатели движения персонала говорят о наличии проблем с удержанием, прежде всего, торгового персонала.

3.1. Внутренний бренд работодателя

Методом оценки внутреннего бренда выступила анкета, которая позволила определить удовлетворенность сотрудников их работой в организации. В исследовании была применена стихийная выборка, охват составил 4 % от общей численности, которая составляет около 6 тыс. человек. Структура опрошенных респондентов отражает генеральную совокупность. В опросе приняли участие 65 % женщин и 35 % мужчин, возраст респондентов варьируется от 23 до 47 лет, а стаж – от 4-х месяцев до 6 лет.

Для начала требовалось выяснить, какие факторы привлекли респондентов в компанию «Холидей» (рис. 1). Было определено, что для персонала в момент поиска работы наиболее важными критериями были удобное местоположение (92,7 %), удобный график работы (92,3 %) и хорошие условия труда (88,9 %), а в наименьшей степени они обращали внимание на приносимую организацией пользу обществу и высокое качество ока-

зываемых услуг (4,3 %). Опрос показал, что для большинства респондентов (57 %) репутация и размер компании являются более важными при выборе работодателя, чем предлагаемый уровень оплаты труда.

Далее определялась удовлетворенность респондентов организацией труда, оплатой труда и системой карьерного роста (рис. 2).

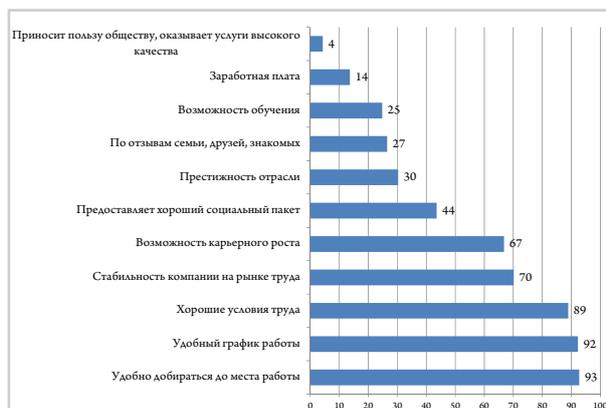


Рис. 1. Ответы респондентов на вопрос о том, что их привлекло в компанию «Холидей» в момент поиска работы, %

Fig. 1. Responses to the question "What attracted you to the Holiday company when you were looking for a job?"; %



Рис. 2. Ответы респондентов на вопрос о степени удовлетворенности организацией, оплатой труда и системой карьерного роста, %

Fig. 2. Responses to the question about the degree of satisfaction with the organization, wages, and career development system, %

Результаты опроса показали, что организацией труда в компании респонденты удовлетворены, а оплатой труда большинство респондентов скорее не удовлетворены (51,7 %). Более половины респондентов (54,3 %) скорее удовлетворены системой карьерного роста, что подтверждает их ответ на вопрос о возможности построения карьеры в организации, которую отметили 85,9 %. Также респондентам был задан вопрос об условиях построения карьеры в компании (рис. 3). При этом 95,7 % сотрудников, участвующих в исследовании, отмечают, что построение карьеры в компании проходит на основе личностных и деловых качеств. 86,8 % считают, что важно наличие соответствующего уровня образования и квалификации,

а 45,7 % утверждают, что успех в построении карьеры зависит от отношений с руководством. 2,1 % респондентов затруднились ответить на этот вопрос.

Следующий вопрос имел своей целью уточнить, какие применяемые в компании формы морального стимулирования имеют наибольшее значение для сотрудников (рис. 3). Наиболее важными для респондентов являются такие формы морального стимулирования, как присвоение звания «Лучший сотрудник» (86,8 %), возможности карьерного роста (85,9 %) и доска почета (61,1 %). Было выявлено, что для 38,5 % респондентов моральное стимулирование не важно, и они предпочли бы его заменить на материальное, что характеризует их как работников с инструментальным типом мотивации.

Респонденты отметили, что в коллективе отношения строятся преимущественно на принципах сотрудничества (98,3 %) и доброжелательности (88,5 %), что касается отношения между подчиненными и руководством, то также преобладает принцип сотрудничества (99,1 %) (рис. 4).

Вместе с тем ответ на вопрос о том, задумывались ли респонденты за последний год работы в компании о смене организации-работодателя, показал, что большинство все-таки думали о смене работы: 78 % выбрали ответ *Скорее да*, 19 % – *Да*, 3 % – *Нет*.

В качестве факторов, которые могут послужить причинами поиска новой работы, были выделены следующие: уровень заработной платы (93,2 %), проблемы с коллективом (87,6 %) и несоблюдение Трудового Кодекса РФ (80,8 %) (рис. 5).

В качестве удерживающих факторов респондентами были названы стабильная белая заработная плата (85,9 %), хороший дружный коллектив (83,3 %) и возможность профессионального роста (59,0 %) (рис. 6).

В целом результаты анкетирования показали, что удовлетворенность оплатой труда все-таки не является ключевой для респондентов, а значимым является бренд компании.

Затем был проведен анализ реализации отдельных функций управления персоналом в торговой организации, который показал, что все традиционные функции реализуются в полном объеме. При этом динамика затрат на привлечение одного сотрудника имеет тенденцию к росту, а также растет и средний срок закрытия вакансий, что свидетельствует об определенных сложностях с привлечением персонала в компанию. В организации ежегодно происходит несколько несчастных случаев, однако динамика дней нетрудоспособности показывает, что травмы, полученные работниками, были несерьезны, что позволило им быстро восстановить здоровье. В целом

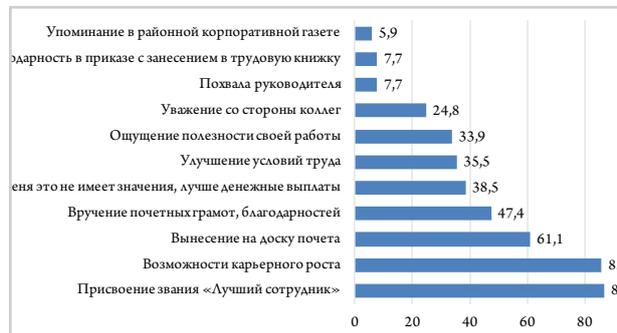


Рис. 3. Ответы респондентов на вопрос о предпочитаемых ими формах морального стимулирования, %

Fig. 3. Responses to the question about the preferred forms of moral incentives, %

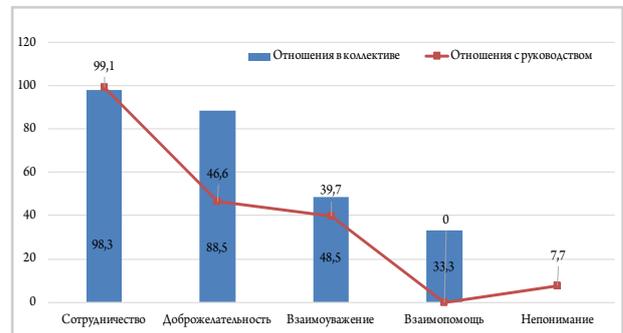


Рис. 4. Ответы респондентов на вопросы о взаимоотношениях внутри коллектива и с руководством, %

Fig. 4. Responses to the questions about team and management relations, %



Рис. 5. Возможные причины увольнения сотрудников, %

Fig. 5. Possible reasons for dismissing employees, %

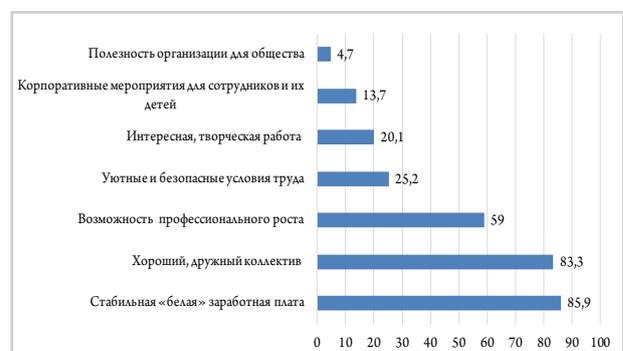


Рис. 6. Преимущества компании «Холидей» как работодателя, отмечаемые сотрудниками, %

Fig. 6. Advantages of Holiday as an employer as noted by employees, %

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-113-121

условия труда оцениваются как безопасные, а организация труда на предприятии находится на высоком уровне. В компании проводится аттестация, которую сотрудники проходят раз в 3 года, и деловая оценка для сотрудников офиса – один раз в год. Результаты оценки говорят о том, что она проводится качественно с целью выявления несоответствия должности и необходимости обучения. Персонал, который нуждается в обучении, проходит его регулярно. Доля премиальных выплат в фонде оплаты труда за последние годы имеет негативную тенденцию к росту (т.к. сокращается постоянная часть заработной платы), а доля социальных выплат и льгот в фонде оплаты труда стабильна и составляет 14,3 %. Это обусловлено тем, что статьи расходов в социальном пакете практически не пересматриваются. Сотрудники поддерживают и разделяют корпоративную культуру компании, т.к. на протяжении всего рассматриваемого периода посещаемость корпоративных мероприятий – свыше 90 %, помимо этого сотрудники не просто приходят, но и активно участву-

ют в конкурсах и подготовке проводимых организацией мероприятий.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что недостаточно эффективной сферой управления персоналом в данной торговой организации является функция мотивации и стимулирования. Это подтверждается не только субъективными характеристиками, отраженными в результатах анкетирования, но и объективными данными самого предприятия.

3.2. Внешний бренд работодателя

Анализ необходимо начинать с изучения ситуации, которая может быть представлена в виде SWOT-анализа основных факторов (возможностей и угроз, сильных и слабых сторон), влияющих на состояние бренда работодателя компании «Холидей». Рассмотренные факторы представлены в таблице 1³.

Показатели привлекательности бренда работодателя компании во внешней среде были разбиты на три блока.

Таблица 1. SWOT-анализ основных факторов, определяющих состояние бренда работодателя компании «Холидей»

Table 1. SWOT analysis of the main factors determining the state of the Holiday employer brand

Внутренние факторы	Внешние факторы
Сильные стороны	Возможности
<ul style="list-style-type: none"> Компания является самым крупным ритейлом Сибири. Система управления человеческими ресурсами направлена на поощрение поиска новых идей, на их дальнейшую разработку и практическую реализацию. Деловая, комфортная обстановка среди сотрудников в компании. Удобное расположение офиса и большинства магазинов – вблизи основных транспортных магистралей города. Мотивация на результат сотрудников организации. Компания входит в топ 200 лучших частных работодателей России. 	<ul style="list-style-type: none"> Увеличение притока кандидатов на открытые вакансии. Расширение торговых площадей. Прогнозируемый рост рынка торговых услуг в регионе. Политика правительства, направленная на инновационное развитие экономики за счет снижения налогов для крупных предприятий.
Слабые стороны	Угрозы
<ul style="list-style-type: none"> Нахождение ряда магазинов вдали от основных магистралей города. Сложности с привлечением персонала и его удержанием. Отсутствие обратной связи от сотрудников о степени их удовлетворенности и лояльности. Отсутствие полноценной работы над брендом организации как работодателя. 	<ul style="list-style-type: none"> Рост безработицы и снижение уровня доходов населения. Мировой финансовый кризис и связанное с ним ухудшение финансового состояния отечественных организаций. Ужесточение законодательной базы, регулирующей деятельность торговых предприятий. Сильная конкуренция в отрасли. Невысокие входные барьеры в данный сегмент рынка – возможно появление новичков-конкурентов в нашем сегменте.

³ Составлено авторами на основе анализа текущей рыночной ситуации, документов и внутренней отчетности компании «Холидей».

1. Надежность компании. Показателем надежности для персонала и соискателей является период существования компании на рынке и ее финансовая устойчивость. Компания «Холидей» работает с 2000 г., что формирует у работников уверенность в завтрашнем дне и способствует привлекательности бренда работодателя. Финансовая устойчивость компании соискателями рабочих мест косвенно может ассоциироваться с широтой охвата торговой сетью потребителей. По данным на 2017 г. компания имеет 492 магазина, что говорит о ее значительном присутствии на рынке.

2. Известность компании. Известность компании можно определить с помощью такого показателя, как место в рейтинге работодателей России, и по количеству общественно-полезных проектов, которые реализует компания в качестве спонсора. В 2014 г. компания была на 124 месте в рейтинге работодателей, в 2015 – 119, в 2016 – 113, в 2017 – 145⁴, при этом спонсорской деятельностью данная компания не занимается. Динамика занимаемого места неоднозначна, т.к. до 2016 г. позиция компании повышалась, а в 2017 г. резко упала сразу на 32 пункта, что может негативно отразиться на бренде работодателя в целом.

3. Привлекательность компании для соискателей. В качестве косвенных показателей привлекательности можно использовать количество заявок на прохождение практики, подаваемых студентами; количество качественных входящих резюме; соотношение заработной платы со средней заработной платой по области и по отношению к прожиточному минимуму в регионе (таблица 2⁵). Также следует анализировать ценностное предложение работодателя на его соответствие требованиям соискателей рабочих мест.

Из данных таблицы 2 видно, что количество заявок на прохождение практики имело положительную динамику, но резко упало в 2017 г., что может говорить о снижении среди студентов привлекательности компании как потенциального работодателя. Что касается входящих резюме, то их число меньше, чем количество имеющихся вакансий в год, что свидетельствует о проблемах с привлекательностью компании для соискателей. Рассматривая

соотношение средней заработной платы с прожиточным минимумом в динамике за 2014–2016 год, можно сказать, что средняя заработная плата в компании превышает прожиточный минимум больше чем в 2 раза. Это позволяет говорить о выполнении ею воспроизводственной функции. А соотношение средней заработной платы со средней заработной платой по региону неблагоприятное, т.к. в компании она ниже, чем по области в целом, что негативно сказывается на мотивации работников к труду. При этом основной причиной увольнений является неудовлетворенность заработной платой.

Таким образом, по представленным выше показателям анализируемую компанию можно оценить как имеющую невысокий уровень привлекательности в качестве работодателя, что, несомненно, требует обратить внимание на целенаправленную работу по формированию бренда организации как работодателя.

Вместе с тем в целях объективности и точности полученных данных оценка бренда работодателя требует проведения обязательного сравнения представленных выше показателей с данными основных конкурентов.

Оценка конкурентов по критерию *надежность* позволяет сделать вывод о том, что практически все (за исключением сети «О`КЕЙ») торговые организации имеют значительный опыт работы на рынке. Компания «Холидей» не особенно выделяется по данному показателю (таблица 3⁶).

Широта присутствия торговой сети на рынке также характеризуется количеством функционирующих магазинов (таблица 4). Лидером по количеству магазинов в торговой сети является ритейл «Магнит», его сеть насчитывает 12089 магазинов. Такое количество магазинов данная сеть отрыла за 24 года существования и сейчас продолжает интенсивно развиваться, что, несомненно, характеризует данную организацию как надежного работодателя. Наименьшее количество магазинов у торгового холдинга «Сибирский Гигант». Одни из лидеров по времени присутствия на рынке, «Лента» и «Мария-Ра», насчитывают 328 и 946 магазинов соответственно, что по сравнению с сетью магазинов «Магнит» является не очень высокими показателями.

Таблица 2. Показатели привлекательности компании «Холидей» за 2014–2017 гг.

Table 2. Indicators of the attractiveness of Holiday in 2014–2017

Показатель	2014	2015	2016	2017
Количество заявок на прохождение практики	8	9	11	7
Количество качественных входящих резюме	2152	2131	3002	2561
Соотношение средней заработной платы по организации со средней заработной платой по области	22055/ 22528=0,86	24430/ 27267=0,90	26592/ 27513= 0,97	28163/ 29133=0,97
Соотношение величины средней заработной платы в организации с прожиточным минимумом по региону	22055/ 8945=2,5	24430/ 10117=2,4	26592/ 10225 = 2,6	28163/ 11159=2,5

⁴ Составлено по: Рейтинг работодателей России 2018. Режим доступа: <http://rating.hh.ru/> (дата обращения: 20.09.2018).

⁵ Составлено авторами по данным статистики и внутренней отчетности предприятия.

⁶ Таблицы 3 и 4 составлены по материалам сайтов компаний.

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-113-121

Таблица 3. Время основания торговых сетей
Table 3. Establishment of retail chains

№	Компания работодатель	Год основания
1	Ашан	1961
2	Лента	1993
3	Мария-Ра	1993
4	Магнит	1994
5	Сибирский Гигант	1996
6	Пятерочка	1998
7	Холидей	2000
8	О`КЕЙ	2001

Таблица 4. Количество функционирующих магазинов в России за 2017 г.

Table 4. Number of functioning stores in Russia, 2017

№	Компания работодатель	Количество магазинов в России, шт.
1	Магнит	12089
2	Пятерочка	9002
3	Мария-Ра	946
4	Холидей	492
5	Лента	328
6	Ашан	301
7	О`КЕЙ	96
8	Сибирский Гигант	33

Таким образом, по анализируемым показателям самая надёжная и динамично развивающаяся компания работодатель – это торговая сеть «Магнит», на втором месте находится «Пятерочка», на третьем – «Мария-Ра», а компания «Холидей» находится в середине.

Следующий оценочный показатель *известность* характеризуется через рейтинг крупных частных работодателей России (таблица 5⁷). При составлении рейтинга используется целый ряд показателей, позволяющих оценить качество работы с персоналом и ценностное предложение компаний работникам.

Лучшим работодателем является торговая сеть «Магнит». За последние четыре года данный ритейлер находился в пятерке лидеров рейтинга, а в 2017 г. занял второе место, что подтверждает сделанный ранее вывод о том, что «Магнит» является наиболее привлекательным для соискателей работодателем с хорошо сформулированным ценностным предложением. Стоит отметить, что торговый холдинг «Сибирский Гигант» не входит в список привлекательных работодателей. Что касается анализируемой сети «Холидей», то данная компания находится в рейтинге, но динамика занимаемых ею позиций не однозначна, т.к. до 2017 г. они улучшаются, но в 2017 г. происходит резкое ухудшение.

Таблица 5. Рейтинг крупных частных российских работодателей за период 2014–2017 гг.

Table 5. Rating of large private Russian employers in 2014–2017

№	Компания работодатель	2014	2015	2016	2017
1	Магнит	4	3	3	2
2	Пятерочка	5	5	4	3
3	Лента	34	29	27	21
4	О`КЕЙ	37	36	37	38
5	Ашан	–	66	66	–
6	Мария-Ра	114	112	106	106
7	Холидей	124	119	113	145
8	Сибирский Гигант	–	–	–	–

Таким образом, «Холидей» в рейтинге занимает предпоследнее место по привлекательности, что говорит об имеющихся проблемах с его брендом как работодателя и существенном отставании от конкурентов.

Анализ более детальной информации о ценностном предложении и данных относительно социальной ответственности, представленной на сайтах компаний конкурентов, показал, что не все из них занимаются спонсорингом, а их ценностные предложения не всегда позволяют четко выделить организацию-работодателя из массы других. В то же время спонсорская и благотворительная деятельность положительно влияют на бренд организации как работодателя. А ценностное предложение не только формирует привлекательность, но и позволяет позиционировать организацию на рынке труда. Изучив все представленные выше характеристики внешнего бренда работодателя, обобщим их и для наглядности представим в виде таблицы 6⁸.

4. Выводы

Самой привлекательной компанией из всех рассмотренных выше является торговая сеть «Магнит», а анализируемая компания «Холидей» уступает ей по следующим показателям:

- количество функционирующих магазинов;
- привлекательное ценностное предложение работодателя;
- позиция в рейтинге работодателей;
- спонсорская или благотворительная деятельность, которая расширяет известность компании и формирует положительное отношение к ней со стороны сообщества.

Итак, нами был предложен и апробирован методический инструментальный оценки бренда работодателя по двум направлениям и в сопоставлении с основными конкурентами.

⁷ Составлено по: Рейтинг работодателей...

⁸ Составлено авторами на основе анализа информации сайтов компаний.

Таблица 6. Показатели сравнения бренда работодателя компания «Холидей» с брендами работодателя основных конкурентов на 2018 г.**Table 6. Employer brand of Holiday vs. its main competitors, 2018**

Показатель Компания	Время существования компании на рынке	Количество функционирующих магазинов	Привлекательность ценностного предложения работодателя	Наивысшее место в рейтинге работодателей, которое занимала компания	Спонсорская деятельность
Ашан	57	301	Высокая	66	+
Лента	25	328	Высокая	21	–
Магнит	24	12089	Высокая	2	+
Мария-Ра	25	946	Высокая	106	+
О`КЕЙ	16	96	Высокая	36	+
Пятёрочка	20	9002	–	3	+
Сибирский Гигант	22	33	Средняя	–	+
Холидей	17	492	Средняя	113	–

Подводя итог, можно отметить, что в современных конкурентных условиях на рынке труда торговым организациям необходимо проводить оценку своего бренда работодателя в сравнении со своими основными конкурентами, формировать целенаправленно бренд и прилагать усилия по его продвижению, что будет способствовать эффективному позиционированию организации на рынке

труда. При этом организация получает возможность своевременно обеспечивать себя человеческими ресурсами необходимого качества; снизить текучесть кадров, вызванную неудовлетворённостью сотрудников отдельными параметрами работы в организации; оптимизировать свои затраты и повысить отдачу от используемых человеческих ресурсов.

Литература

1. Масалова Ю. А. Привлекательность рабочих мест в современных условиях // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2013. Т. 2. № 5. С. 60–62.
2. Масалова Ю. А. Факторы привлекательности рабочих мест и предприятий работодателей для будущих специалистов // Современная наука: теория и практика. 2011. Т. 2. № 1. С. 14–22.
3. Криницына З. В. Управление персоналом в организации на основе системы HR-брендинга // Вестник науки Сибири. 2013. № 4. С. 182–187.
4. Бруковская О., Осовицкая Н. Как построить HR-бренд вашей компании. 53 способа повысить привлекательность компании-работодателя. СПб.: Питер, 2010. 288 с.
5. Экономика труда: вызовы времени / ред. С. И. Сотникова. Новосибирск: НГУЭУ, 2012. 420 с.
6. Ambler T., Barrow S. The employer brand // Journal of brand management. 1996. Vol. 4. № 3. P. 185–206.
7. Кучеров Д. Г., Завьялова Е. К. Бренд работодателя в системе управления персоналом компании // Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом). 2012. № 9. С. 106–112.
8. Макушкина Н. Д. Бренд работодателя // Экономика и управление персоналом: энциклопедический словарь / ред. С. И. Сотникова. М.: Инфра-М, 2016. С. 23–24.
9. Масалова Ю. А., Шикина В. О. Роль бренда работодателя в системе мотивации труда персонала // Проблемы экономической науки и практики / отв. ред. С. А. Филатова. Новосибирск: НГУЭУ, 2018. Вып. 4. С. 130–144.
10. Забирова Л. М., Гатаулин И. И. Формирование и оценка HR-бренда компании // Казанский экономический вестник. 2013. № 1. С. 37–40.
11. Арькова Т. Ю. Сущность HR-брендинга как механизм позиционирования организации на рынке труда // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. 2011. № 3. С. 125–129.
12. Котова Л. Р. Формирование бренда работодателя и его оценка на внутреннем и внешнем рынке // Вестник Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова. 2012. № 11. С. 67–74.
13. Маслов Е. В. Проектирование рабочих мест с учетом их привлекательности для работников // Вестник НГУЭУ. 2014. № 4. С. 18–26.

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-113-121

Employer Brand of a Modern Organization

Yuliya A. Masalova ^{a, @, ID}; Victoria O. Shikina ^a^a Novosibirsk State University of Economy and Management, 56, Kamenskaya St., Novosibirsk, Russia, 630099

@ y.a.masalova@edu.nsuem.ru

^{ID} <https://orcid.org/0000-0001-5298-5743>

Received 14.11.2018. Accepted 17.01.2019.

Abstract: The study features the phenomenon of employer brand and its role in the management system of a modern organization. The methods involved polling and data analysis of information presented on the websites of the trade organizations in question. The article presents some results of the research of the employer brand of a trade organization in the conditions of competition for human resources and in connection with the changing requirements to their qualitative characteristics. In the case of the trade organization under consideration, the workers demonstrated loyalty, since the reputation and reputation of the company on the market was important for them. It was revealed that dissatisfaction with wages does not always lead to a change of job, although it is an important reason for discontent. Trade organizations should evaluate their brand through a system of internal and external indicators. The brand evaluation should be performed in comparison with the main competitors. The results of the study can be useful for human resources management.

Keywords: competitiveness, labor market, personnel, employer brand assessment, employer value proposition

For citation: Masalova Y. A., Shikina V. O. The Study of the Employer Brand of a Modern Organization. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Politicheskie, sotsiologicheskie i ekonomicheskie nauki*, 2019, 4(1): 113–121. (In Russ.) DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-113-121

References

1. Masalova Yu. A. Appeal of present-days jobs. *Management of the Personnel and Intellectual Resources in Russia*, 2013, 2(5): 60–62. (In Russ.)
2. Masalova Yu. A. Factors of attractiveness of workplaces and employers' enterprises for future specialists. *Dovremennaiia nauka: teoriia i praktika*, 2011, 2(1): 14–22. (In Russ.)
3. Krinitsyna Z. V. Personnel management in organizations on the basis of HR branding system. *Vestnik nauki Sibiri*, 2013, (4): 182–187. (In Russ.)
4. Brukovskaya O., Osovitskaya N. *How to build your company's HR brand. 53 ways to increase the attractiveness of the company-employer*. Saint-Petersburg: Piter, 2010, 288. (In Russ.)
5. *Work economy: time calls*, ed. Sotnikova S. I. Novosibirsk: NGUEU, 2012, 420. (In Russ.)
6. Ambler T., Barrow S. *The employer brand. Journal of brand management*, 1996, 4(3): 185–206.
7. Kucherov D. G., Zavyalova E. K. Employer brand in the company's personnel management system. *Kadrovik. Kadrovyi menedzhment (upravlenie personalom)*, 2012, (9): 106–112. (In Russ.)
8. Makushkina N. D. Employer Brand. *Economics and Human Resource Management*, ed. Sotnikova S. I. Moscow: Infra-M, 2016, 23–24. (In Russ.)
9. Masalova Y. A., Shikina V. O. The role of the brand of the employer in the system of motivation of labor of the personnel. *Problems of economic science and practice*, ed. Filatov S. A. Novosibirsk: NGUEU, 2018, iss. 4, 130–144. (In Russ.)
10. Zabirowa L. M., Gataullin I. I. Formation and assessment of company's HR-brand. *Kazanskii ekonomicheskii vestnik*, 2013, (1): 37–40. (In Russ.)
11. Arkova T. Yu. The essence of HR-branding as a mechanism for positioning an organization on the labor market. *Izvestia of the Volgograd State Pedagogical University*, 2011, (3): 125–129.
12. Kotova L. R. Formation of the brand of the employer and its assessment in the domestic and foreign market. *Vestnik of the Plekhanov Russian University of Economics*, 2012, (11): 67–74.
13. Maslov E. V. Design of workplaces in considerate on of workforce appeal. *Vestnik NSUEM*, 2014, (4): 18–26.

УДК 331.1

Управление мотивацией инновационной деятельности персонала современных вузов

Наталья А. Перевозчикова^{а, @}; Диана Г. Багдасарова^{а, @}^а Институт экономических исследований, 83048, Украина, г. Донецк, ул. Университетская, 77

@ minina17@mail.ru

@ bdg1704@gmail.com

Поступила в редакцию 14.11.2018. Принята к печати 17.01.2019

Аннотация: Статья посвящена актуальным проблемам мотивации инновационной деятельности персонала высших учебных заведений. Предметом статьи являются организационные и практические вопросы управления мотивацией инновационной деятельности персонала образовательных организаций. Целью статьи является определение направлений повышения уровня инновационной деятельности персонала организаций высшего образования. В ходе исследования проводится анализ, дается характеристика категорий *мотивационный потенциал* и *инновационный потенциал*, обосновывается их значение для реализации и внедрения инноваций в сфере высокоинтеллектуального преподавательского труда. Также предлагаются конкретные методы повышения мотивации инновационной деятельности, адаптированные под специфику деятельности высших учебных заведений, а именно экономические методы мотивации, метод управления по целям, метод партисипативного управления и метод обогащения труда. Предложенные в статье методы мотивации позволят руководству высших учебных заведений стимулировать сотрудников к повышению уровня инновационно-активного поведения и максимальной реализации инновационного потенциала для достижения целей организации и личных целей.

Ключевые слова: стимулирование труда, инновационный потенциал, высшие учебные заведения, мотивационные методы, инновационно-активное поведение, обогащение труда, партисипативное управление, управление по целям

Для цитирования: Перевозчикова Н. А., Багдасарова Д. Г. Управление мотивацией инновационной деятельности персонала современных вузов // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2019. Т. 4. № 1. С. 122–127. DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-122-127

Введение

Важнейшей задачей системы высшего образования является максимальное повышение уровня качества профессиональной подготовки студентов, соответствующего интересам государства. Решить эту задачу крайне сложно без высокомотивированного профессорско-преподавательского коллектива, поэтому вопросы мотивации и стимулирования персонала высших учебных заведений всегда были и остаются на сегодняшний день актуальными. От четко разработанных систем стимулирования труда зависят и творческая активность профессорско-преподавательского состава, и конечные результаты деятельности образовательной организации в целом.

В условиях современной образовательной парадигмы перед учреждениями высшего образования остро встал вопрос не просто мотивации педагогического коллектива, а еще и стимулирования его инновационной деятельности. Однако зачастую руководство вузов не в полной мере осознает, что представляет собой инновационная деятельность. Инновационная деятельность – это сложный и комплексный процесс создания, апробации и имплементации инноваций, а не только использование новых технологий в процессе деятельности. В свою очередь, инновационная деятельность вузов является результатом

их деятельности, направленной на разработку и внедрение принципиально нового или усовершенствованного образовательного продукта (услуги), успешно применяемого в повседневной педагогической практике [1, с. 89]. Поэтому основной задачей мотивации инновационной деятельности персонала образовательных организаций является обеспечение осознания, проектирования и освоения нововведений в рамках конкретного вуза.

Современный социум требует от вузов реализации как традиционных образовательно-просветительских функций, так и функции производства инноваций. В то же время проблема мотивации инновационной деятельности в вузах является еще недостаточно изученной. Поэтому руководству вузов приходится либо самостоятельно формировать наиболее приемлемые способы мотивации сотрудников к инновациям, либо же заимствовать уже имеющийся опыт зарубежных коллег. Вместе с тем простая экстраполяция даже самого успешного опыта зарубежных образовательных организаций без учета особенностей отечественной системы высшего образования не всегда является целесообразной.

Вопросами мотивации инновационной деятельности персонала в целом и в сфере образования в частности занимались такие исследователи, как Ю. В. Бондаренко

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-122-127

[2], Е. Е. Первакова [3], Н. Г. Пьянкова [4], Н. М. Рубцов [5], А. С. Ильин [6], Л. М. Якушева [7] и др. Однако определенные стороны данной проблемы требуют дополнительных исследований.

Целью данного исследования является определение направлений мотивации инновационной деятельности персонала организаций высшего образования.

Ключевые направления мотивации инновационной деятельности преподавателей вузов

Пути управления мотивацией инновационной деятельности персонала организацией высшего образования могут различаться и находятся в прямой зависимости и от общей системы мотивации в сфере высшего образования, и от специфики менеджмента конкретного вуза. Однако прежде чем рассматривать эти пути, следует обратить внимание на такие важные для управления эффективностью инновационной деятельности категории, как мотивационный и инновационный потенциал.

Мотивационный потенциал можно определить как комплекс важнейших для сотрудника мотивов и стимулов профессиональной деятельности, которые детерминируют его отношение к труду и осуществляются в его трудовой деятельности при наличии необходимых организационных условий. То есть мотивационный потенциал – это мера имеющихся ресурсов относительно собственного труда [8, с. 55]. Мотивационный потенциал сотрудника обычно раскрывается в той мере, которая необходима для эффективного решения задач организации и соответствует требованиям руководства. Он может быть адекватным этим потребностям, а может быть недостаточным или избыточным. Главная цель управления мотивационным потенциалом – это не заставить человека выполнять работу, а пробудить в нем интерес к ней.

Современный динамично развивающийся рынок образовательных услуг и повышающиеся требования к компетенциям преподавателей требуют от образовательных организаций иных, обновленных и усовершенствованных, методов управления. Поскольку качество образовательного процесса непосредственно зависит от способности руководства и персонала образовательных организаций имплементировать инновации в процесс обучения, образовательным учреждениям необходимо работать над созданием такой системы организации труда, которая смогла бы обеспечить непрерывное развитие и реализацию инновационного потенциала своих сотрудников. Побеждает тот вуз, который сможет раньше конкурентов адекватно отреагировать на все общественные и отраслевые трансформации и с наибольшей эффективностью использовать инновационный потенциал своих сотрудников, что даст образовательной организации возможность ее дальнейшего развития.

В настоящее время сложно дать четкое определение категории *инновационный потенциал*, поскольку не существует единой её трактовки разными исследователями, а комплексные теоретико-методические исследования в этой области отсутствуют. Однако некоторые исследователи трактуют это понятие как комплекс различного рода (научно-технических, технологических, инфраструктурных, финансовых, правовых, социокультурных) возможностей освоения и внедрения нововведений и образования цельной системы формирования идей, обеспечивающих повышение качества и конкурентоспособности конечной продукции или услуг предприятия согласно его целям и стратегии¹.

Исходя из данного определения, инновационный потенциал является системой связей возможностей работника с многочисленными взаимозависимыми ресурсами. Следовательно, его структуру можно представить с помощью иерархической схемы, где различные ресурсы изображены в виде колец (на рисунке заштрихованы). Каждое предприятие обладает организационно-управленческим ресурсом, т. е. способностью руководства к организации своих потенциальных возможностей в единую систему с целью получения необходимого синергетического эффекта. В данном случае этот ресурс является ключевым и помещён в центр схемы. Остальные ресурсы располагаются в соответствии с особенностями конкретного инновационного проекта – наиболее важные для его реализации ближе к центру, далее по мере уменьшения их значения [9, с. 91].

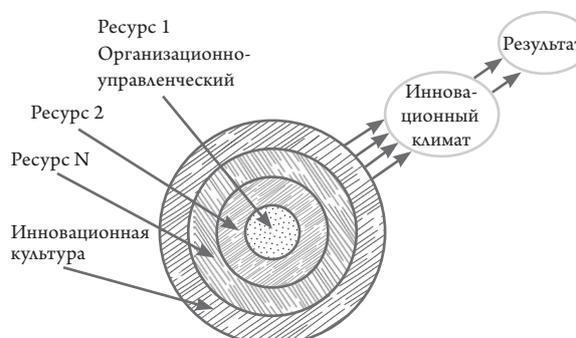


Рис. Структура инновационного потенциала работника

Fig. Structure of employee innovation potential

Переформатирование мотивации профессорско-преподавательского состава образовательных организаций с учетом данных категорий позволит помочь улучшить положение организации на рынке образовательных услуг, более полно и эффективно использовать инновационные возможности сотрудников, выступающих как команда единомышленников. В данном случае терпимость организации перед неблагоприятным влиянием изменений внешней среды многократно возрастает.

Следует отметить, что на сегодняшний день многие работники сферы образования имеют весьма значительный

¹ Сущность и структура инновационного потенциала организации. Режим доступа: http://www.projects.innovbusiness.ru/content/document_r_959C77FD-929D-4172-A075-015C1AA40C04.html (дата обращения: 09.04.2018).

опыт, умения и знания, однако не раскрывают свой потенциал в полной мере. Они не заинтересованы в этом в силу разных причин, как то: отсутствие выгоды, причем необязательно материальной; излишние затраты времени; соображения безопасности (т. н. наказуемость инициативы), поскольку руководство многих организаций не всегда приветствует новые идеи.

Очевидно, что цель мотивационного механизма должна заключаться не в принуждении совершения изменений, а в создании интереса к инновационной деятельности. Осуществить это можно с помощью определенных методов мотивации.

Наибольшую популярность в научных кругах снискала классификация мотивационных методов на материальные и моральные. Данная классификация очень проста, удобна, и ее можно применить и к мотивации инновационной деятельности персонала образовательных организаций в том числе. Но поскольку мотивация инновационной деятельности имеет свою специфику, следовательно, и методы мотивации должны иметь свои особенности. В данном случае более целесообразно применять несколько иные группы методов стимулирования.

Материальные методы. Эта категория методов может быть использована в процессе планирования работы, контроля над выполнением плана, выступать материальной составляющей мотивации трудовой деятельности. Премирование за соответствующие требованиям количественные и качественные показатели и взыскание за недостаточность или ненадлежащее качество таковых является неотъемлемой частью рациональной системы оплаты труда. Учёным В. А. Дятловым в ходе рассмотрения заработной платы как средства повышения эффективности трудовой деятельности были выделены в качестве форм экономического стимулирования различные бонусы, используемые в настоящее время предприятиями, и заранее предусмотренное участие работников предприятия в его прибыли [10, с. 140].

Определяющее значение для продуктивности применения материальных методов воздействия имеет степень осознания и принятия коллективом принципов данной системы, обязательное соблюдение соответствия результатов работы и уровня поощрения или взыскания и их временной связи. Однако для действенной внутренней мотивации персонала недостаточно учитывать лишь методы экономического стимулирования. Следует уделять значительное внимание также морально-этическим и социально-психологическим аспектам рассматриваемой проблемы.

Метод управления по целям. Основной сутью метода управления по целям является четкое целеполагание на всех уровнях функционирования организации и формирование системы целей таким образом, что конкретные цели организации становятся направлением действия и мотивации каждого сотрудника на каждом уровне и в каждом подразделении. В то же время эти цели

становятся стандартами, которые обязывают каждого сотрудника выполнять свою работу с наибольшей отдачей. В процессе реализации данного метода главное – это самоуправление и самоконтроль, а не авторитарность и контроль со стороны руководства [11].

Применение метода управления по целям имеет ряд отличительных особенностей:

- осуществление целеполагания на всех уровнях организации;
- преобразование организационной цели в личную цель каждого сотрудника;
- достижение максимального баланса между целями организации и имеющимися в ее распоряжении ресурсами;
- наличие средств для интеграции организации с внутренней и внешней средой;
- обеспечение регулярной и адекватной обратной связи между руководством и сотрудниками.

Таким образом, управление по целям – это индивидуальная целевая система вознаграждения, которая предоставляет каждому участвующему субъекту набор целей для достижения в течение заданного рабочего периода (обычно это один год) и указывает некоторые дополнительные вознаграждения, зависящие от достижения этих целей. Такая система переменного вознаграждения направлена главным образом на повышение производительности и трудовых усилий сотрудников организации.

Понятие партисипативного управления в системе образования предполагает не только исполнение преподавателем обязанностей ограниченного масштаба, но и искреннюю его заинтересованность в эффективности работы всего образовательного учреждения, создание благоприятных условий трудовой деятельности и успешности её результатов.

В контексте партисипативного управления образовательные организации предоставляют персоналу возможность принимать участие в управлении, которое может иметь различные формы. В частности, преподавательский коллектив самостоятельно выбирает способы осуществления профессиональной деятельности (принимает решения по поводу методов, режима работы и пр.); участвует в процессе планирования и подготовки принятия решений (сбор и анализ информации, определение целей и методов организации работы); привлекается к принятию управленческих решений относительно деятельности своего подразделения; имеет право осуществлять постоянный мониторинг и контроль качественных и количественных показателей предоставляемых потребителю образовательных услуг; несёт ответственность за результаты труда; участвует в создании и функционировании совместных (состоящих как из представителей преподавательского состава, так и руководства) советов, решающих, к примеру, вопросы различных видов поощрения, в том числе и материального, в случае повышения качества оказываемых услуг, внедрения инноваций

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-122-127

и пр.; выносит предложения относительно повышения эффективности как собственной деятельности, так и деятельности организации в целом, в том числе соответствующих структурных подразделений; имеет право с целью оптимизации работы формировать специальные группы сотрудников по интересам.

Вышеперечисленные меры позволяют педагогическому коллективу участвовать в управленческом процессе на любой его стадии: определения задач и первичного планирования, организации выполнения рабочего плана и его своевременной коррекции, контроля и регулирования деятельности, подведения итогов.

Немаловажным условием продуктивного участия педагогического коллектива в управленческой деятельности является формирование соответствующего морально-психологического климата, предполагающего заинтересованность каждого сотрудника в результате работы, свободный обмен идеями и соблюдение норм профессиональной этики. Данный фактор занимает ключевое положение в системе инновационного развития образовательных организаций [12, с. 101].

Обогащение труда является мотивационным методом, используемым организациями для того, чтобы дать сотруднику почувствовать большее удовлетворение своей работой. Это предполагает предоставление сотруднику дополнительных обязанностей, ранее зарезервированных за его руководителем или другими вышестоящими должностями. По сути, обогащение труда предоставляет сотруднику высокий уровень самостоятельности при выполнении его обязанностей.

Целью обогащения труда является обеспечение баланса между должностными обязанностями сотрудника и его ожиданиями. Поэтому важнейшими задачами руководства в области кадрового менеджмента являются повышение удовлетворенности сотрудников работой, снижение текучести кадров и повышение производительности труда. Иными словами, менеджеры высшего и среднего звена должны создать для сотрудников такую систему организации труда, чтобы те чувствовали себя психологически комфортно, были более результативны и менее склонны искать работу в другом месте.

Обогащение труда как элемент управленческой деятельности в сфере высшего образования может включать в себя две составляющие.

1. Сосредоточение усилий сотрудников на рабочих задачах. Достижению этого способствуют следующие способы:

- четкая система постановки целей – общая миссия образовательной организации должна быть доведена до всех сотрудников, каждый из которых должен идентифицировать себя с целями организации, четко осознавать, как он вписывается в общий процесс и насколько важен его вклад для организации;
- предоставление каждому сотруднику необходимых и достаточных ресурсов для эффективного осуществления трудовой деятельности и решения

производственных задач – включает в себя также вспомогательные функции, такие как информационно-коммуникационные технологии, обучение и развитие персонала;

- формирование благоприятной корпоративной культуры и устранение элементов, которые способствуют недоверию, как в коллективе, так и между руководителями и подчиненными;
 - обеспечение эффективных вертикальных, горизонтальных и диагональных коммуникаций;
 - предоставление достаточной свободы сотрудникам и поощрение их инициативности;
 - обеспечение адекватного признания и оценки усилий сотрудников;
 - создание условий для дополнительного обучения и регулярного повышения квалификации;
 - разработка программ распределения или ротации должностей для обеспечения разнообразия работы.
2. Связь эффективности работы сотрудников с вознаграждением. Для этого необходимо следующее:
- формирование прозрачной системы вознаграждения, разделяемой каждым сотрудником;
 - постоянная работа с персоналом, направленная на обеспечение понимания того, что сотрудники получают вознаграждение за качественно выполненную работу.

Организации (в том числе и образовательные) обращаются к обогащению труда как к способу повышения уровня организационной культуры. Чем более ценным ощущает себя сотрудник, тем выше у него стремление добиваться высоких результатов. Кроме того, организации могут работать более эффективно, когда работники несут большую ответственность за результаты своей работы.

Одним из важнейших аспектов системы стимулирования выступает сбалансированное использование положительных и отрицательных методов воздействия. Позитивное отношение со стороны руководства к сотруднику мотивирует его к дальнейшему повышению качества работы, проявлению инициативы, креативных способностей, применению инновационных управленческих технологий, усиливает веру в собственные возможности и желание успешно трудиться. Негативная реакция, напротив, способна снизить творческую активность, вызвать нежелательные эмоции, депрессивное состояние и создать стрессовую либо конфликтную ситуацию в коллективе, а следовательно, является контрпродуктивной.

Выводы

Для формирования у сотрудников образовательных организаций личной заинтересованности в работе и инновационной деятельности руководству необходимо разработать эффективную систему трудовой мотивации и стимулирования. В сфере образования такая система может включать в себя экономические методы (зарплата, бонусы, премии), а также комплекс социально-психологических методов: управление по целям, партисипативное

управление и обогащение труда. Без действенной системы мотивации невозможно рассчитывать на высокую отдачу со стороны сотрудников и, соответственно, на высокое качество образовательных услуг. Мотивация непосредственно отражается на результатах труда, однако какими бы ни были факторы мотивации, важно, чтобы их сочетание было сбалансированным.

Рассмотренные направления мотивации персонала позволят сформировать в рамках инновационной

деятельности образовательной организации систему мотивирующего инструментария, который сможет способствовать максимальному раскрытию трудового и инновационного потенциала преподавателей и их направленности на создание и внедрение инноваций, что приведет к повышению качества образовательных услуг и конкурентоспособности организации в целом.

Литература

1. Зенич Н. Ю. Анализ инновационной деятельности образовательных учреждений региональной системы образования // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. 2009. № 105. С. 87–90.
2. Бондаренко Ю. В. Роль мотивации персонала и ее оценка в рамках инновационной деятельности предприятия // Региональная экономика: теория и практика. 2014. № 23. С. 22–29.
3. Первакова Е. Е. Способы нематериальной мотивации инновационной деятельности // Креативная экономика. 2014. № 4. С. 42–51.
4. Пьянкова Н. Г. К вопросу о мотивации инновационной деятельности // Вестник Костромского государственного университета им. Н. А. Некрасова. Серия: Педагогика. Психология. Социальная работа. Ювенология. Социокинетика. 2007. Т. 13. № 3. С. 135–138.
5. Рубцов Н. М. Особенности мотивации персонала в инновационной деятельности // Научная идея. 2017. № 2. С. 9–15.
6. Ильин А. С. Мотивация педагога к инновационной деятельности: эрзац или реальность // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. 2012. № 2. С. 69–74.
7. Якушева Л. М. Мотивация инновационной деятельности преподавателей высшей школы // Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского политехнического университета. Гуманитарные и общественные науки. 2011. № 1. С. 163–167.
8. Лобанова Т. Н. Активизация трудового поведения граждан за счет реализации мотивационного потенциала // Актуальные проблемы экономики и права. 2015. № 1. С. 54–60.
9. Кравченко С. И., Кладченко И. С. Исследование сущности инновационного потенциала // Научные труды Донецкого национального технического университета. Серия: экономическая. 2003. Вып. 68. С. 88–96.
10. Травин В. В., Дятлов В. А. Менеджмент персонала предприятия. М.: Дело, 2003. 272 с.
11. Ильянцев Д. А. Управление по целям: преимущества и недостатки // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2015. № 2. С. 90–94.
12. Морозова М. И., Гонтарева Г. А. Партиципативное управление инновационным развитием общеобразовательного учреждения // Вестник Ленинградского государственного университета им. А. С. Пушкина. 2011. Т. 3. № 4. С. 95–102.

Management of Innovative Activity Motivation of Personnel in Modern Higher Educational Institutions

Nataliya A. Perevozchikova^{a,*}; Diana G. Bagdasarova^{a,*}

^a Institute for Economic Research, 77, Universitetskaya St., Donetsk, Ukraine, 83048

* minina17@mail.ru

* bdg1704@gmail.com

Received 14.11.2018. Accepted 17.01.2019.

Abstract: The present research features the topical problems of innovative activity motivation of the personnel of higher educational institutions to determine various ways to increase innovation activity. The authors analyzed the categories of motivation and innovation potentials, i.e. their characteristics and importance for the implementation and introduction of innovations in the sphere of highly intellectual teaching. The paper describes some specific methods that could increase the innovative activity motivation in higher education institutions, e.g. economic methods of motivation, the method

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-122-127

of management by objectives, the method of participative management, and the method of job enrichment. These methods of motivation allow the management of higher educational institutions to stimulate their employees to raise the level of their innovative-active behavior and to maximize the realization of the innovative potential of employees in order to achieve the goals of the organization and personal goals.

Keywords: labor stimulation, innovative potential, higher educational institutions, motivational methods, innovation-active behavior, job enrichment, participative management, management by objectives

For citation: Perevozchikova N. A., Bagdasarova D. G. Management of Innovative Activity Motivation of Modern Higher Educational Institutions Personnel. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Politicheskie, sotsiologicheskie i ekonomicheskie nauki*, 2019, 4(1): 122–127. (In Russ.) DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-122-127

References

1. Zenich N. Iu. Analysis of innovative activity of St. Petersburg schools. *Izvestia: Herzen University Journal of Humanities & Sciences*, 2009, (105): 87–90. (In Russ.)
2. Bondarenko Iu. V. Role of employee incentive and its assessment within an enterprise innovation activity. *Regional'naiia ekonomika: teoriia i praktika*, 2014, (23): 22–29. (In Russ.)
3. Pervakova E. E. Methods of non-financial motivation of innovation activity. *Creative economy*, 2014, (4): 42–51. (In Russ.)
4. P'iankova N. G. To the question of the motivation of innovation activity. *Vestnik Kostromskogo gosudarstvennogo universiteta im N. A. Nekrasova. Seriya: Pedagogika. Psikhologiya. Sotsialnaia rabota. Iuvenologiya. Sotsiokinetika*, 2007, 13(3): 135–138. (In Russ.)
5. Rubtsov N. M. Features of motivation of the personnel in innovative activities. *Scientific Idea*, 2017, (2): 9–15. (In Russ.)
6. Il'in A. S. Motivation of the teacher to innovate: ersatz or reality. *Nauchnoe obespechenie sistemy povysheniia kvalifikatsii kadrov*, 2012, (2): 69–74. (In Russ.)
7. Iakusheva L. M. Innovative activity motivation of the higher school teachers. *Nauchno-tekhicheskie vedomosti Sankt-Peterburgskogo politekhnicheskogo universiteta. Gumanitarnye i obshchestvennye nauki*, 2011, (1): 163–167. (In Russ.)
8. Lobanova T. N. Activating the working habits of citizens by motivation potential. *Actual problems of economics and law*, 2015, (1): 54–60. (In Russ.)
9. Kravchenko S. I., Kladchenko I. S. Investigation of the essence of innovation potential. *Nauchnye trudy Donetskogo natsional'nogo tekhnicheskogo universiteta. Seriya: ekonomicheskaiia*, 2003, (68): 88–96. (In Russ.)
10. Travin V. V., Diatlov V. A. *Staff management of the enterprise*. Moscow: Delo, 2003, 272. (In Russ.)
11. Ilyenkov D. A. Management by objectives: pros and cons. *Economics and innovations management*, 2015, (2): 90–94. (In Russ.)
12. Morozova M. I., Gontareva G. A. Participatory control of innovative development of an educational institution. *Vestnik Leningradskogo gosudarstvennogo universiteta im. A. S. Pushkina*, 2011, 3(4): 95–102. (In Russ.)

УДК 331.104

Особенности управления персоналом в процессе слияния и поглощения предприятий

Наталья В. Розумная^{а, @}^а Санкт-Петербургский государственный технологический институт (технический университет), 190013, Россия, г. Санкт-Петербург, Московский пр-т, 26[@] rozumnaya.natalya@yandex.ru

Поступила в редакцию 14.11.2018. Принята к печати 17.01.2019

Аннотация: Предмет исследования – управление персоналом в процессе реализации сделок по слиянию и поглощению предприятий. Цель – анализ теоретической базы по вопросам управления персоналом в процессе интеграции предприятий и разработка практических рекомендаций по совершенствованию данного вопроса. В работе были использованы следующие методы: аналитический, синтетический, индуктивно-вероятностный, статистический и математический. Рассмотрены теоретические аспекты осуществления сделок по объединению предприятий. Изучено состояние рынка слияний и поглощений в России, который активно развивается. Проанализирована динамика сделок в стоимостном и количественном разрезах. Рассмотрена структура сделок по отраслям экономики за 2017 г. Обобщены результаты исследований зарубежных и российских ученых по проблеме управления персоналом объединяемых компаний. Выявлены основные проблемы, возникающие в процессе слияния и особенно поглощения фирм. Предложен коэффициент, определяющий отношение сотрудников к изменениям в виде интеграции. Изучены современные методы управления коллективом вновь созданного объединенного предприятия, разработаны практические рекомендации по их совершенствованию.

Ключевые слова: объединение предприятий, корпоративная культура, стратегия интеграции, квалификация работников, качество менеджмента, оплата труда, отток персонала

Для цитирования: Розумная Н. В. Особенности управления персоналом в процессе слияния и поглощения предприятий // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2019. Т. 4. № 1. С. 128–134. DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-128-134

Введение

Сегодня современные компании используют различные стратегии развития, выбор которых зависит от множества условий: состояния экономики страны, уровня конкурентной борьбы, политики правительства, финансово-экономического состояния предприятия, доли рынка, возможностей технического и инновационного развития. Предприятия, нацеленные на эффективное функционирование, не останавливаются на выборе одной стратегии развития.

При выборе стратегии решающим является вопрос финансирования. Возможно решение в двух направлениях: за счет внутренних резервов или с помощью внешних источников финансирования. Правильный выбор влияет на эффективность не только при реализации данной стратегии, но и на всю дальнейшую деятельность компании.

Предприятия, которые осуществляют свое экономическое развитие с помощью собственных средств, базируются на стратегии органического роста. Те компании, которые используют для будущего роста средства банков, привлечение иностранных инвесторов, средства инвестиционных фондов, относятся к предприятиям, которые реализуют финансово-инвестиционную стратегию. Инте-

грационная стратегия развития основывается на будущем перспективном росте за счет объединения возможностей путем слияния или поглощения предприятий.

Анализ особенностей управления персоналом в процессе интеграции предприятий

В 2017 г., по мнению аналитиков компании КРМГ, рынок слияний и поглощений предприятий продолжает свое поступательное развитие. Динамика суммарной стоимости сделок слияний и поглощений в России в период с 2011 по 2017 г. представлена на рисунке 1¹.

Суммарная стоимость сделок в 2017 г. составила 66,9 млрд долл., что на 13,7 % ниже, чем в 2016 г. Однако в 2017 г. произошел существенный рост числа сделок М&А на 13 %, динамика за последние 7 лет представлена на рисунке 2.

Инвесторы позитивно отреагировали на решение правительства по диверсификации и расширению числа отраслей, экспортирующих продукцию (помимо традиционно лидирующего топливно-энергетического комплекса). Так называемая программа локализации вместе с повышением конкурентоспособности экономики способствовала росту

¹ Рисунки 1–3 и таблица 1 составлены по данным официального сайта компании КРМГ. Режим доступа: <http://kpmg.ru/> (дата обращения: 02.04.2018).

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-128-134

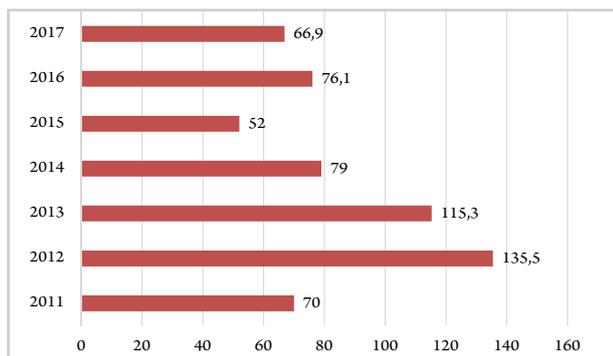


Рис. 1. Суммарная стоимость сделок на рынке M&A в России, млрд руб.

Fig. 1. Total value of transactions in the M&A market in Russia, billions of rubles

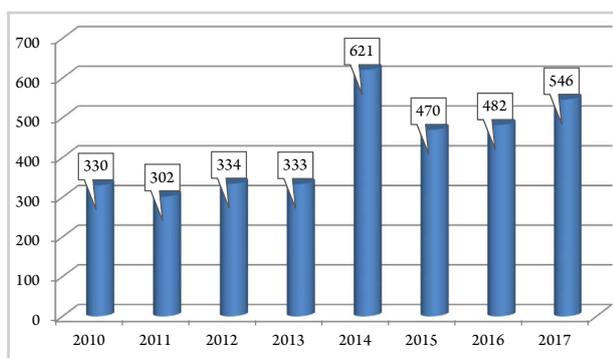


Рис. 2. Общее количество сделок на рынке M&A в России

Fig. 2. Total number of transactions on the M&A market in Russia

интереса инвесторов к более широкому кругу отраслей. Структура сделок по отраслям представлена на рисунке 3.

Данные по наиболее крупным сделкам представлены в таблице 1. Сумма крупнейших сделок в 2017 г. – 32,471 млрд, что составляет 48,5 % от общей стоимости сделок.

Рассмотрим положительные и отрицательные стороны слияний и поглощений как стратегии развития предприятия. К преимуществам можно отнести:

- быстрый доступ к новым технологиям и инновационным разработкам;
- расширение возможностей осуществления научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (НИОКР);
- сокращается время на создание и выход на рынок инновационной продукции;
- возможно достижение синергетического эффекта от объединения возможностей;
- освоение новых рынков;
- соединение возможностей разных отраслей, на стыке которых создается новый продукт;
- стратегия нацелена на опережение конкурентов, особенно в НИОКР;
- обеспечение цепочки поставок при вертикальных слияниях предприятий;



Рис. 3. Структура сделок по отраслям в России в 2017 г., %

Fig. 3. Structure of transactions by industry in Russia in 2017, %

- сокращение дублирующих управленческих функций при горизонтальных поглощениях.

Отрицательные стороны слияний и поглощений как стратегии развития предприятий:

- стратегия связана со значительными финансовыми вложениями;
- высокий риск в случае неправильной оценки возможностей рынка, отрасли и потенциалов объединяющихся предприятий;
- сложность организации интеграции, особенно если компании действуют в разных незнакомых друг другу сферах;
- вероятность возникновения проблем с увольнением персонала, особенно в процессе поглощения, в большей степени это касается ведущих специалистов;
- при трансграничных слияниях возможно негативное влияние разности культур партнеров, при внутренних – несоответствие корпоративных принципов компаний.

Несмотря на указанные преимущества, слияния и поглощения предприятий представляют собой достаточно сложный процесс и организационно, и в вопросе выбора возможных вариантов интеграции, особенно возникают проблемы с персоналом предприятий.

В работах ведущих зарубежных ученых И. Ансоффа, А. Бринка, Т. Галпина, О. Каритцки, П. Моросини, У. Стеджера, М. Хэндона и др. [1–6] на протяжении последних десятилетий рассматривались теоретические и практические проблемы, связанные с осуществлением интеграционных процессов компаний, изучались вопросы управления персоналом в процессе слияния и поглощения предприятий.

Значительный вклад в развитие теоретических основ объединений предприятий, мотивов слияний и поглощений внесли такие российские ученые, как Ф. И. Евдокимов, Ю. В. Иванов, Н. Б. Рудык, С. В. Савчук, Е. В. Семенова и др. [7–12].

С. В. Савчук положительное влияние слияния предприятий рассматривает в трех сферах: в сфере мотивации, маркетинга, повышения эффективности использования производственной мощности и ресурсов. Автор отмечает, что

«распространение качественного менеджмента на поглощаемую компанию и привнесение более совершенных технологий управления способны стать важным фактором успехов объединенной структуры. При желании всегда можно найти компании, в которых возможности снижения затрат и повышения объемов продаж и прибыли остаются не до конца использованными, компании, страдающие от недостатка таланта или мотивации руководителей, т. е. компании, имеющие неэффективный аппарат управления. Такие компании становятся естественными кандидатами на поглощение со стороны фирм, имеющих более эффективные системы управления. В некоторых случаях "более эффективное управление" может означать просто необходимость болезненного сокращения персонала или реорганизации деятельности компании» [11].

Важно отметить, что отношения конкурентов при интеграции заменяются сотрудничеством; при этом круг возможностей такого сотрудничества распространяется от слабого взаимодействия до прямого управ-

ления, при котором рыночные отношения заменяются внутрифирменными.

Однако в процессе реализации объединения предприятий может возникнуть ряд проблем, которые связаны с негативным отношением коллективов к изменениям, вызванным опасениями по поводу будущего вновь созданной компании или своего места в ней. Поэтому положительный результат интеграции, особенно в случае поглощения одной фирмы другой, зависит от отношения работников к переменам. В мировой практике (по данным исследований, проведенных П. Моросини, У. Стеджером) [6] в поглощенных предприятиях 47 % управленцев уходят в течение одного года после реализации сделки; 75 % специалистов и менеджеров – в течение 3 лет. Также известно, что в 70 % слияний и поглощений не достигаются запланированные экономические и финансовые показатели, отсутствует синергетический эффект от сделки. В то же время в первое полугодие снижается и показатель производительности труда в диапазоне от 30 до 60 %.

Таблица 1. Крупнейшие сделки в 2017 г. в России

Table 1. The largest deals in 2017 in Russia

Объект сделки	Сектор	Покупатель	Продавец	Приобретенная доля, %	Сумма сделки, млн долл.
НК «Роснефть»	Нефтегазовый	CEFC China Energy Company Limited	Glencore, Катарский суверенный фонд	14,2 %	9254
Банк «Финансовая корпорация Открытие»	Банковские услуги и страхование	Центральный банк России	Частные акционеры	99,9 %	7720
Совместное предприятие по онлайн-заказу поездок Yandex N. V. и Uber Technologies	Инновации и технологии	Yandex N. V., Uber Technologies	Yandex N. V., Uber Technologies	59,3 % / 36,6 %	3800
Holland & Barrett International	Потребительский сектор	LetterOne Group (Михаил Фридман)	The Nature's Bounty Co, The Carlyle Group	100,0 %	2250
Южно-Русское газовое месторождение	Нефтегазовый	OMV	Uniper SE	25,0 %	2040
СИБУР Холдинг	Химическая промышленность	Леонид Михельсон	Кирилл Шамалов	14,3 %	1910
Eurasia Drilling Company Limited	Нефтегазовый	Schlumberger	Частные акционеры	51,0 %	1900
En+Group	Металлургия, горнодобывающая промышленность	Катарский суверенный фонд, AnAn Group, Российский фонд прямых инвестиций	Олег Дерипаска	18,8 %	1500
Торговые центры Immofinanz в Москве	Недвижимость и строительство	Fort Group	Immofinanz	100,0 %	1051
МегаФон	Телекоммуникации и медиа	Газпромбанк	Telia	19,0 %	1046

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-128-134

Вопросы взаимодействия с персоналом в процессе слияний и поглощений большинство топ-менеджеров называют главными и видят в них основную причину провала сделок. Говорят и о трудностях в создании и воплощении единой корпоративной культуры для объединившихся предприятий, а также в формировании целостного коллектива. Перечисленные проблемы являются характерными для большинства компаний. По итогам анкетирования топ-менеджеров и ведущих специалистов объединившихся компаний (проведено агентством *Watson Wyatt*) была получена следующая информация, приведенная на рисунке 4.



Рис. 4. Важность отдельных направлений при объединении предприятий [3]

Fig. 4. Importance of individual areas during merging [3]

Как видно из рисунка 4, наиболее важным при реализации сделок по слиянию и поглощению является сохранение ведущих специалистов и налаживание взаимодействия в новом коллективе. Анкетированные также отметили, что на завершение интеграционных процессов их фирмам потребовалось от полугода до года.

В анкетировании респондентами были 190 управленцев и ведущих специалистов предприятий, которые участвовали в реализации их слияний или поглощений. Опрошенным задавались вопросы и о значимости разнообразных видов информации о предприятии в процессе реализации объединения компаний (рис. 5).

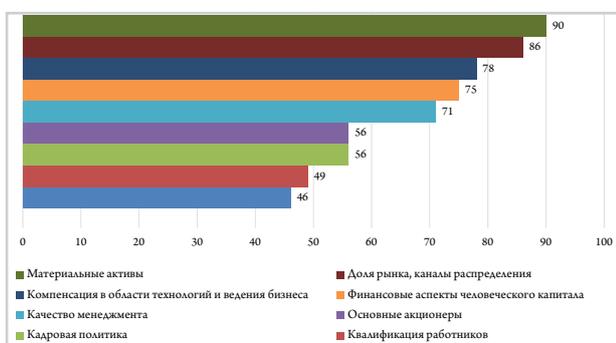


Рис. 5. Значимость видов информации о предприятии, необходимой коллективу в процессе слияния или поглощения компаний, % [3]

Fig. 5. The significance of the types of information needed by the personnel in the process of mergers or acquisitions, % [3]

По результатам вышеприведенного исследования одной из главных проблем в ходе объединения компаний является увольнение ведущих специалистов – профессионалов своего дела. В большинстве случаев это характерно для поглощаемых фирм.

Безусловно, интеграцию предприятий зачастую сопровождает сокращение работников, связано это в основном с устранением дублирующих функций и централизацией управления, что в первую очередь касается ведущих специалистов, начальников отделов и департаментов. В действительности необходимое сокращение отличается от фактического, которое может быть намного больше желаемого. Связано это с тем, что сотрудники, не уверенные в сохранении работы во вновь созданной компании, охотно откликаются на предложения других работодателей. Вместе с тем иным возможным основанием увольнения может быть нежелание работать под руководством предприятия, которое поглотило их фирму, особенно в случае враждебного поглощения.

Как уже было сказано ранее, главная трудность заключается в том, что увольняются, прежде всего, ведущие специалисты и управленцы высшего звена, которым легко найти новую работу. Вместе с уволившимися работниками компания теряет не только профессионалов своего дела, но и, возможно, часть лояльных клиентов, которые связаны с сотрудниками многолетними взаимоотношениями и симпатиями. Также у предприятия возникают и дополнительные затраты на найм и обучение вновь принятых специалистов.

Итак, отношение работников предприятий к слиянию или поглощению существенно влияет и на экономические показатели его работы, и на эффективность реализации объединения в целом. Положительные или негативные сложились условия для слияния или поглощения предприятий, можно установить, рассчитав коэффициент, который показывает отношение сотрудников к объединению предприятий [12].

$$K_{отн.с.} = 1 - \frac{C_{отр} + C_{нейтр} + 2C_{пол}}{2C_{общ}}$$

где $C_{общ}$ – общее количество сотрудников объединяющихся предприятий, человек; $C_{отр}$, $C_{нейтр}$, $C_{пол}$ – часть сотрудников, которые относятся к объединению: отрицательно, нейтрально и положительно соответственно. Возможные варианты значений показателя и их интерпретация приведены в таблице 2.

С целью формирования положительного отношения работников к объединению необходимо привлекать их к разработке стратегии объединения, показывать перспективы развития, настраивать на долгосрочное сотрудничество, создавать открытую и поддерживающую атмосферу в коллективе. Привязывать положительные результаты интеграции к повышению заработной платы и карьерному росту сотрудников, т. е. разработать действенную программу мотивации персонала.

Таблица 2. Варианты значений коэффициента $K_{отн.с.}$ [12]
Table 2. Variants of the $K_{отн.с.}$ indicator [12]

Диапазон значений	Ситуация для объединения предприятий
0,0–0,1	в целом благоприятная ситуация
0,11–0,2	в большей степени благоприятная, чем нет
0,21–0,3	нейтральная ситуация
0,31–0,4	в большей степени неблагоприятная, чем благоприятная
более 0,4	чрезвычайно неблагоприятная

Целесообразно вовремя информировать весь коллектив об изменениях в направлениях деятельности и организационной структуре новой компании. Также важно запланировать конкретные мероприятия по объединению нового коллектива и созданию благоприятной атмосферы для командной работы в рамках новой корпоративной культуры.

Процесс кадровых перестановок может занять длительный период от нескольких месяцев до года, поэтому восстановление мотивации сотрудников является первоочередным. От этого зависит результат проекта по слиянию или поглощению в целом.

Выводы

Достижение положительных результатов в управлении персоналом при слиянии и поглощении возможно при реализации следующих мероприятий:

- оповещение персонала о целях интеграции;
- встречи и открытое регулярное обсуждение текущей ситуации;
- обучение менеджеров изменениям;
- подробные программы для адаптации новичков; разъяснение новой организационной структуры, взаимосвязей;
- в случае необходимости переобучение и повышение квалификации;
- разработка программ поддержки для уволенных работников. Компании, которая дорожит своей

репутацией в долгосрочной перспективе, обязательно нужно предусмотреть программу помощи уволенным сотрудникам в трудоустройстве.

Конечно, слияния и поглощения не следует считать средством улучшения методов управления в компании. Существует риск переоценки возможностей управлять более сложной организацией и иметь дело с сотрудниками разных корпоративных культур.

Для успешного создания эффективной совместной корпоративной культуры рекомендуется:

- связать образ будущей культуры с целями и задачами данной стратегии развития;
- создать у сотрудников чувство необходимости в изменениях;
- поддерживать участников перемен, вовлекать в процесс как можно больше людей;
- корпоративная культура – это принципы действия организации, обладающие некими ценностями, поэтому изменение культуры должно происходить в соответствии с этими ценностями;
- построить облегчающие механизмы: система вознаграждений, планирование и управление по поддержанию новых моделей культуры;
- вовлечь весь коллектив; изменением корпоративной культуры должны заниматься все менеджеры без исключения, а не только отдел персонала.

В условиях жесткой конкуренции основным вопросом для менеджеров становится поиск новых направлений роста. Необходимость ускоренного развития побуждает компании рассматривать возможности, которые дает интеграция предприятий. Различные формы объединений в виде ассоциаций, корпораций, консорциумов, совместных предприятий и стратегических альянсов позволяют быстрее и эффективнее реагировать на внешние изменения макросреды, действия конкурентов, развитие научно-технического прогресса и т.д. От эффективности управления персоналом в процессе слияний и поглощений зависит результативность всей сделки. Сотрудники, заинтересованные в результатах, разбирающиеся в целях долгосрочной стратегии объединенной компании являются неоспоримым двигателем ее развития.

Литература

1. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия. СПб.: Питер, 1999. 416 с.
2. Каритцки О. Этические аспекты управления слиянием предприятий // Проблемы теории и практики управления. 2003. № 6. С. 110–116.
3. Галпин Т. Дж., Хэндон М. Полное руководство по слияниям и поглощениям компаний: методы и процедуры интеграции на всех уровнях организационной иерархии. М.: Вильямс, 2005. 237 с.
4. Myers S. C. Introduction: A framework for evaluating mergers // Modern Developments in Financial Management. N. Y.: Praeger Publishers, 1976. P. 633–645.
5. Myers S. C., Majluf N. S. Corporate Financing and Investment Decisions When Firms Have Information that Investors Do Not Have // Journal of Financial Economics. 1984. Vol. 13. Iss. 2. P. 187–221.
6. Моросини П., Стеджер У. Управление комплексными слияниями / пер. с англ. В. О. Шагоян. Днепропетровск: Баланс Бизнес Брукс, 2005. 276 с.
7. Євдокимов Ф. І., Розумна Н. В. Стратегічне управління інтеграцією промислових підприємств // Научні трудові Донецького національного технічного університету. Серія: економічна. 2011. Т. 2. № 39. С. 127–134.

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-128-134

8. Иванов Ю. В. Слияния, поглощения и разделение компаний: стратегия и тактика трансформации бизнеса. М.: Альпина Паблишер, 2001. 244 с.
9. Рудык Н. Б. Конгломеративные слияния и поглощения: книга о пользе и вреде непрофильных активов. М.: Знание, 2008. 455 с.
10. Рудык Н. Б., Семенкова Е. В. Рынок корпоративного контроля: слияния, жесткие поглощения и выкупы с долговым финансированием. М.: Финансы и статистика, 2000. 454 с.
11. Савчук С. В. Анализ основных мотивов слияний и поглощений // Менеджмент в России и за рубежом. 2002. № 5. Режим доступа: <http://www.mevriz.ru/articles/2002/5/1051.html> (дата обращения: 02.04.2018).
12. Євдокимов Ф. І., Розумна Н. В. До проблеми оцінки ефективності інтеграції промислових підприємств // Экономика промышленности. 2007. № 1. С. 139–145.

Features of Personnel Management in the Process of Mergers and Acquisitions

Natalia V. Rozumnaya^{a, @}

^a St. Petersburg State Institute of Technology (Technical University), 26, Moskovsky Ave., Saint-Petersburg, Russia, 190013

[@] rozumnaya.natalya@yandex.ru

Received 14.11.2018. Accepted 17.01.2019.

Abstract: The research features personnel management in the process of mergers and acquisitions. The author analyzed the theoretical basis for personnel management in the process of integration and developed a number of practical recommendations. The analysis was based on the following methods: analytical, synthetic, inductive-probabilistic, statistical, and mathematical. The article deals with the theoretical aspects of transactions on the unification of enterprises. It describes the current state of the fast-developing Russian market of mergers and acquisitions, as well as the dynamics of transactions in terms of value and quantity. The study revealed the structure of transactions by sectors in 2017. It also included an analysis of foreign and domestic experience in the management of human resources in the process of merger or acquisition of enterprises. The author describes the main problems of personnel management in the process of unification of companies, as well as various existing methods of labor relations regulation in the process of integration. The conclusion features some recommendations for implementation in practice of the Russian companies.

Keywords: enterprise integration, corporate culture, integration strategy, employee qualifications, management quality, remuneration, staff outflow

For citation: Rozumnaya N. V. Features of Personnel Management in the Process of Mergers and Acquisitions. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Politicheskie, sotsiologicheskie i ekonomicheskie nauki*, 2019, 4(1): 128–134. (In Russ.) DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-128-134

References

1. Ansoff I. *New corporate strategy*. Saint-Petersburg: Piter, 1999, 416. (In Russ.)
2. Karittski O. Ethical aspects of management of amalgamation of business. *Problemy teorii i praktiki upravleniia*, 2003, (6): 110–116. (In Russ.)
3. Galpin T. J., Herndon M. *A comprehensive guide to mergers and acquisitions of companies: methods and procedures for integration at all levels of the organizational hierarchy*. Moscow: Viliams, 2005, 237. (In Russ.)
4. Myers S. C. Introduction: A framework for evaluating mergers. *Modern Developments in Financial Management*. N. Y.: Praeger Publishers, 1976, 633–645.
5. Myers S. C., Majluf N. S. Corporate financing and investment decisions when firms have information that investors do not have. *Journal of Financial Economics*, 1984, 13(2): 187–221.
6. Morosini P., Steger U. *Management of complex merges*, transl. Shagoian V. O. Dnepropetrovsk: Balans Biznes Bruks, 2005, 276. (In Russ.)
7. Evdokimov F. I., Rozumna N. V. Strategic management of integration of the industrial enterprises. *Nauchnye trudy Donetskogo natsional'nogo tekhnicheskogo universiteta. Seriya: ekonomicheskaiia*, 2011, 2(39): 127–134. (In Ukr.)
8. Ivanov Iu. V. *Merges, absorption, and division of the companies: strategy and tactics of transformation of business*. Moscow: Al'pina Pablisher, 2001, 244. (In Russ.)
9. Rudyk N. B. *Conglomerative mergers and acquisitions: a book about the benefits and harms of non-core assets*. Moscow: Znanie, 2008, 455. (In Russ.)

10. Rudyk N. B., Semenkova E. V. *Market of corporate control: merges, tough absorption and repayments to debt financing*. Moscow: Finansy i statistika, 2000, 454. (In Russ.)
11. Savchuk S. V. The analysis of the main motives of merges and absorption. *Management in Russia and abroad*, 2002, (5). Available at: <http://www.mevriz.ru/articles/2002/5/1051.html> (accessed 02.04.2018). (In Russ.)
12. Evdokimov F. I., Rozumna N. V. Problem of assessment of efficiency of integration of the industrial enterprises. *Economy of Industry*, 2007, (1): 139–146. (In Ukr.)

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-135-142

оригинальная статья

УДК 330.322.053.3

Факторный анализ инвестиционного развития на примере Витебской области Республики Беларусь

Ирина Н. Русак^{a, @, ID}; Виктория А. Борисевич^a; Екатерина Ю. Кравчук^a; Любовь Э. Кудренко^a^a Белорусский государственный экономический университет, 220672, Республика Беларусь, г. Минск, пр-т Партизанский, 26

@ rusakin@mail.ru

ID <http://www.researcherid.com/rid/J-7972-2017>

Поступила в редакцию 14.11.2018. Принята к печати 17.01.2019

Аннотация: В условиях перехода Республики Беларусь к рыночным отношениям, а также в стремлении к устойчивому развитию состояние и уровень развития регионов, перспективы их развития, существующие проблемы напрямую влияют на состояние экономики и ее функционирование в целом. Поэтому предметом нашего исследования стало социально-экономическое состояние одного из регионов Республики Беларусь в разрезе районов. Цель статьи – провести факторный анализ инвестиционного развития региона Республики Беларусь. Для достижения цели были решены следующие задачи: проанализирован инвестиционный потенциал Витебской области; дана комплексная оценка социально-экономического развития Витебской области; проведен многомерный сравнительный анализ, характеризующий экономическую и социальную сферы области, и построен рейтинг районов области; разработана регрессионная модель зависимости валового регионального продукта от количества инвестиций, а также определены точки социально-экономического развития районов Витебской области и направления ее инвестиционного развития.

Ключевые слова: конкурентное преимущество, инвестиции, социально-экономическое развитие, валовой региональный продукт, районы, регрессия

Для цитирования: Русак И. Н., Борисевич В. А., Кравчук Е. Ю., Кудренко Л. Э. Факторный анализ инвестиционного развития на примере Витебской области Республики Беларусь // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2019. Т. 4. № 1. С. 135–142. DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-135-142

Введение

Витебская область занимает северную часть Республики Беларусь. Граничит с Литвой, Латвией и Россией. В области 21 район, 19 городов, насчитывается 6480 сельских населённых пунктов, из них 366 – без населения. Городами областного подчинения являются Витебск и Новополоцк.

Удельный вес валового регионального продукта (ВРП) Витебской области в формировании валового внутреннего продукта (ВВП) составляет 7,9 % за 2017 г. Предприятия области производят 14,1 % республиканского объема промышленной продукции. Область специализируется на производстве электроэнергии, продуктов переработки нефти, станков для обработки металлов, трансформаторов, полимеров этилена, стекловолокна, некальцинированного доломита, льняных тканей, обуви, ковров и ковровых изделий.

Область занимает первое место в Беларуси по плотности речной сети, по количеству и общей площади озер. В пределах области находятся национальный парк «Браславские озера», основная часть Березинского биосферного заповедника и часть национального парка

«Нарочанский», 85 заказников и 248 памятников природы республиканского и местного значения. Инвестиции являются одним из главных индикаторов создания конкурентоспособной среды, способствующей экономическому росту области.

Анализ инвестиционного развития Витебской области

Положительный темп роста инвестиций в основной капитал наблюдался с 2011 по 2013 г. С 2014 г. тенденция изменилась: темп роста инвестиций снижался в 2014–2016 гг. и в 2016 г. составил 47,7 % (рис. 1¹).

В 2016 г. прирост инвестиций составил 52,3 п. п. Несмотря на максимальный темп роста инвестиций в основной капитал в 2013 г. (131,3 %) в абсолютном выражении инвестиции недостаточны для развития и составили в пиковом 2013 г. 2146,48 млн руб.

Поступление иностранных инвестиций в реальный сектор экономики снижалось в 2015–2016 гг. (рис. 2). В 2016 г. прирост поступлений иностранных инвестиций в реальный сектор экономики уменьшился в 3,4 раза по сравнению с 2014 г. Поступления прямых иностранных

¹ Рисунки 1–4 и таблицы 1–2 составлены авторами по: Национальный статистический комитет Республики Беларусь. Режим доступа: <http://www.belstat.gov.by> (дата обращения: 10.04.2018).

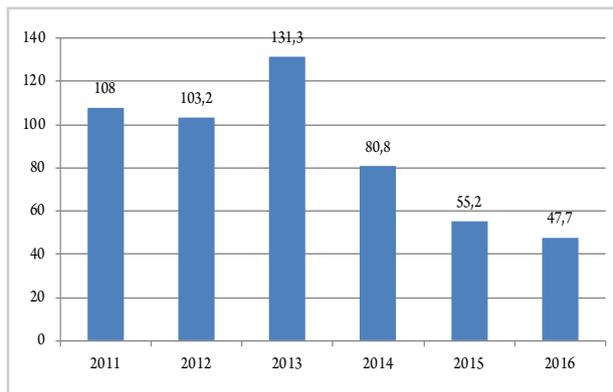


Рис. 1. Темпы роста инвестиций в основной капитал, в сопоставимых ценах, 2010=100 %

Fig. 1. Growth rates of investments in fixed capital, in comparable prices, 2010=100%

инвестиций в реальный сектор экономики сокращались в 2015–2016 гг. В 2016 г. поступления прямых иностранных инвестиций в реальный сектор экономики составили 81,9 млн долл. США². Доля поступления прямых иностранных инвестиций в реальный сектор экономики прекратила свой рост в 2013 г. Начиная с 2014 г. наблюдается рост прямых иностранных инвестиций. В 2016 г. доля поступления прямых иностранных инвестиций в реальный сектор экономики составила 27,3 %. В абсолютном выражении поступления прямых иностранных инвестиций в реальный сектор экономики значительно сократились в 2016 г. по сравнению с 2014 г. (на 45 п. п.). Данная ситуация обусловлена общим резким снижением поступления иностранных инвестиций в реальный сектор экономики³.

Таким образом, как национальные, так и иностранные инвестиции в Витебской области снижались в последние годы, причиной тому могут служить низкая эффективность производства реального сектора, его технологический уровень, уровень оплаты труда, а также качество человеческого капитала.

Проведение эффективной региональной политики требует глубокого анализа и диагностики социально-экономического развития регионов. Региональная диагностика – это комплексный анализ и определение состояния и уровня социально-экономического развития региона, его положения среди других регионов страны, выделение проблемных ситуаций в регионе в целом или в отдельных сферах его экономики [1, с. 60–61]. Диагностика позволяет определить надежность региональных систем, выявить болевые точки, узкие места с целью принятия адекватных мер, обоснованных управленческих решений. Проблематикой инвестиционной привлекательности на региональном уровне занимается ряд ведущих ученых-регионалистов Республики Беларусь и СНГ. Среди них можно выделить В. С. Фатеева, Е. А. Федулову, Т. А. Алабину, Л. И. Юзвович, А. Н. Пятина,



Рис. 2. Динамика поступления иностранных инвестиций в реальный сектор экономики

Fig. 2. Dynamics of foreign investment in the real economy

Ю. В. Истомину, Е. А. Юдину, А. В. Петрова, И. В. Гришину, И. Н. Марухина, И. П. Шестопапову, Л. П. Гончаренко, А. С. Головачева, Н. И. Богдан, А. П. Катровского, Г. В. Ридевского, В. П. Герасенко и др. [2–12].

Для проведения диагностики необходима система взаимосвязанных измерителей, в качестве которых выступают соответствующая статистическая информация и индикаторы состояния и развития экономики регионов.

С целью проведения сравнительной диагностики районов по группам показателей, характеризующих экономическую и социальную сферы, нами был применен метод многомерного сравнительного анализа.

Базовыми индикаторами были выбраны показатели, наиболее всесторонне характеризующие социально-экономическое развитие районов:

- 1) удельный вес населения в трудоспособном возрасте в общей численности населения, в %;
- 2) общий коэффициент рождаемости на 1000 человек;
- 3) общий коэффициент смертности на 1000 человек;
- 4) реальная заработная плата, в % к предыдущему году;
- 5) объем промышленного производства, в % к предыдущему году;
- 6) экспорт услуг, в % к областному объему экспорта услуг;
- 7) экспорт товаров, в % к областному объему экспорта товаров;
- 8) инвестиции в основной капитал, в % к предыдущему году, в сопоставимых ценах.

В итоге рейтинговая оценка районов Витебской области на основе методики проведения многомерного сравнительного анализа выглядит следующим образом (таблица 1).

Согласно данному рейтингу первое и второе места по рейтинговому числу занимают г. Витебск и г. Новополоцк соответственно. Последнее место занимает Лепельский район с наименьшим рейтинговым числом, равным 0,57. Рейтинговое число Витебска в 1,5 раза

² Национальный статистический комитет Республики Беларусь. Режим доступа: <http://www.belstat.gov.by> (дата обращения: 10.04.2018).

³ Там же.

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-135-142

Таблица 1. Рейтинговая оценка районов Витебской области**Table 1. Rating assessment of the districts of the Vitebsk region**

Район	Место	Рейтинговое число
г. Витебск	1	0,91
г. Новополоцк	2	0,82
Оршанский	3	0,72
Поставский	4	0,67
Миорский	5	0,66
Полоцкий	6	0,65
Верхнедвинский	7	0,64
Толочинский	8	0,62
Шарковщинский	9	0,62
Витебский	10	0,61
Ушачский	11	0,61
Докшицкий	12	0,61
Браславский	13	0,61
Глубокский	14	0,61
Россонский	15	0,60
Сенненский	16	0,60
Чашникский	17	0,60
Шумилинский	18	0,59
Дубровенский	19	0,59
Бешенковичский	20	0,59
Городокский	21	0,59
Лиозненский	22	0,58
Лепельский	23	0,57

превышает рейтинговое число Лепельского района, что свидетельствует о существенной дифференциации в их социально-экономическом развитии.

Следует отметить, что в ходе исследования депрессивные районы не были выделены. Это можно объяснить тем, что в разрезе рейтинга областей Республики Беларусь и г. Минска Витебская область занимает одно из последних мест, что свидетельствует о том, что все районы данной области являются отстающими.

Полученные рейтинговые значения позволяют сгруппировать объекты исследования в три группы в целях наглядного выявления дифференциации в социально-экономическом развитии районов и их последующей классификации. Для визуализации сформированной классификации мы использовали картографический метод (рис. 3).

Дифференциация интегральных показателей Витебска, Новополоцка и районов Витебской области достаточно существенная, вместе с тем различия в рейтинговых значениях между районами невысоки, что свидетельствует в целом о концентрации производственных сил

в крупных городах и относительно равномерном развитии периферии.

Поскольку инвестиции, исходя из экономической теории, являются одним из основных факторов экономического роста и поскольку их поступления в Витебскую область снижаются с 2013 г. (рис. 4), мы посчитали целесообразным выявить, как влияют инвестиции в основной капитал по всей стране на ВРП Витебской области, и тем самым проверить теорию точек роста. Данная теория предполагает направление денежных средств в определенные районы, которые в будущем могут стать полюсами роста и распространить свои полюсные эффекты на остальную территорию, что в итоге приведет к росту экономики всего региона.

Доля инвестиций в основной капитал Витебской области в общем объеме инвестиций в основной капитал Республики Беларусь начиная с 2013 по 2017 г. практически неизменна. Таким образом, считаем целесообразным для проведения регрессионного анализа использовать квартальные данные по инвестициям в основной капитал на уровне республики в связи с их отсутствием в официальной статистике на региональном уровне (по кварталам и месяцам). Для регрессионного анализа были использованы скорректированные на сезонность квартальные данные с 1 квартала 2012 г. по 4 квартал 2017 г. по ВРП Витебской области (*grp_sa*) и инвестиции в основной капитал по Республике Беларусь (*inv_sa*). Данные стационарны в уровнях по DF-тесту на 5 % уровне значимости. Регрессия и все тесты были выполнены в программном пакете *EViews*.

Построенная регрессия в общем виде:

$$Grp_sa = a + inv_sa(-3).$$

Был взят лаг 3 порядка, т. к. инвестиции не дают моментального эффекта и влияют на ВРП с запаздыванием. Лаг выбран по наибольшей статистической значимости исходя из нескольких построенных моделей с разными уровнями.

Имела место положительная автокорреляция первого порядка. Для её устранения был применён обобщенный метод наименьших квадратов (ОМНК). Результаты применения ОМНК отражены на рисунке 5.

Автокорреляция после применения ОМНК была устранена. Автокорреляция до 12 порядка статистически не значима. Тест Бреуша-Годфри подтверждает отсутствие автокорреляции. По коррелограмме остатков (рис. 6) видно, что все предпосылки метода наименьших квадратов выполняются.

Модель в целом статистически значима с вероятностью 95 %. Параметр регрессии при независимой переменной статистически значим с вероятностью 95 %. Проверим остатки уравнения на гетероскедастичность с помощью теста «Белый шум». Исходя из теста, делаем вывод о том, что остатки гомоскедастичны (рис. 7).

Конечное уравнение регрессии:

$$Grp_sa = 4959.3 + 0.27*Inv_sa(-3).$$

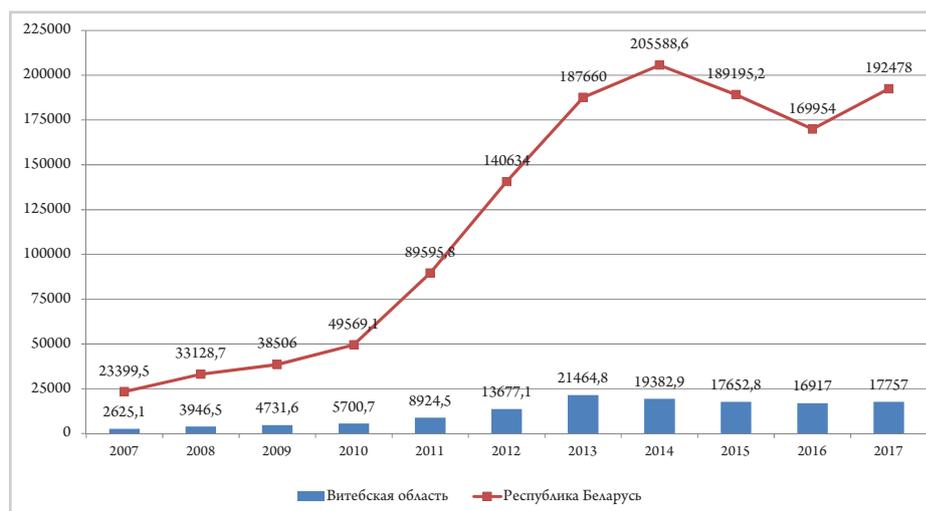


Рис. 4. Инвестиции в основной капитал по Витебской области, млрд руб.
Fig. 4. Share of investment in fixed assets in the Vitebsk region, billion rubles

Интерпретация данного уравнения такова, что при увеличении инвестиций в основной капитал в целом по республике на 100000 руб. ВРП Витебской области увеличится на 27000 руб. через 3 квартала.

Таким образом, увеличение инвестиций по всей Республике положительно сказывается и на развитии Витебской области. Чтобы усилить положительный эффект от общего количества инвестиций по стране, области необходимо найти точки роста, так называемые специализации районов, которые обеспечат приток инвестиций в Витебскую область.

Для устранения негативных тенденций, выявленных при анализе инвестиционного потенциала, а также по итогу рейтинговой оценки необходимо разработать систему мер для улучшения развития районов Витебской области.

Модернизация экспортно-ориентированных предприятий. Наибольшую структуру экспорта составляет

отрасль нефтепродуктов. Для работы данной отрасли закупается нефть у России, следовательно, прибыль отрасли зависит от цены на нефть. Чтобы снизить влияние колебания цен на нефть, необходимо модернизировать предприятия данной отрасли более эффективным и экономичным оборудованием и технологиям, диверсифицировать экспорт поставок переработанной нефти.

Привлечение инвестиций. Привлечение инвестиций является необходимой мерой для поднятия производства Витебской области и для повышения ее конкурентоспособности. Об этом свидетельствует и построенная регрессионная модель, описывающая зависимость ВРП Витебской области от инвестиций по стране. Регрессия отражает положительную зависимость между инвестициями в основной капитал и ВРП Витебской области: при увеличении инвестиций в основной капитал в целом по Республике на 100000 руб. ВРП Витебской области увеличится

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-135-142

Dependent Variable: GRP_SAOMNK				
Method: Least Squares				
Date: 04/08/18 Time: 17:56				
Sample (adjusted): 2012Q42017Q4				
Included observations: 21 after adjustments				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	1309.260	2020.223	0.648077	0.5247
Inv_saOMNK	0.269640	0.165584	2.1	0.0496
R-squared	0.122472	Mean dependent var		4418.029
Adjusted R-squared	0.076286	S.D. dependent var		3150.965
S.E. of regression	3028.393	Akaike info criterion		18.95984
Sum squared resid	1.74E+08	Schwarz criterion		19.05932
Log likelihood	-197.0784	Hannan-Quinn criter		18.98143
F-statistic	2.651731	Durbin-Watson stat		1.410416
Prob(F-statistic)	0.119906			

Рис. 5. Результаты обобщенного метода наименьших квадратов

Fig. 5. Results of the generalized least square method

Autocorrelation	Partial Correlation	AC	PAC	Q-Stat	Prob
		1 -0.119	-0.119	0.3413	0.559
		2 -0.050	-0.065	0.4052	0.817
		3 -0.058	-0.074	0.4960	0.920
		4 -0.095	-0.118	0.7516	0.945
		5 0.004	-0.034	0.7520	0.980
		6 0.002	-0.023	0.7521	0.993
		7 -0.040	-0.063	0.8083	0.997
		8 -0.071	-0.105	0.9963	0.998
		9 0.017	-0.022	1.0080	0.999
		10 -0.057	-0.086	1.1488	1.000
		11 0.017	-0.033	1.1632	1.000
		12 0.099	0.067	1.6935	1.000

Рис. 6. Коррелограмма остатков

Fig. 6. Residual correlogram

Heteroskedasticity Test: White			
F-statistic	2.554075	Prob. F(2,18)	0.1056
Obs*R-squared	4.642135	Prob. Chi-Square(2)	0.0982
Scaled explained SS	23.96524	Prob. Chi-Square(2)	0.0000

Рис. 7. Тест Вайта

Fig. 7. White's test

на 27000 руб. через 3 квартала [7]. Следовательно, инвестиции по Республике Беларусь влияют на ВРП Витебской области, а значит и на ее социально-экономическое развитие. Это влияние будет увеличено, если Витебская область найдет точки роста экономического потенциала и создаст благоприятный инвестиционный климат.

Развитие рекреационного потенциала. Существенным конкурентным преимуществом Витебской области является наличие уникальных рекреационных ресурсов, которые в настоящее время используются незначительно. Всестороннее развитие туристической деятельности является необходимым шагом к устойчивому развитию рекреационного потенциала.

По итогам многомерного сравнительного анализа и построенного рейтинга выявлено, что в Витебской области наиболее развиты два крупных центра: г. Витебск и г. Новополоцк. На втором месте находится группа районов с наличием крупных городских поселений, на третьем – районы сельскохозяйственного назначения.

С одной стороны, это вполне естественное явление, с другой – дифференциация интегральных показателей

Витебска, Новополоцка и районов Витебской области достаточно существенная, что свидетельствует о зависимости социально-экономического развития всей области от нескольких крупных центров, так называемых точек роста, от которых, вопреки известным теориям, периферия получает слишком малое развитие. Поэтому задачей крупных городов является увеличение темпов производства, а также наращивание производственных мощностей; задачей районов является концентрация производственных сил в рамках их специализаций. То есть задачей каждого региона является поиск либо специализация на той нише, которая будет являться конкурентным преимуществом региона.

К примеру, в Оршанском районе в г. Орша находится единственный в стране льнокомбинат, который выпускает широкий набор льняной продукции. Несомненно, данная возможность должна быть использована в полной мере для создания конкурентного преимущества района путем расширения сети магазинов, возможно, проведения фестиваля льна и, как следствие, привлечения туристов, развития гостиничного комплекса, создания музея льна как вариант развития культурно-просветительской сферы и при этом поднятия имиджа региона и области в целом.

Обязательной является модернизация предприятия по льнопереработке. Необходимо сделать её конкурентоспособной на мировой арене. Лен является местным ресурсом, следовательно, обновленное оборудование льнокомбината сможет дать большую добавленную стоимость на мировой арене, чем ранее.

В Орше уже разрабатываются инвестиционные проекты в рамках реализации Программы комплексного развития Оршанского района на период до 2020 г., которые затрагивают строительство, модернизацию и реконструкцию различных предприятий [13].

Дубровенский район характеризуется достаточно развитым придорожным сервисом. На автодороге М1/Е30 функционирует 8 объектов придорожного сервиса, в том числе 5 объектов общественного питания на 144 посадочных места, 3 магазина [13]. К услугам проезжающих по автодороге М1Е/30 в придорожном объекте «Пелагея-сервис» имеется кафе «Хмельной кучер», станция технического обслуживания автомобильного транспорта, предоставляются услуги бани, гостиницы, автостоянки. Кафе «Пилигрим» Дубровенского райпо пользуется популярностью не только у водителей, но и населения для проведения свадеб и торжественных мероприятий.

Все объекты торговли и общественного питания (за исключением объектов Дубровенского районного потребительского общества) работают в круглосуточном режиме. Оказываются услуги автозаправочных пунктов, технического обслуживания и ремонта автомобилей, страховые услуги. Широкую популярность получило автодорожное казино «МАХ ВЕТ», которое пользуется популярностью как у белорусов, так и у стран-соседей.

Ярким примером использования особенностей района, а именно природных ресурсов, является Глубокский регион.

С 2017 г. «Вишневному фестивалю» присвоено звание международного. Данный проект занял первое место в 2012 г. в Республиканском конкурсе творческих работ по продвижению городов и регионов Республики Беларусь. Как итог Глубокский район получил международное признание, долю инвестиций, толчок в развитии туризма [13].

Лепельский район, занявший последнее место, характеризуется наличием более 10 промышленных предприятий, 8 колхозов, 7 фермерских хозяйств. В нем расположены:

- 1) ОАО «Лепельский молочно-консервный комбинат»;
- 2) ОАО «Лепельский ремонтно-механический завод»;
- 3) РДУП «Лепельский электромеханический завод»;
- 4) комбикормовый завод;
- 5) хлебозавод [13].

Рекомендацией для Лепельского района является расширение рынков сбыта продукции, например, молочно-консервному комбинату необходимо расширить рынки сбыта сухого молока в дальнем зарубежье. На юго-западе района расположен Березинский биосферный заповедник. На Лепельском водохранилище восстановлена и работает гидроэлектростанция.

Необходимым является привлечение инвестиций для дальнейшего развития гидроэнергетики. Центром роста Чашникского района является Лукомльская ГРЭС – тепловая электростанция, расположенная в г. Новолукомль Витебской области. В настоящее время среди электростанций СНГ с аналогичным оборудованием Лукомльская ГРЭС находится на втором месте по экономичности работы (после Костромской ГРЭС). Выработка электроэнергии составляет 60 % в летний период и 40 % в зимний от выработки всей энергосистемы Республики Беларусь [13]. На балансе предприятия находятся подсобное хозяйство с теплицами площадью закрытого грунта 1,5 га, общежития, спортивный комплекс «Энергетик», оздоровительный комплекс «Сосновый бор», летний детский оздоровительный лагерь «Юность» [13].

В Верхнедвинском районе создан еврорегион «Озерный край», объединяющий приграничные районы Латвии, Литвы и Беларуси. За время существования еврорегиона выработана совместная стратегия приграничного сотрудничества в области экономики и социальной сферы, налажен информационный и культурный обмен. Территория, на которой расположен еврорегион «Озерный край», является эталонной для ландшафтов Балтийского Поозерья. Отличительными особенностями еврорегиона являются благоприятные природно-климатические условия, привлекающие ландшафты и наличие природно-рекреационных ресурсов, обеспечивающих разнообразие форм отдыха.

Еврорегион «Озерный Край» обладает значительными культурно-историческими ресурсами, представленными монументальными объектами историко-культурного наследия, народными промыслами, музейными экспозициями и регулярными мероприятиями (фестивали, ярмарки, конкурсы и т.п.). Предприятия различных форм собствен-

ности на территории еврорегиона представлены преимущественно предприятиями пищевой, перерабатывающей и легкой промышленности. Развитие сельского туризма в еврорегионе может способствовать формированию устойчивого спроса на услуги местного производства, что может послужить одним из факторов поддержки местного сельскохозяйственного производства и сферы услуг.

Таким образом, необходимым для Верхнедвинского региона является усиление межрегионального взаимодействия, развитие сельского туризма, а также использование культурно-исторических ресурсов с целью развития туристической деятельности.

В Лиозненском районе вблизи д. Велешковичи планируется строительство ветропарка мощностью около 25 МВт⁴.

Целесообразность строительства ветропарка состоит в следующем:

- 1) выработка экологически чистой энергии, которая не вносит вклад в глобальное потепление, кислотные дожди и смог, снижает вредные выбросы;
- 2) небольшие эксплуатационные расходы, легкость эксплуатации;
- 3) неиссякаемый источник энергии, экономия на топливе в процессе его добычи и транспортировки;
- 4) стабильные расходы на единицу полученной энергии, а также рост экономической конкурентоспособности по сравнению с традиционными источниками энергии;
- 5) минимальные потери при передаче энергии – ветряная электростанция может быть построена как непосредственно у потребителя, так и в местах удаленных, которые в случае с традиционной энергетикой требуют специальных подключений к сети.

Безусловно, строительство ветропарка является выгодным объектом инвестирования с учетом вышеперечисленных особенностей.

На территории Лиозненского района представлены месторождения достаточно распространенных полезных ископаемых, таких как песок, песчано-гравийные смеси, торф, сапропели и подземные пресные воды.

Таким образом, проанализировав социально-экономические особенности районов и крупных городов в рамках каждой классификации, нами были установлены точки роста, в области существует достаточное количество сложившихся условий для развития как производственной сферы, так и сферы услуг (таблица 2).

Выводы

В результате проведенного анализа была доказана положительная взаимосвязь между приростом инвестиций в целом по стране и приростом инвестиций в Витебской области. Анализ инвестиционного потенциала области и его рейтинговая оценка показали наличие ряда негативных тенденций в инвестиционном потенциале области.

С целью устранения ряда негативных факторов инвестиционного потенциала области предложены

⁴ Витебский областной исполнительный комитет. Режим доступа: <http://www.vitebsk-region.gov.by/ru/> (дата обращения: 10.09.2018).

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-135-142

Таблица 2. Точки роста районов и крупных городов Витебской области
Table 2. Growth points of the districts and large cities of the Vitebsk region

Точка роста	Конкурентная специализация
г. Витебск	машиностроение, металлообработка, легкая и пищевая промышленность, деревообработка
г. Новополоцк	нефтехимическая промышленность, электроэнергетика
Оршанский район	легкая промышленность
Дубровенский район	сфера услуг
Глубокский район	культурно-развлекательная сфера
Лепельский район	гидроэнергетика, пищевая промышленность
Чашникский район	электроэнергетика
Верхнедвинский район	рекреационная и культурно-просветительская деятельность
Лиозненский район	ветровая энергетика
Браславский район	рекреационная сфера

направления развития районов области, которые будут способствовать формированию положительного инвестиционного имиджа области и постепенно позволять устранить негативные направления в сфере инвестиционного потенциала.

Для улучшения экономического потенциала Витебской области в целом необходимо искать точки экономического роста не только в производстве, промышленности и сельском хозяйстве, но и в рекреационной и культур-

но-исторической сфере, т.к. Витебская область обладает для этого всеми возможностями. Здесь стоит упомянуть Браславские озера, «Славянский базар», дом-музей Марка Шагала, Копысь, «Вишневый фестиваль», музей Владимира Короткевича в Орше и т.д.

Каждый регион, привлекая инвестиции в свои специализации, сможет обеспечить ускоренное социально-экономическое развитие Витебской области, что также благоприятно скажется на развитии национальной экономики.

Литература

1. Юдина М.А. Диагностика регионального развития: в поисках универсальной модели. Омск: Издательский центр КАН, 2016. 271 с.
2. Бувальцева В. И., Федулова Е. А., Алабина Т. А. Оценка реализации инвестиционной стратегии территории как целевого ориентира устойчивого экономического роста на основе корреляционно-регрессионного анализа // Сибирская финансовая школа. 2014. № 6. С. 9–15.
3. Богдан Н. И., Вархурст С. Инновации для инклюзивного развития регионов Беларуси // Экономический вестник университета. Сборник научных трудов ученых и аспирантов. 2014. № 22-1. С. 14–20.
4. Герасенко В. П. Региональная инвестиционная политика // Экономический вестник университета. Сборник научных трудов ученых и аспирантов. 2016. № 29-1. С. 65–72.
5. Головачев А. С. Повышение конкурентоспособности региона – главная задача государственных и местных органов исполнительной власти // Проблемы управления. 2009. № 4. С. 119–125.
6. Гончаренко Л. П., Филин С. А., Якушев А. Ж., Акулинин Ф. В., Кузьмищев Д. А. Реализация инвестиционного потенциала регионов посредством повышения инвестиционной привлекательности и вовлечения бизнеса в инвестиционный процесс // Региональная экономика: теория и практика. 2013. № 28. С. 2–11.
7. Гришина И. В., Марухин И. Н., Шестопалова И. П. Методология исследования и опыт оценки инвестиционной привлекательности регионов России // Федерализм. 2013. № 1. С. 39–56.
8. Катровский А. П., Ридевский Г. В. Пространственная экономическая асимметрия как фактор развития российско-белорусского трансграничного региона // Региональные исследования. 2013. № 3. С. 128–136.
9. Юзович Л. И., Пятин А. Н., Истомина Ю. В., Юдина Е. А. Особенности реального инвестирования в условиях интеграции капитала: международный и российский аспекты. М.: Издательский дом Академии Естествознания, 2014. 302 с.
10. Петров А. В. Инвестиционная политика региона: ориентация на инновации // Креативная экономика. 2012. № 7. С. 54–59.
11. Фатеев В. С. Развитие регионов и городов в Республике Беларусь: проблемы, тенденции, направления совершенствования государственного регулирования // Регионалистика: сб. научн. тр. Гродно, 2012. С. 17–36.
12. Федулова Е. А., Алабина Т. А. Государственные инвестиции как необходимое условие экономического роста региона (на примере Кемеровской области) // Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Экономические науки. 2009. № 1. С. 82–90.
13. Федулова Е. А., Метелева М. А. Индустриальные парки в системе инфраструктурного обеспечения инвестиционной привлекательности региона: особенности и проблемы развития // Сибирская финансовая школа. 2016. № 1. С. 83–87.

Factor Analysis of Investment Development: the Vitebsk Region of the Republic of Belarus

Irina N. Rusak^{a, @, ID}; Victoria A. Borisevich^a; Ekaterina Yu. Kravchuk^a; Lyubov E. Kudrenok^a

^aBelorussian State Economic University, 26, Partizanski Ave., Minsk, Belarus, 220672

@rusakin@mail.ru

^{ID}<http://www.researcherid.com/rid/J-7972-2017>

Received 14.11.2018. Accepted 17.01.2019.

Abstract: The Republic of Belarus is currently moving on to market relations in pursuit of sustainable development. The level and prospects of regional development, as well as various local problems, directly affect the state of the country's economy. The research features the socio-economic state of one of the regions of the Republic of Belarus in comparison with other entities. The paper describes a factor analysis of the investment development in the region. The authors analyzed the investment potential of the Vitebsk region, assessed its social and economic development, conducted a multidimensional comparative analysis to characterize its economic and social sphere, and rated its districts. The paper introduces a regression model of the effect of investment on the gross regional product and a map of "points" of social and economic development of the districts, together with possible directions of investment development.

Keywords: competitive advantage, investment, social and economic development, gross regional product, districts, regression

For citation: Rusak I. N., Borisevich V. A., Kravchuk E. Yu., Kudrenok L. E. Factor Analysis of Investment Development: the Vitebsk Region of the Republic of Belarus. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Politicheskie, sotsiologicheskie i ekonomicheskie nauki*, 2019, 4(1): 135–142. (In Russ.) DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-135-142

References

1. Yudina M. A. *Diagnosis of regional development: in search of a universal model*. Omsk: Izdatel'skiy tsentr KAN, 2016, 271. (In Russ.)
2. Buvaltseva V. I., Fedulova E. A., Alabina T. A. Evaluation of investment strategies for a territory as a target for sustainable economic growth based on correlation and regression analysis. *Siberian Financial School*, 2014, (6): 9–15. (In Russ.)
3. Bogdan N. I., Varhurst S. Innovations for the inclusive development of the regions of Belarus. *Ekonomicheskii vestnik universiteta. Sbornik nauchnykh trudov uchenykh i aspirantov*, 2014, (22-1): 14–20. (In Russ.)
4. Gerasenko V. P. Regional investment policy. *Ekonomicheskii vestnik universiteta. Sbornik nauchnykh trudov uchenykh i aspirantov*, 2016, (29-1): 65–72. (In Russ.)
5. Golovachev A. S. Increasing the competitiveness of a region is the main task of state and local executive bodies. *Problemy Upravleniya*, 2009, (4): 119–125. (In Russ.)
6. Goncharenko L. P., Filin S. A., Iakushev A. Zh., Akulinin F. V., Kuzmishchev D. A. Realization of the investment potential of the regions by increasing the investment attractiveness and engaging the business in the investment process. *Regionalnaia ekonomika: teoriia i praktika*, 2013, (28): 2–11. (In Russ.)
7. Grishina I. V., Marukhin I. N., Shestopalova I. P. The research methodology and the experience of evaluation of investment attractiveness of Russia's regions. *Federalism*, 2013, (1): 39–56. (In Russ.)
8. Katrovskii A. P., Ridevskii G. V. Spatial economic asymmetry as a factor in the development of the Russian-Belarusian cross-border region. *Regionalnye issledovaniia*, 2013, (3): 128–136. (In Russ.)
9. Iuzvovich L. I., Piatin A. N., Istomina Iu. V., Iudin E. A. *Features of real investment in the conditions of capital integration: international and Russian aspects*. Moscow: Izdatelskii dom Akademii Estestvoznaniia, 2014, 302. (In Russ.)
10. Petrov A. V. Region Investment Policy: Orientation on Innovations. *Journal of Creative Economy*, 2012, (7): 54–59. (In Russ.)
11. Fateev V. S. Development of regions and cities in the Republic of Belarus: problems, trends, directions of improvement of state regulation. *Regionalism*. Grodno, 2012, 17–36. (In Russ.)
12. Fedulova E. A., Alabina T. A. Public investment as a prerequisite for the economic growth of a region (on the example of the Kemerovo Region). *St. Petersburg State Polytechnical University Journal. Economics*, 2009, (1): 82–90. (In Russ.)
13. Fedulova E. A., Meteleva M. A. Industrial parks in the system of infrastructure ensuring investment attractiveness: features and problems of development. *Siberian Financial School*, 2016, (1): 83–87. (In Russ.)

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-143-148

оригинальная статья

УДК 631.155 (571.54)

Стратегическое планирование как важнейший элемент менеджмента устойчивого развития сельских территорий

Наталья С. Тимофеева^{a, @, ID}^a Бурятская государственная сельскохозяйственная академия им. В. Р. Филиппова, 670024, Россия, г. Улан-Удэ, ул. Пушкина, 8

@ rns-85@mail.ru

ID <https://orcid.org/0000-0003-3736-3078>

Поступила в редакцию 14.11.2018. Принята к печати 30.01.2019

Аннотация: *Предмет.* В современных условиях к эффективному управлению устойчивым развитием сельских территорий предъявляют важные требования. Развитие сельской местности невозможно без четко разработанного стратегического плана, поэтому стратегическое планирование в последнее время приобретает еще большую актуальность. *Цель работы.* Разработка рекомендаций по стратегическому планированию устойчивого развития сельских территорий. *Методология проведения работы.* В ходе исследования использовались методы экономического анализа и сравнения, абстрактно-логический, монографический. В работе использованы статистические данные Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Бурятия за 2014–2016 гг., а также периодические издания и Интернет-ресурсы. Кроме того, использованы такие методы анализа, как систематизация и обобщение. *Результаты работы.* Проведен анализ стратегического планирования развития муниципальных образований в регионе. Даны предложения по разработке стратегических планов развития сельской местности. *Выводы.* Проведенный анализ позволил сделать вывод о том, что для аграрной отрасли необходим системный подход для эффективного и комплексного развития. Рекомендуемая процедура разработки стратегии устойчивого развития сельских территорий позволяет точнее оценивать перспективы развития сельского хозяйства села, более эффективно разрабатывать стратегические планы развития сельской местности и может быть использована в качестве инструмента стратегического планирования.

Ключевые слова: стратегические документы, проблемы развития сельских территорий, комплексное развитие сельской территории, эффективный менеджмент, процедура разработки стратегии, центр поддержки стратегического планирования, рекомендации по разработке стратегии

Для цитирования: Тимофеева Н. С. Стратегическое планирование как важнейший элемент менеджмента устойчивого развития сельских территорий // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2019. Т. 4. № 1. С. 143–148. DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-143-148

Введение

В настоящее время российская экономика находится в кризисном состоянии, которое наталкивает многих ученых на разработку исследовательских технологий и приоритетных направлений, помогающих адекватно оценивать перспективы и угрозы социально-экономического развития [1]. В современных условиях реальный сектор экономики требует новых концепций и методов современного менеджмента. Конкурентоспособное развитие экономики и стабильное повышение благосостояния населения в России напрямую зависит от реализации мер по устойчивому развитию сельских территорий. Стабильное развитие сельских территорий является важнейшим элементом эффективного развития сельского хозяйства, неотъемлемым условием роста производительности труда и эффективности производства. Для организации эффективного менеджмента устойчивого развития сельских территорий необходима налаженная система стратегического планирования, позволяющая обеспечить непрерывное совершенствование развития сельской местности.

Современное состояние устойчивого развития сельских территорий Республики Бурятия

Изучение вопросов современного развития сельских территорий Республики Бурятия не только актуально, но и необходимо, поскольку в регионе относительно высокая доля сельского населения, составляющая 41 % от численности постоянно проживающего населения. При этом наблюдается постепенное снижение численности сельского населения, кроме близко прилегающих к столице республики районов: Иволгинского, где численность населения возросла на 28,6 %; Тарбагатайского – на 18,6 %; Заиграевского – на 3,2 %; а также Джидинского района – на 4,7 %. По данным Бурятстата на начало 2016 г. численность сельского населения составила 402,9 тыс. человек.

Сложившаяся система территориального планирования в сельских территориях в основном подчинена интересам развития отраслей, где основное внимание направлено на развитие сельскохозяйственной отрасли, а не комплексному развитию сельскохозяйственного производства

сельской местности, что приводит к недостаточно полной оценке социально-экономического развития как сельской территории, так и региона в целом [2]. Многие авторы работ по устойчивому развитию сельских территорий [3–5] говорят о комплексном и системном подходе к развитию сельской местности, при этом неоднократно отмечают отсутствие единого подхода к развитию сельских территорий.

В России многие годы основным путем развития сельских территорий является подход, который ведет к снижению уровня жизни сельских семей; бедности сельских территорий, которая разрушает трудовой и генетический потенциал села; высокому уровню смертности и низкой рождаемости; нехватке высококвалифицированных кадров; оттоку молодых специалистов, что в свою очередь снижает уровень развития как муниципальных образований, так и в целом региона.

В связи с этим возникает необходимость качественных изменений в вопросах устойчивого развития сельских территорий; целенаправленной и взаимосвязанной сосредоточенности усилий и ресурсов органов государственной власти, сельских товаропроизводителей и работников села, а также обеспечения перехода сельских территорий на устойчивое развитие [6].

Анализ стратегического планирования устойчивого развития сельских территорий

Одним из наиболее эффективных способов преодоления кризиса на селе выступает стратегическое планирование, которое позволяет создавать условия для перспективного развития сельских территорий, обеспечивает эффективное решение задач социально-экономического развития, повышает уровень и качество жизни на селе. Разработка стратегического плана устойчивого развития сельских территорий обеспечивает комплексное развитие основных отраслей муниципального хозяйства и повышение инвестиционной привлекательности сельских территорий муниципальных образований.

Стратегическое планирование – это важнейшая составная часть современного менеджмента любого сектора экономики [7]. Поэтому вопросы стратегического планирования устойчивого развития сельских территорий приобретают все большее значение, поскольку без четко отлаженной системы стратегического планирования развития села невозможно эффективно использовать капитал, материалы, внедрять новые сложные технологии и т.д.

Основным условием эффективного стратегического планирования устойчивого развития сельских территорий региона является создание равновесия между территориальными и отраслевыми интересами. На сегодняшний момент на региональном уровне прослеживается одностороннее аграрное развитие сельских территорий. При

разработке стратегических планов развития сельских территорий чаще всего не учитывается специфика и территориально-отраслевые условия развития сельской местности.

В условиях неравномерного развития сельской местности только объединение усилий государства и муниципальных образований, бизнеса и общественных организаций способно вывести сельские территории на эффективное устойчивое развитие.

Кроме того, эффективность стратегического планирования зависит от устранения нескоординированных действий министерств и ведомств и определения приоритетности в поддержке сельской местности. Для устойчивого развития сельских территорий необходимо учитывать местную специфику, условия их социально-экономического развития.

Анализ стратегического планирования устойчивого развития сельских территорий¹ региона показал, что местные органы власти ведут активную работу в этой области. Вместе с тем существует ряд определенных проблем. Изучая документы стратегического планирования, мы наблюдаем отсутствие комплексного подхода к развитию сельской местности и четкой системы управления сельскими территориями. Руководители муниципальных образований пользуются своими подходами к развитию сельской местности, при этом редко учитываются особенности социально-экономического развития поселений. Отсутствие системного подхода в развитии сельской местности приводит к нерациональному размещению производительных сил, неразвитой инфраструктуры на сельских территориях, что в целом негативно сказывается на уровне жизни сельского населения и экономики региона [8].

Рекомендации по разработке стратегии устойчивого развития сельских территорий

Указанные выше проблемы требуют разработки рекомендации по комплексному развитию сельской местности, в связи с чем нами предлагается процедура разработки стратегии устойчивого развития сельских территорий (рис. 1).

Процедура разработки стратегии устойчивого развития сельских территорий предполагает четыре этапа. Изначально для разработки стратегии необходимо изучить ресурсную составляющую сельской территории, которая включает изучение земельного фонда, проведение анализа структуры сельскохозяйственного производства и оценки кадрового потенциала сельских территорий. На втором этапе требуется изучить условия для дальнейшего развития сельской местности. Нами указаны следующие условия: механизмы государственного регулирования, уровень развития информационно-консультационной службы, развитие социальной инфраструктуры и профессионального образования. Учитывая ресурсные составляющие и условия развития

¹ Федеральная целевая программа «Устойчивое развитие сельских территорий на 2014–2017 годы и на период до 2020 года»; Государственная программа «Развитие агропромышленного комплекса и сельских территорий в Республике Бурятия» (с изм. на 10.08.2017). Постановление Правительства Республики Бурятия от 28.02.2013 № 102; О реализации в Республике Бурятия федеральной целевой программы «Устойчивое развитие сельских территорий на 2014–2017 годы и на период до 2020 года». Постановление Правительства Республики Бурятия от 15.05.2015 № 235.

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-143-148

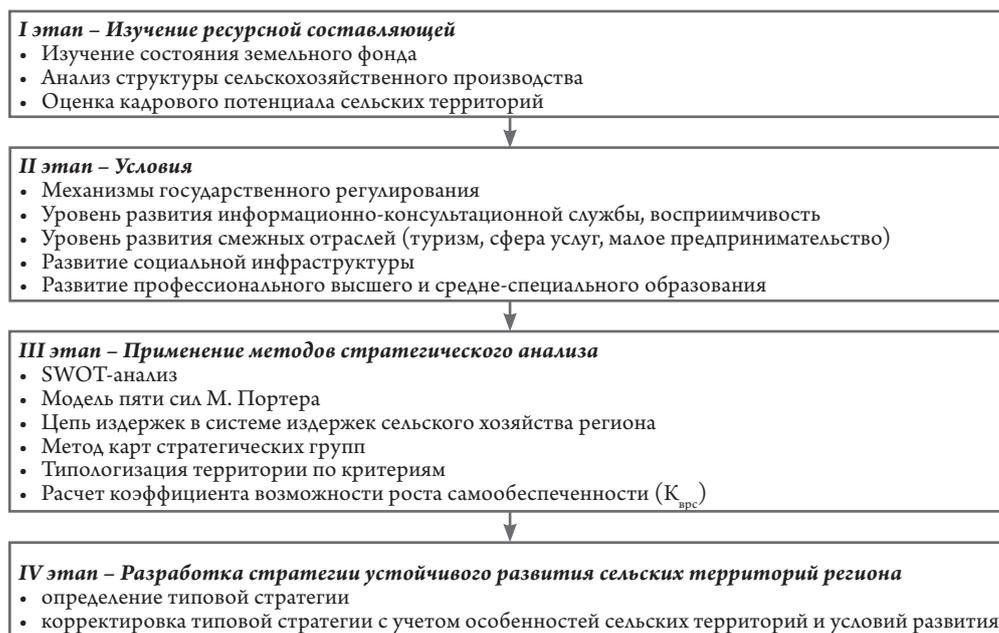


Рис. 1. Процедура разработки стратегии устойчивого развития сельских территорий
Fig. 1. Procedure for developing a strategy for sustainable rural development

сельской территории, определяем методы стратегического анализа, которые будут использованы при разработке стратегии. При этом следует учитывать, что одного метода стратегического анализа недостаточно, необходимо использовать совокупность нескольких методов, позволяющих дать точные направления развития сельской местности в долгосрочной перспективе. Четвертый этап предполагает разработку стратегии, определение типовой стратегии и корректировку типовой стратегии.

Исходя из предложенной процедуры разработки стратегии устойчивого развития были проведены исследования, в ходе которых были разработаны стратегии для каждой сельской территории Республики Бурятия (таблица 1).

Таблица 1. Стратегии устойчивого развития сельских территорий Республики Бурятия
Table 2. Strategies for sustainable development of rural areas of the Republic of Buryatia

Муниципальные образования	Стратегии развития отрасли (по Н. Б. Банниковой [9])
с высоким уровнем развития сельского хозяйства	стратегия роста по отдельным направлениям хозяйственной деятельности
со средним уровнем развития сельского хозяйства	стратегия кооперации в самых различных формах и направлениях в условиях гиперконкуренции, стратегия интенсификации
с низким уровнем развития сельского хозяйства	стратегия сокращения, стратегия кооперации в самых различных формах и направлениях

Наряду с этим нами предлагается создание системы поддержки стратегического планирования устойчивого развития сельских территорий региона (рис. 2).

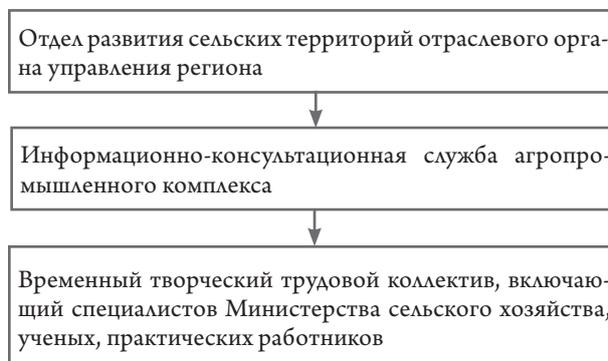


Рис. 2. Система поддержки стратегического планирования устойчивого развития сельских территорий региона
Fig. 2. Support system for strategic planning of sustainable development of rural areas of the region

Система поддержки предполагает работу отдела развития сельских территорий отраслевого органа управления региона, информационно-консультационной службы агропромышленного комплекса, а также временный творческий трудовой коллектив, включающий специалистов министерства сельского хозяйства, ученых и практических работников. На примере Республики Бурятия нами представлен рекомендуемый центр поддержки стратегического планирования устойчивого развития сельских территорий (таблица 2).

Таблица 2. Рекомендуемый центр поддержки стратегического планирования устойчивого развития сельских территорий Республики Бурятия**Table 2. Recommended center for supporting the strategic planning of sustainable rural development in the Republic of Buryatia**

Центр поддержки	Возможности	Ограничения
Отдел развития сельских территорий и малых форм хозяйствования Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Бурятия (МСХиП РБ)	Специалисты хорошо ориентируются в практических вопросах сельскохозяйственного производства, возможности сбора необходимой информации, координация со стратегией развития региона, налаженная система коммуникации с хозяйствами	Загруженность специалистов службы текущей работой, недостаточный уровень владения теорией вопроса, контакты преимущественно с крупными и средними предприятиями
Информационно-методологический центр Республики Бурятия	Возможность проведения комплексных консультаций с привлечением специалистов – технологов, опыт консультирования фермерских хозяйств, навыки информационно-аналитической работы	Ограниченность информационной базы, необходимость подготовки специалистов в области стратегического планирования, разные формы и уровень развития информационно-консультационной службы по регионам
Ученые БГСХА*, БНЦ СО РАН**, БИП СО РАН***, БурНИИСХ**** и специалисты МСХиП РБ	Возможность привлечения специалистов с теоретической и практической подготовкой, творческий характер работы коллектива	Необходимость создания новой структуры и поиска средств для финансирования работы, отсутствие технической и информационной базы, ограниченные сроки существования проекта

Прим.: * БГСХА – Бурятская государственная сельскохозяйственная академия; ** БНЦ СО РАН – Бурятский научный центр Сибирского отделения Российской академии наук; *** БИП СО РАН – Байкальский институт природопользования Сибирского отделения Российской академии наук; **** БурНИИСХ – Бурятский научно-исследовательский институт сельского хозяйства

Выводы

Таким образом, предложенные рекомендации по разработке и реализации стратегии развития сельской местности позволят комплексно подойти к устойчивому развитию сельских территорий, позволят задействовать специалистов всех областей, необходимых для всесторонних подходов к разработке стратегического плана. Стратегическое планирование в области устойчивого развития сельских территорий является динамично развивающимся направлением в современном менеджменте, позволяющим региону занять активную позицию в формировании своего будущего, задать пути развития и придерживаться их в условиях развивающейся внешней среды.

В ходе исследования было выявлено, что несмотря на значимость и актуальность рассматриваемой проблемы, возникают многие вопросы, связанные со стратегическими документами и нормативно-правовыми актами и дифференциацией в развитии сельской местности. Нами рассмотрены основные теоретические и практические аспекты стратегического планирования в области устойчивого развития сельских территорий и сделан вывод о том, что в настоящее время в нашей стране

наблюдается отсутствие научно обоснованной методологии управления сельскими территориями.

Стратегическое планирование устойчивого развития сельской местности должно быть направлено на привлечение жителей села к решению вопросов жизнедеятельности территории поселения; организацию отдыха для жителей поселения; поддержание и сохранение памятников Великой Отечественной войны; развитие здорового образа жизни за счет создания оздоровительных площадок; увеличение числа жителей, участвующих в мероприятиях разного направления; дальнейшее развитие инфраструктуры сельской местности; развитие культуры, увеличение видов оказываемых услуг, развитие инфраструктуры села [10]. При эффективной разработке стратегических планов на территории поселения можно решить ряд проблем, таких как обеспечение занятости сельского населения, повышение уровня жизни сельского населения и привлечение финансовых ресурсов крупных инвесторов для реализации приоритетных инвестиционных проектов, а также уменьшить рост преступности и проявлений экстремизма на территории муниципального образования.

Литература

1. Тимофеева Н. С. Стратегическое планирование сельского хозяйства региона и аспекты его развития // Молодые ученые – экономике региона: сб. материалов XVI науч.-практ. конф., 16 декабря 2016 г. Вологда, 2017. С. 123–127.
2. Папело В. Н., Ковтун Б. А., Терновой А. И. Стратегирование социально-экономического развития сельских территорий // Муниципалитет: экономика и управление. 2013. № 1. С. 45–52.

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-143-148

3. Серебрякова Л. А. Актуальные проблемы регионально-отраслевого планирования АПК // Экономические стратегии. 2007. Т. 9. № 3. С. 188–192.
4. Меренкова И. Н. Устойчивое развитие сельских территорий: теория, методология, практика. Воронеж: ГНУ НИИЭОАПК ЦЧР России, 2011. 265 с.
5. Цыбатов В. А. Стратегирование регионального развития: методы, модели, информационные технологии // Региональная экономика: теория и практика. 2015. № 27. С. 36–52.
6. Калашникова А. П., Тимофеева Н. С. Устойчивое развитие кадрового потенциала сельских территорий // Территория инноваций. 2017. № 8. С. 71–77.
7. Зайцев Л. Г., Соколова М. И. Стратегический менеджмент. М.: Экономист, 2002. 416 с.
8. Тимофеева Н. С. Аспекты стратегического планирования развития сельского хозяйства региона // Аграрная наука Сибири и Дальнего Востока: стратегия молодых: материалы Межрегиональной научн.-практ. конф. молодых ученых и специалистов аграрных образовательных и научных учреждений Сибирского и Дальневосточного федеральных округов, 23–25 июня 2016 г. Улан-Удэ, 2016. С. 113–118.
9. Банникова Н. В. Стратегическое планирование в аграрном производстве: теория и методология. Ставрополь: АГРУС, 2005. 196 с.
10. Вдовина Е. С., Копылов А. А. Повышение качества жизни сельского населения – важнейший целевой ориентир социально-экономического развития // Перспективы науки. 2013. № 1. С. 96–99.

Strategic Planning as the Most Important Element of Management of the Sustainable Development of Rural Territories

Natalya S. Timofeeva ^{a, @, ID}

^a V. R. Philippov Buryat State Agriculture Academy, 8, Pushkin St., Ulan-Ude, Russia, 670024

@ rns-85@mail.ru

ID <https://orcid.org/0000-0003-3736-3078>

Received 14.11.2018. Accepted 30.01.2019.

Abstract: *Subject.* In modern conditions, the effective management of sustainable development of rural areas needs effective requirements. Development of rural areas is impossible without a clearly developed strategic plan. Therefore, strategic planning has recently become even more relevant. *Objective.* Development of recommendations on strategic planning for sustainable development of rural areas. *Methodology of the work.* The research employed the methods of economic analysis and comparison, as well as an abstract-logical and monographic analysis. The authors used statistical data of the Territorial Body of the Federal State Statistics Service for the Republic of Buryatia for 2014–2016, as well as periodicals and Internet resources. In addition, such methods of analysis as systematization and generalization were used. *Results.* The research features an analysis of strategic planning of sustainable development of rural areas. It proposes a procedure for developing a strategy for the sustainable development of rural areas. *Conclusions.* The analysis led to the conclusion that for the agricultural sector it is necessary to create a multi-level integrated system for planning the socio-economic development of rural areas. The proposed procedure for developing a strategy for sustainable development of rural areas allows for a more accurate assessment of rural development prospects, more effective development of strategic plans for rural development, and can be used as a strategic planning tool.

Keywords: strategic documents, problems of rural development, integrated development of rural areas, effective management, strategy development procedure, strategic planning support center, recommendations for strategy development

For citation: Timofeeva N. S. Strategic Planning as the Most Important Element of Management of the Sustainable Development of Rural Territories. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Politicheskie, sotsiologicheskie i ekonomicheskie nauki*, 2019, 4(1): 143–148. (In Russ.) DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-143-148

References

1. Timofeeva N. S. Strategic planning of agriculture in the region and aspects of its development. *Young scientists – the region's economy: Proc. XVI Sci.-Prac. Conf.*, December 16, 2016. Vologda, 2017, 123–127. (In Russ.)
2. Papelo V. N., Kovtun B. A., Ternovoi A. I. Strategizing of socio-economic development of rural areas. *Munitsipalitet: ekonomika i upravlenie*, 2013, (1): 45–52. (In Russ.)

3. Serebryakova L. A. Actual problems of regional and sectoral planning of the agroindustrial complex. *Economic strategies*, 2007, 9(3): 188–191. (In Russ.)
4. Merenkova I. N. *Sustainable development of rural areas: theory, methodology, and practice*. Voronezh: GNU NIIEOAPK TSHR Rossii, 2011, 265. (In Russ.)
5. Tsybatov V. A. Strategic planning of regional development: methods, models, and information technology. *Regionalnaia ekonomika: teoriia i praktika*, 2015, (27): 36–52. (In Russ.)
6. Kalashnikova A. P., Timofeeva N. S. Sustainable human resource development in rural areas. *Territoria innovatsii*, 2017, (8): 71–77. (In Russ.)
7. Zaicev L. G., Sokolova M. I. *Strategic Management*. Moscow: Ekonomist, 2002, 416. (In Russ.)
8. Timofeeva N. S. Aspects of strategic planning of agricultural development in the region. *Agrarian science of Siberia and the Far East: the strategy of the young: Proc. Interregional Sci.-Prac. Conf. young scientists and specialists of agricultural educational and scientific institutions of the Siberian and Far Eastern Federal Districts*, June 23–25, 2016. Ulan-Ude, 2016, 113–118. (In Russ.)
9. Bannikova N. V. *Strategic planning in agricultural production: theory and methodology*. Stavropol: AGRUS, 2005, 196. (In Russ.)
10. Vdovina E. S., Kopylov A. A. Improving the quality of life of rural population as an important goal of socio-economic development of Russia. *Perspektivy nauki*, 2013, (1): 96–99. (In Russ.)

УДК 334.02: 338.24

Оперативная оценка качества публичного управления объектами инфраструктуры инвестиционной деятельности на мезоуровне на основе рейтинга привлекательности объектов для потенциальных инвесторов

Ирина Н. Ткаченко^{a, ID1}; Марина А. Метелева^{b, @, ID2}^a Уральский государственный экономический университет, 620144, Россия, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной Воли, 62/45^b Институт научных исследований проблем управления, 650000, Россия, г. Кемерово, ул. Кирова, 14

@ mmeteleva521@gmail.com

ID1 <https://orcid.org/0000-0003-0996-0684>ID2 <https://orcid.org/0000-0002-5785-8409>

Поступила в редакцию 14.11.2018. Принята к печати 17.01.2019

Аннотация: Инвестиционная политика государства на современном этапе развития страны предопределила необходимость развития процессов публичного управления социально-экономическими системами мезоуровня. Данные процессы выступают в качестве предмета исследования. Определены основные требования к методике развития процесса публичного управления инфраструктурой инвестиционной деятельности на мезоуровне. Предложен подход к развитию процесса публичного управления на мезоуровне на основе концепции постоянного совершенствования процессов Э. Деминга, включающий инструментарий мониторинга и контроля качества управления инфраструктурой инвестиционной деятельности. Разработана методика организации одного из инструментов оценки качества публичного управления объектами инвестиционной инфраструктуры – показателя привлекательности объектов инвестиционной инфраструктуры для потенциальных инвесторов, который предлагается оценивать на основе рейтинга привлекательности инфраструктурных объектов. Применение методики продемонстрировано на основании данных информационной площадки холдинга *DEGA GROUP*. Сформированы рейтинги привлекательности зон экономического благоприятствования, промышленных парков и технологических парков субъектов Сибирского федерального округа Российской Федерации.

Ключевые слова: публичное управление, качество управления, концепция Э. Деминга, инструментарий мониторинга, рейтинг привлекательности

Для цитирования: Ткаченко И. Н., Метелева М. А. Оперативная оценка качества публичного управления объектами инфраструктуры инвестиционной деятельности на мезоуровне на основе рейтинга привлекательности объектов для потенциальных инвесторов // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2019. Т. 4. № 1. С. 149–158. DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-149-158

Введение

В условиях государственной инвестиционной политики, предполагающей переход от прямого бюджетного финансирования программ регионального развития к политике формирования конкурентной инвестиционной привлекательности субъектов РФ и усиления самостоятельности регионов в привлечении инвестиций, актуальной является проблема развития методического обеспечения процесса публичного управления инфраструктурой инвестиционной деятельности на мезоуровне, удовлетворяющего условиям национальной организации системы публичного управления.

Методика организации процесса публичного управления мезоуровня, в отличие от существующих методик макроуровня, должна осуществлять следующие действия [1; 2]:

1) обеспечивать решение задач оперативного управления на мезоуровне без привлечения дополнительных ресурсов и долговременной обработки данных;

2) ориентироваться на оценку качества управления процесса в целом;

3) формировать оперативную контрольную информацию, отвечающую требованиям всех субъектов публичного управления инфраструктурой инвестиционной деятельности на мезоуровне.

Задачам развития процесса публичного управления инфраструктурой инвестиционной деятельности на мезоуровне наиболее всего соответствуют принципы процессного подхода. Процессный подход позволяет реализовать такие задачи управления, как сотрудничество субъектов управления в рамках систем управления; повышение качества управления; сочетание методов социально-экономического менеджмента и политического влияния; эффективное соответствие операциональной эффективности целям стратегического развития.

Совершенствование процессов публичного управления на основе концепции Э. Деминга

Обширный опыт процессного управления накоплен в практике производственного менеджмента. Гипотеза о целесообразности адаптации практики управления процессами организаций к процессу публичного управления положена в основу предлагаемого методического подхода к развитию процесса публичного управления инфраструктурой инвестиционной деятельности на мезоуровне.

Методами совершенствования систем в рамках процессного подхода являются методы управления качеством, в частности цикл постоянного улучшения процессов *PDCA* (*Plan-Do-Check-Act*) Шухарта-Деминга [3], являющийся инструментом концепции управления людьми, системами и процессами Э. Деминга [4], которая принята авторами в качестве модели развития процесса управления инфраструктурой инвестиционной деятельности на мезоуровне. Несмотря на то, что Э. Деминг декларирует возможность применения принципов модели в любых сферах деятельности, в его трудах, а также трудах других ученых отсутствуют методические разработки для сферы государственного или публичного управления. Разработка оригинальной методики развития процессов публичного управления актуальна, т.к. управление сервисными операциями (к которым относится предоставление услуг, в том числе публичных) во многом более трудное дело, чем управление производством [5].

Основным инструментом управления качеством процессов цикла *PDCA* является мониторинг необходимых данных на участке контроля (*Check*) для корректировки действий или принятия решений субъектами системы публичного управления на мезоуровне (*Act*). Одной из задач при разработке методики мониторинга является формирование информативной системы показателей, характеризующих качество управления процессами. Показатели должны отвечать требованиям оперативности сбора и обработки данных, информативности для всех субъектов системы публичного управления, возможности взаимного сравнения. Существует несколько групп показателей:

- показатели процесса;
- показатели продукта процесса;
- показатели удовлетворенности клиентов процесса.

Показатели процесса характеризуют течение самого процесса и затраты на его осуществление. Показатели продукта (услуги) характеризуют результат выполнения процесса (объем, количество сбоев, номенклатура). Для целей настоящего исследования в виде показателя качества управления инфраструктурой инвестиционной деятельности целесообразно использовать степень

удовлетворенности клиентов процесса – субъектов государственного управления, потенциальных инвесторов, общественных организаций.

Вопросу оценки качества государственных и муниципальных услуг уделяется большое внимание как на практике, так и в научных исследованиях. Например, Минэкономразвития РФ разработана методика расчета значений показателей оценки эффективности деятельности руководителей федеральных органов исполнительной власти и высших должностных лиц субъектов РФ по созданию благоприятных условий ведения предпринимательской деятельности, в отношении которых Минэкономразвития России является федеральным органом исполнительной власти, ответственным за предоставление информации о достигнутых значениях показателей. Кроме того, на макроуровне формируются ежегодные рейтинги: национальный рейтинг состояния инвестиционного климата в субъектах РФ, рейтинг регионов России по уровню развития государственно-частного партнерства (ГЧП), рейтинг социально-экономического положения субъектов РФ¹. Однако, показатели национальных рейтингов состояния инвестиционного климата и развития ГЧП и другие показатели методик федерального уровня формируются раз в год и не могут использоваться эффективно для целей оперативного управления на мезоуровне. Кроме того, сбор данных для формирования рейтингов осуществляется путем проведения опросов предпринимателей и экспертов, а также на основе статистических данных, предоставляемых ответственным лицом по региону, что предполагает применение масштабных механизмов сбора и обработки информации.

Некоторые исследователи считают, что для организации контроля качества предоставления государственных и муниципальных услуг наиболее применима система общего контроля качества *Total quality management* (*TQM*), начиная с управления планированием деятельности до стадии реализации услуг и послереализационного обслуживания. Таким образом, предлагается осуществлять контроль полного цикла оказания государственной и муниципальной услуги, включающего качество планирования, качество проектирования, качество работы с клиентами, качество реализации и качество со стороны потребителя [6]. При всей полноте предлагаемого подхода необходимо отметить, что для многосубъектного, многоуровневого процесса публичного управления инфраструктурой инвестиционной деятельности такой тотальный контроль качества деятельности породит массу информационных потоков и дублирующих управленческих воздействий, что противоречит принципам прозрачности и оперативности публичного управления на мезоуровне.

¹ Об утверждении Методических рекомендаций по внедрению Стандарта деятельности органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации по обеспечению благоприятного инвестиционного климата в регионе. Приказ Министерства регионального развития РФ от 24.09.2013 № 408; М. В. Ткаченко, А. А. Долгов, Г. А. Борщевский, Р. Э. Шабеев. Методические рекомендации по развитию институциональной среды в сфере государственно-частного партнерства в субъектах РФ Региональный ГЧП-стандарт. М.: Центр развития государственно-частного партнерства, 2014. 52 с.

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-149-158

При выборе показателей, характеризующих качество публичного управления, необходимо учитывать проблемы, связанные с получением публичной информации. В частности, существуют такие проблемы информационного обеспечения развития территорий, как технические недоработки информационных сервисов, нарушение графика загрузки показателей, недостаточно информативный список показателей, периодичность обновления данных, не отвечающая потребностям регионального и муниципального уровней управления [7].

Применительно к практике управления инвестиционной привлекательностью промышленных предприятий М. С. Кувшинов и А. Г. Калачева отмечают, что оценка уровня инвестиционной привлекательности предприятия должна отвечать следующим требованиям:

- минимизировать риск принятия ошибочного решения;
- отвечать потребностям каждой стороны процесса инвестирования – инвесторов и менеджмента предприятия.

Однако, «известные на текущий момент в экономической практике различные подходы к оценке инвестиционной привлекательности промышленных предприятий либо имеют ограничения по количеству учитываемых факторов и характеризующих их показателей, либо требуют наличия больших массивов исходной информации, не учитывая возможное отсутствие некоторых ее элементов ввиду недоступности, либо не учитывают интересы конкретных инвесторов, либо очень трудоемки» [8, с. 80–81].

Методика оценки качества публичного управления объектами инвестиционной инфраструктуры

С учетом обозначенных проблем нами разработаны следующие методические предложения.

С точки зрения оценки конкурентных инвестиционных условий в регионе, оценки инвестиционного имиджа конкретных объектов инфраструктуры, прогнозирования интереса потенциальных инвесторов к объектам инфраструктуры наиболее репрезентативным представляется показатель привлекательности объектов инвестиционной инфраструктуры для потенциальных инвесторов. Данный показатель предлагается оценивать на основе рейтинга привлекательности инфраструктурных объектов (РПИО).

К инфраструктуре инвестиционной деятельности отнесли отрасли, объекты, услуги, обеспечивающие эффективное осуществление инвестиционной деятельности и повышение инвестиционной привлекательности территории. В частности, это инфраструктура инновационного развития экономики регионов; инфраструктура развития научного и технологического потенциалов территорий; инфраструктура развития социального потенциала региона; инфраструктура эффективного взаимодействия власти и бизнеса. Исходя из наличия функции

взаимовыгодного сотрудничества государства и частного бизнеса, в результате которого формируется, сохраняется или улучшается инфраструктура региона, в качестве объектов инфраструктуры рассматриваются все виды экономических зон, основанных на предоставлении инвесторам льгот различного содержания и уровня, такие как [9]:

- территории опережающего социально-экономического развития (ТОСЭР);
- зоны экономического благоприятствования (ЗЭБ);
- индустриальные (промышленные) парки;
- технологические парки;
- территориальные кластеры;
- бизнес-инкубаторы.

Каждый из этих механизмов предполагает финансовое участие государства в деятельности образования через предоставление субсидий, льготных тарифов на аренду земли, помещений и т.п. и частного капитала, направляемого на освоение территорий и объектов. Освоение территорий и объектов частными инвесторами, в свою очередь, порождает бюджетные платежи как основу развития социальной инфраструктуры и амортизационные отчисления, основу сохранения и развития объектов региональной инфраструктуры.

Для доказательства гипотезы адаптивности практики управления производственными процессами к процессам публичного управления предлагаем использовать для расчета показателей рейтинга привлекательности инфраструктурных объектов методику рейтинговой оценки предприятий, метод сравнительной рейтинговой оценки.

Рейтинговый показатель привлекательности объектов инфраструктуры рассчитывается по формуле рейтинговой оценки предприятий, адаптированной к задаче оценки качества публичного управления [10]:

$$R_i = \frac{C_f}{C_m} + C_c,$$

где R_i – рейтинговая оценка i -го объекта; C_f – количество посещений Интернет-страницы сайта с характеристиками объекта; C_m – максимальное количество посещений интернет-страницы; C_c – корректирующий показатель.

Корректирующий показатель C_c определяется на основании оценки объекта посетителями сайта. Определяется вес каждого голоса по 100-балльной шкале. Если оценка отрицательная и больше показателя количества посещений, рейтинговый показатель может иметь отрицательное значение.

Расчет рейтингов привлекательности объектов инвестиционной инфраструктуры для потенциальных инвесторов

Данные и расчет показателей рейтинга для ЗЭБ, индустриальных парков, технологических парков субъектов Сибирского федерального округа РФ (таблицы 1–3²), сформированы по данным Интернет-сайта швейцарского холдинга *DEGA GROUP*, занимающегося девелопингом

² Рассчитано авторами.

индустриальных парков, в том числе на территории России по данным 2017 г.³ На сайте можно получить такие оперативные данные, как количество посещений страницы с информацией об объекте инфраструктуры, что отражает степень заинтересованности респондентов объектом, оценку посетителями сайта объекта инфраструктуры.

Используется информация как о действующих объектах, так и об объектах, находящихся в стадии проектирования, т.к. о качестве деятельности управляющей компании мнение формируется уже на данном этапе.

Показатели привлекательности объектов инфраструктуры для размещения предприятий инвесторов рассчитаны на основе количества посещений страницы объекта по формуле и скорректированы на показатель оценки качества управления объектами инфраструктуры на основании оценочных суждений посетителей страницы объекта.

Разброс оценок качества управления индустриальными парками составляет 22 пункта (от -10 до 12 баллов). На каждый положительный и отрицательный голос приходится 4,5 % по 100-балльной шкале.

Разброс оценок качества управления технологическими парками составляет 12 пунктов (от -4 до 8 баллов). На каждый положительный и отрицательный голос приходится 8,3 % по 100-балльной шкале.

Разброс оценок качества управления ЗЭБ составляет 12 пунктов (от -7 до 3 баллов). На каждый положительный и отрицательный голос приходится 10 % по 100-балльной шкале.

На основании расчетов авторами сформированы рейтинги привлекательности инфраструктурных объектов для частных инвесторов (таблицы 4–6⁴).

На основании показателей РПИО сделаны следующие выводы. Очевидно, что ОЭЗ ТРТ «Бирюзовая Катунь» (Алтайский край), индустриальный парк «Улан-Удэ» (Республика Бурятия) и технопарк «Кольцово» (Новосибирская область) являются лидерами по предлагаемым условиям и, следовательно, привлекательности объектов инфраструктуры для размещения предприятий инвесторов.

Таблица 1. Расчет рейтингового показателя Оценка привлекательности ЗЭБ для размещения предприятий инвесторов в субъектах Сибирского федерального округа РФ

Table 1. Calculation of the rating indicator "Assessment of the attractiveness of economic zones for economic placement of investors" in the regions of the Siberian Federal District of the Russian Federation

Субъект РФ	Зоны экономического благоприятствования				
	Количество входов на сайт	Оценка качества управления, балл	Оценка привлекательности	Оценка качества управления, %	Рейтинговая оценка, %
Республика Алтай					
ОЭЗ ТРТ «Долина Алтая»	954	-1	89,9	-10	79,9
Республика Бурятия					
ОЭЗ ТРТ «Байкальская гавань»	843	-3	79,5	-30	49,5
Алтайский край					
ОЭЗ ТРТ «Бирюзовая Катунь»	878	3	82,8	30	112,8
Иркутская область					
ОЭЗ ТРТ «Ворота Байкала»	732	-2	69,0	-20	49,0
Томская область					
ОЭЗ ТРТ «Томск»	1061	-7	100,0	-70	30,0

³ Об индустриальных парках – современных промышленных зонах – интернет портал № 1. Режим доступа: <http://russiaindustrialpark.ru/> (дата обращения: 04.04.2017).

⁴ Рассчитано и составлено авторами.

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-149-158

Таблица 2. Расчет рейтингового показателя Оценка привлекательности промышленных парков для размещения предприятий инвесторов в субъектах Сибирского федерального округа РФ**Table 2. Calculation of the rating indicator "Assessment of the attractiveness of industrial parks for the placement of enterprises of investors" in the regions of the Siberian Federal District of the Russian Federation**

Субъект РФ	Индустриальные парки				
	Количество входов на сайт	Оценка качества управления, балл	Оценка привлекательности	Оценка качества управления, %	Рейтинговая оценка, %
Республика Алтай					
Индустриальный парк Ангарский технопарк	2623	3	28,1	13,5	41,6
Республика Бурятия					
Агропромышленный парк «Илькинский»	986	-9	10,6	-40,5	-29,9
Индустриальный парк «Улан-Удэ»	2019	12	21,6	54,0	75,6
Алтайский край					
Индустриальный парк «Новоалтайск Южный»	9336	-8	100,0	-36,0	64,0
Забайкальский край					
Промышленный парк «Кадалинский»	720	5	7,7	22,5	30,2
Промышленный парк «Краснокаменск»	789	3	8,5	13,5	22,0
Промышленный парк «Могойтуй»	2554	1	27,4	4,5	31,9
Красноярский край					
Индустриальный парк «Балтика – Красноярск»	500	4	5,4	18,0	23,4
Индустриальный парк «Дивногорский»	3169	3	33,9	13,5	47,4
Индустриальный парк «Красный Яр»	3401	-10	36,4	-45,0	-8,6
Индустриальный парк «DEGA – Красноярск»	999	2	10,7	9,0	19,7
Агропарк «Белогорье»	554	-1	5,9	-4,5	1,4
Иркутская область					
Индустриальный парк «Байкальский»	1157	0	12,4	0,0	12,4
Индустриальный парк «МАКСиМАКС»	1888	-6	20,2	-27,0	-6,8
Индустриальный парк «Чистые ключи»	2067	5	22,1	22,5	44,6
Индустриальный парк «DEGA – Иркутск»	41	3	0,4	13,5	13,9

Субъект РФ	Индустриальные парки				
	Количество входов на сайт	Оценка качества управления, балл	Оценка привлекательности	Оценка качества управления, %	Рейтинговая оценка, %
Кемеровская область					
Индустриальный парк «Кузнецкая слобода»	674	0	7,2	0,0	7,2
Новосибирская область					
Индустриально-логистический парк «Пашинский»	1360	2	14,6	9,0	23,6
Индустриальный парк «Позитив»	641	7	6,9	31,5	38,4
Индустриальный парк «Промышленно-логистический парк»	3505	-1	37,5	-4,5	33,0
Индустриальный парк «Сибсельмаш»	415	1	4,4	4,5	8,9
Индустриальный парк «Экран»	626	9	6,7	40,5	47,2
Лесопромышленный парк «Асиновский»	1021	-1	10,9	-4,5	6,4

Таблица 3. Расчет рейтингового показателя Оценка привлекательности технологических парков для размещения предприятий инвесторов в субъектах Сибирского федерального округа РФ

Table 3. Calculation of the rating indicator "Assessment of the attractiveness of technology parks for the placement of investor enterprises" in the Siberian Federal District of the Russian Federation

Субъект РФ	Технологические парки				
	Количество входов на сайт	Оценка качества управления, балл	Оценка привлекательности	Оценка качества управления, %	Рейтинговая оценка, %
Республика Бурятия					
Технопарк «Биотехнополис»	1144	5	47,1	41,5	88,6
Алтайский край					
Технопарк «Бийск»	374	3	15,4	24,9	40,3
Иркутская область					
Технопарк «Ангарский»	863	4	35,5	33,2	68,7
Технопарк ИрНИТУ	591	8	24,3	66,4	90,7
Кемеровская область					
Технопарк «Кузбасский»	1341	2	55,2	16,6	71,8
Новосибирская область					
Технопарк «Академпарк»	1602	-1	65,9	-8,3	57,6
Технопарк «Кольцово»	2430	2	100,0	16,6	116,6
Технопарк «Медицинский»	520	-4	21,4	-33,2	-11,8

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-149-158

Таблица 4. Рейтинг привлекательности инфраструктурных объектов Особые экономические зоны субъектов Сибирского федерального округа РФ**Table 4. Rating attractiveness of the infrastructure facilities "Special economic zones" in the Siberian Federal District of the Russian Federation**

Объект инфраструктуры	Рейтинговая оценка, %
ОЭЗ ТРТ «Бирюзовая Катунь» (Алтайский край)	112,8
ОЭЗ ТРТ «Долина Алтая» (Республика Алтай)	79,9
ОЭЗ ТРТ «Байкальская гавань» (Республика Бурятия)	49,5
ОЭЗ ТРТ «Ворота Байкала» (Иркутская область)	49,0
ОЭЗ ТРТ «Томск» (Томская область)	30,0

Таблица 5. Рейтинг привлекательности инфраструктурных объектов Индустриальные парки субъектов Сибирского федерального округа РФ**Table 5. Rating attractiveness of the infrastructure facilities "Industrial parks" in the Siberian Federal District of the Russian Federation**

Объект инфраструктуры	Рейтинговая оценка, %
Индустриальный парк «Улан-Удэ» (Республика Бурятия)	75,6
Индустриальный парк «Новоалтайск южный» (Алтайский край)	64,0
Индустриальный парк «Дивногорский» (Красноярский край)	47,4
Индустриальный парк «Экран» (Новосибирская область)	47,2
Индустриальный парк «Чистые ключи» (Иркутская область)	44,6
Индустриальный парк Ангарский технопарк (Республика Алтай)	41,6
Индустриальный парк «Позитив» (Новосибирская область)	38,4
Индустриальный парк «Промышленно-логистический парк» (Новосибирская область)	33,0
Промышленный парк «Могойтуй» (Забайкальский край)	31,9
Промышленный парк «Кадалинский» (Забайкальский край)	30,2
Индустриально-логистический парк «Пашинский» (Новосибирская область)	23,6
Индустриальный парк «Балтика – Красноярск» (Красноярский край)	23,4
Промышленный парк «Краснокаменск» (Забайкальский край)	22,0
Индустриальный парк DEGA – Красноярск (Красноярский край)	19,7
Индустриальный парк DEGA – Иркутск (Иркутская область)	13,9
Индустриальный парк «Байкальский» (Иркутская область)	12,4
Индустриальный парк «Сибсельмаш» (Новосибирская область)	8,9
Индустриальный парк «Кузнецкий» (Кемеровская область)	7,2
Лесопромышленный парк «Асиновский» (Новосибирская область)	6,4
Агропарк «Белогорье» (Красноярский край)	1,4
Индустриальный парк «МАКСиМАКС» (Иркутская область)	-6,8
Индустриальный парк «Красный Яр» (Красноярский край)	-8,6
Агропромышленный парк «Илькинский» (Республика Бурятия)	-29,9

Таблица 6. Рейтинг привлекательности инфраструктурных объектов Технологические парки субъектов Сибирского федерального округа РФ**Table 6. Rating of the attractiveness of infrastructure facilities "Technological parks" in the Siberian Federal District of the Russian Federation**

Объект инфраструктуры	Рейтинговая оценка, %
Технопарк «Кольцово» (Новосибирская область)	116,6
Технопарк ИрННТУ (Иркутская область)	90,7
Технопарк «Биотехнополис» (Республика Бурятия)	88,6
Технопарк «Кузбасский» (Кемеровская область)	71,8
Технопарк «Ангарский» (Иркутская область)	68,7
Технопарк «Академпарк» (Новосибирская область)	57,6
Технопарк «Бийск» (Алтайский край)	40,3
Технопарк «Медицинский» (Новосибирская область)	-11,8

Субъектам публичного управления мезоуровня – исполнителям процесса управления инфраструктурой инвестиционной деятельности – необходимо обеспечить повышенное внимание к управлению следующими объектами инфраструктуры: в Томской области – ОЭЗ технико-внедренческого типа «Томск», в Республике Бурятия – агропромышленный парк «Илькинский», в Иркутской области – индустриальный парк «МАКСИ-МАКС», в Красноярском крае – индустриальный парк «Красный Яр». В системе публичного управления инфраструктурой инвестиционной деятельности Новосибирской области необходимо усилить управленческое внимание к процессу управления технопарком «Медицинский».

Заключение

Таким образом, доказана гипотеза о возможности и целесообразности адаптации практики управления процессами организаций к процессам публичного управления, разработан и продемонстрирован методический подход

к организации инструмента оценки качества публичного управления инфраструктурой инвестиционной деятельности на мезоуровне, в частности оценки привлекательности объектов инфраструктуры для потенциальных инвесторов, отвечающего требованиям оперативности, объективности, ресурсосбережения и информативности для всех субъектов региональной системы публичного управления.

В развитие концепции постоянного совершенствования процессов Э. Деминга для процесса публичного управления инфраструктурой инвестиционной деятельности на мезоуровне разработаны методические предложения по оценке качества управления инфраструктурными объектами на основе статистического контроля хода процессов с использованием карт Шухарта-Деминга, на основе сравнительных показателей, а также качества управления институтом ГЧП на мезоуровне, основные положения которых представлены в прочих публикациях авторов статьи.

Литература

1. Ткаченко И. Н., Метелева М. А. Процесс публичного управления инфраструктурой инвестиционной деятельности на мезоуровне // Известия Уральского государственного экономического университета. 2018. Т. 19. № 2. С. 5–23.
2. Метелева М. А., Тюнюкова Е. В. Организация информационно-коммуникационной площадки управления инвестиционной деятельностью в регионе // Региональная экономика и управление: электронный научный журнал. 2017. № 1-3. С. 534–543.
3. Репин В. В., Елиферов В. Г. Процессный подход к управлению. Моделирование бизнес-процессов. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013. 544 с.
4. Деминг Э. Выход из кризиса: новая парадигма управления людьми, системами и процессами. М.: Альпина Бизнес Букс, 2009. 419 с.
5. Drucker P. Management: tasks, responsibilities, practices. N. Y.: Harper & Row, Publishers, 1985. 839 p.
6. Соколова Л. Г., Тарасова Т. С. Формирование методик оценки качества государственных и муниципальных услуг по субъектам тотального контроля // Baikal Research Journal. 2017. Т. 8. № 4. С. 24.
7. Дворякина Е. Б., Кайбичева Е. И. Направления информационного обеспечения исследования периферийных территорий региона // Известия Уральского государственного экономического университета. 2016. № 3. С. 83–91.
8. Кувшинов М. С., Калачева А. Г. Управление формированием инвестиционной привлекательности промышленных предприятий // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. 2017. Т. 11. № 2. С. 80–88.

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-149-158

9. Рубан В. А., Метелева М. А. Механизмы управления государственно-частным партнерством в инвестиционной политике формирования инфраструктуры региона: пути оптимизации и развития // Вестник ВСГУТУ. 2017. № 1. С. 117–124.
10. Постюшков А. В. Методика рейтинговой оценки предприятий // Имущественные отношения в Российской Федерации. 2003. № 1. С. 46–54.

Operational Assessment of the Public Management Quality of an Investment Infrastructure Objects at the Meso-Level Based on the Attractiveness Rating of the Facilities for Potential Investors

Irina N. Tkachenko ^{a, ID1}; Marina A. Meteleva ^{b, @, ID2}^a Ural State University of Economics, 62/45, 8 Marta/Narodnoi Voli St., Yekaterinburg, Russia, 620144^a Institute for management research, 14, Kirova St., Kemerovo, Russia, 650000

@ mmeteleva521@gmail.com

ID1 <https://orcid.org/0000-0003-0996-0684>ID2 <https://orcid.org/0000-0002-5785-8409>

Received 14.11.2018. Accepted 30.01.2019.

Abstract: The investment policy of the state at the present stage of the country's development predetermined the need for the development of processes of public management of socio-economic meso-level systems. These processes are the subject of research. The paper describes the main requirements to the methodology for the development of the process of public management of the investment infrastructure at the meso-level. The authors propose an approach to the development of the public management process at the meso-level on the basis of the concept of continuous improvement of E. Deming's process. The approach includes tools for monitoring and controlling the quality of management of the investment infrastructure. It is an approach to the organization of one of the tools for assessing the quality of public management of investment infrastructure objects, i.e. the index of attractiveness of investment infrastructure objects for potential investors. This indicator is proposed to be assessed on the basis of the attractiveness rating of infrastructure facilities (RAIF). The application of the methodical approach was demonstrated on the basis of data from the information site of the holding company DEGA GROUP. The paper also contains ratings of the attractiveness of the economic favored zones, industrial parks and technological parks of the subjects of the Russian Federation of the Siberian Federal District.

Keywords: public management, quality control, E. Deming's concept, monitoring tools, attractiveness rating

For citation: Tkachenko I. N., Meteleva M. A. Operational Assessment of the Public Management Quality of an Investment Infrastructure Objects at the Meso-Level Based on the Attractiveness Rating of the Facilities for Potential Investors. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Politicheskie, sotsiologicheskie i ekonomicheskie nauki*, 2019, 4(1): 149–158 (In Russ.) DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-149-158

References

1. Tkachenko I. N., Meteleva M. A. The process of public governance of investment activities' infrastructure at meso-level. *Izvestiya Ural'skogo gosudarstvennogo ehkonomicheskogo universiteta*, 2018, 19(2): 5–23. (In Russ.)
2. Meteleva M. A., Tjunjukova E. V. Organization of the information and communication platform for investment management in the region. *Regional'naiia ekonomika i upravlenie: elektronnyi nauchnyi zhurnal*, 2017, (1-3): 534–543. (In Russ.)
3. Repin V. V., Eliferov V. G. *Process approach to management. Modeling of business processes*. Moscow: Mann, Ivanov i Ferber, 2013, 544. (In Russ.)
4. Deming E. *The way out of the crisis: A new paradigm for managing people, systems and processes*. Moscow: Alpina Biznes Buks, 2009, 419. (In Russ.)
5. Drucker, P. *Management: tasks, responsibilities, practices*. N. Y.: Harper & Row, Publishers, 1985, 839.
6. Sokolova L. G., Tarasova T. S. Formation of methodology for assessing the quality of governmental and municipal services in terms of subjects of total control. *Baikal Research Journal*, 2017, 8(4): 24. (In Russ.)
7. Dvoryadkina E. B., Kaibicheva E. I. Directions for information support of research on peripheral areas. *Izvestiya Ural'skogo gosudarstvennogo ehkonomicheskogo universiteta*, 2016, (3): 83–91. (In Russ.)

8. Kuvshinov M. S., Kalacheva A. G. Management of formation of investment attractiveness of industrial enterprises. *Bulletin of South Ural State University. Series: Economics and Management*, 2017, (2): 80–88. (In Russ.)
9. Ruban V. A., Meteleva M. A. Management mechanisms of public private partnership in the investment policy of infrastructure building in region: ways of optimization and development. *ESSUTM Bulletin*, 2017, (1): 117–124. (In Russ.)
10. Postyushkov A. V. Methodology of rating of enterprises. *Property relations in the Russian Federation*, 2003, (1): 46–54. (In Russ.)

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-159-165

оригинальная статья

УДК 334.012.4

Конкурентное сотрудничество в условиях модернизации отечественной промышленности*

Ольга А. Чернова^{a, b, @, ID}^a Южный федеральный университет, 344006, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Большая Садовая, 105/42^b Российский информационно-аналитический и научно-исследовательский водохозяйственный центр, 344000, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Филимоновская, 174

@ chernova.olga71@yandex.ru

ID <https://orcid.org/0000-0001-5072-7070>

Поступила в редакцию 14.11.2018. Принята к печати 17.01.2019

Аннотация: Цель – обосновать возможность осуществления модернизационных преобразований в отечественной промышленности на основе развития отношений конкурентного сотрудничества в рамках кластера. Выявлены факторы и условия, повышающие эффективность данных взаимодействий. Процессы конкурентного сотрудничества рассматриваются с позиций идей Дж. Ф. Мура, согласно которым конкуренция выступает как особая форма взаимодействия компаний, через которую они могут координировать свою деятельность. Показано, что кластерные структуры, базирующиеся на сетевых принципах взаимодействия, способствуют формированию отношений конкурентного сотрудничества и проявлению синергетических и мультипликативных эффектов в региональной и национальной экономике. Выявлены факторы и условия, обеспечивающие развитие кластерных структур в регионе. К лимитирующим факторам реализации кластерной политики отнесены низкий уровень конкурентоспособности отечественной промышленной продукции и недостаточная развитость средовой подсистемы инновационного развития региона, асимметрия внутрирегионального развития. Перспективы формирования кластеров связаны со сбалансированным развитием их объектной, средовой и проектно-процессной подсистем.

Ключевые слова: кластер, регион, сетевое взаимодействие, эффекты, пространственное развитие, информационные потоки

Для цитирования: Чернова О. А. Конкурентное сотрудничество в условиях модернизации отечественной промышленности // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2019. Т. 4. № 1. С. 159–165. DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-159-165

Введение

В современных условиях формирования постиндустриального общества и экономики знаний состояние национальных рынков характеризуется рядом авторов с использованием понятий *глобализация* и *турбулентность* [1; 2], что позволяет подчеркнуть многообразие рыночных процессов и поливариантность конкурентных действий промышленных предприятий в отношении приобретения и использования ресурсов модернизации. Как отмечают Б. Гарретт и П. Дюссож, в настоящее время даже для крупных компаний характерен дефицит ресурсов инновационного развития. В результате происходит интенсивный рост различных форм интеграционного взаимодействия не только среди организаций-партнеров, но и между конкурирующими компаниями [3].

В этих условиях необходим новый взгляд на процессы конкурентного сотрудничества с целью выявления особенностей такого взаимодействия в условиях модернизации отечественной промышленности. Соответственно

цель данной статьи – рассмотреть, как на основе конкурентного сотрудничества промышленные компании могут обеспечивать осуществление модернизационных преобразований, а также выявить факторы и условия, повышающие их эффективность.

Идеология конкурентного сотрудничества

Интеграция промышленных предприятий в целях решения задач технологического развития и модернизации достаточно специфична. Это объясняется тем, что в рамках промышленной интеграции необходимо учитывать производственно-технологические и организационно-технические возможности совместного использования тех или иных ресурсов. При этом конкурентное сотрудничество в последние годы становится определяющей чертой рыночного поведения для многих промышленных компаний.

Развитие разнообразных форм конкурентного сотрудничества привело к трансформации научных взглядов в современных исследованиях от традиционного представления

* Статья реализуется за счет средств внутреннего гранта ЮФУ ВнГр-07/2017-13 в рамках проекта «Формирование системы поддержки принятия решений по управлению ресурсным обеспечением стратегического развития регионов Юга России» базовой части Госзадания Минобрнауки РФ.

о конкуренции как антагонистическом соперничестве за лучшие условия на рынке [4] к пониманию ее как особой формы взаимодействия компаний, через которую они могут координировать свою деятельность [5; 6]. Наиболее оригинально данная идея отражена в работах Дж. Ф. Мура, который отмечает, что традиционный характер конкурентных отношений, определяемый как «мой продукт против вашего», не рассматривает предпринимательскую среду, в которой присутствуют разнообразные, зачастую противоречивые интересы участников взаимодействий. В результате создаваемые условия препятствуют возникновению возможных мультипликативных эффектов и обеспечивают односторонние преимущества для отдельных хозяйствующих субъектов [7]. Одновременно с Дж. Ф. Муром другие зарубежные и отечественные исследователи призывают принципиально менять правила рыночного поведения, акцентируя внимание на необходимости развития конкурентного сотрудничества [8; 9].

В научной литературе понятие *конкурентное сотрудничество* по-разному трактуется разными авторами, но в большинстве случаев при трактовке его содержания акцент делается на выделении такой его характеристики, как реализация совместных проектов создания общей инфраструктуры [10]. По нашему мнению, такой достаточно узкий взгляд упускает важный аспект конкурентного сотрудничества – информационное (знаниевое) взаимодействие, включающее как обмен информационными ресурсами, так и развитие новых форм виртуальной кооперации.

В контексте данного исследования конкурентное сотрудничество рассматривается автором с двояких позиций: как конкуренция за одни и те же имеющиеся ресурсы модернизационного развития между предприятиями, которые организационно объединяются для совместного решения инвестиционных, внедренческих и других задач; как конкуренция различных групп промышленных компаний за наиболее выгодные условия использования определенных результатов научных исследований и разработок.

Таким образом, идеологию конкурентного сотрудничества можно описать как взаимодействие, которое позволяет сохранять конкуренцию между его участниками, стимулирующую к модернизационным преобразованиям при одновременной интенсификации взаимодействий в тех направлениях, где оно позволяет получить синергетический и мультипликативный эффекты.

Конкурентное сотрудничество в рамках кластерных форм организации бизнеса

В наибольшей степени данной идеологии соответствует сетевая форма организации бизнеса, модель которой предложена в работах С. И. Паринова [11]. Согласно этой модели участники сетевого взаимодействия обмениваются информационными (знаниевыми) ресурсами, способствующими продуцированию инновационных проектов. Причем чем ближе данные участники расположены к центру, генерирующему информационные потоки, тем

более эффективны модернизационные преобразования во всей сетевой структуре (рис. 1). Следует отметить, что использование современных информационно-коммуникационных технологий позволяет в значительной мере расширить радиус эффективного взаимодействия.

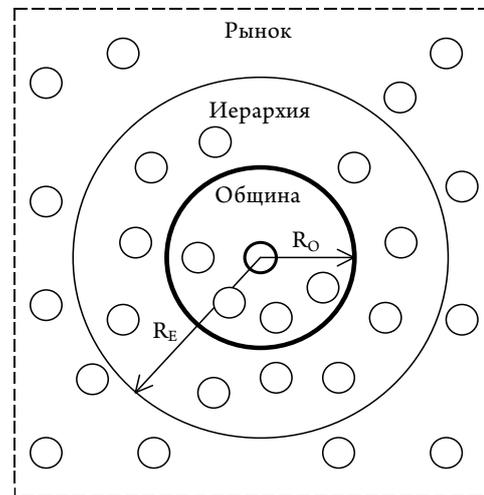


Рис. 1. Модель сетевой формы организации бизнеса [11]

Fig. 1. Model of network form of business [11]

Представленная модель может быть использована и применительно к промышленным компаниям, формирующим кластер (рис. 2). При этом на ядро кластера возлагаются функции по согласованию интересов всех его участников, представлению кластера в отношениях со сторонними организациями, согласованию и поддержке корпоративного имиджа компаний кластера. Кроме того, корпоративный центр обеспечивает взаимодействие между участниками кластера, являясь его информационным и коммуникационным центром.

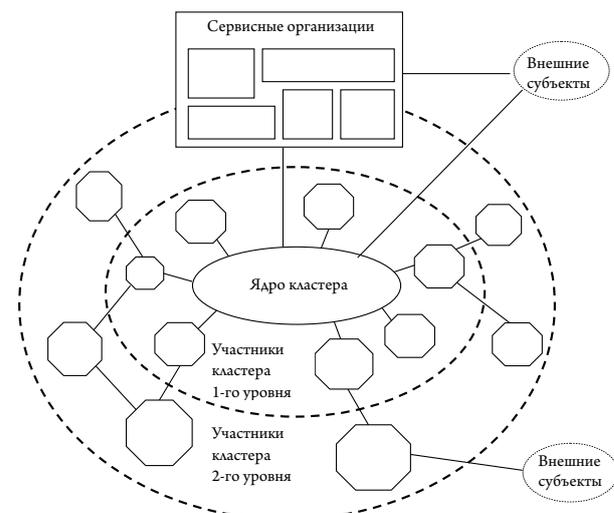


Рис. 2. Модель структуры промышленного кластера

Fig. 2. Model of an industrial cluster structure

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-159-165

В зависимости от того, в какой мере участники кластера вписаны в его информационные потоки, а также характера и интенсивности реализуемых в кластере функциональных взаимодействий их можно разделить на следующие группы:

- *действительные* участники – напрямую участвуют в деятельности кластера, имея доступ ко всем его функциональным и информационным возможностям;
- *ассоциированные* – пользуются только отдельными функциональными и информационными возможностями кластера, причем доступ к ним может обеспечиваться опосредованно через одного из действительных членов.

По характеру возникающих связей между участниками кластера можно выделить:

- участников кластера *1-го уровня*, которые находятся в постоянном взаимодействии с центром и с другими партнерами, участвуя в решении задач стратегического развития кластера;
- участников кластера *2-го уровня*, которые взаимодействуют преимущественно с отдельными партнерами кластера для решения локальных задач и практически не взаимодействуют с ее корпоративным центром.

Важно отметить, что для промышленных кластеров характерным признаком является помимо наличия взаимодействий между партнерами взаимодействие с субъектами внешней среды.

Для характеристики уровня развития функциональных и информационных взаимодействий участников кластера можно использовать показатель плотности взаимодействия, который определяется отношением реально осуществляемого их количества к потенциально возможному:

$$P(t) = \frac{Ir(t)}{Im(t)} \times 100\%,$$

где $P(t)$ – плотность сети в момент времени t ; $Ir(t)$ – количество фактически осуществляемых взаимодействий участников сети в момент времени t ; $Im(t)$ – количество потенциально возможных взаимодействий участников сети в момент времени t .

Характеризуя достоинства кластерных форм взаимодействий промышленных компаний, исследователи отмечают, что они более гибко реагируют на рыночные изменения, в особенности те, которые невозможно отследить через ценовые сигналы [12]. Это представляется особо значимым, учитывая, что в условиях технологической модернизации производства (особенно в краткосрочном периоде) коммерческие критерии эффективности инновационных проектов не являются объективными в достаточной мере.

Модернизационные эффекты конкурентного сотрудничества

Обосновывая возможности применения кластерных форм организации бизнеса, основанных на конкурентном сотрудничестве, для решения задач модернизационных преобразований в отечественной промышленности,

выделим возникающие при этом на макро-, мезо- и микроуровнях национальной экономики эффекты.

На микроуровне эффекты конкурентного сотрудничества в рамках кластерной формы организации бизнеса возникают в связи с появлением новой информации, которая может быть использована в модернизации как отдельных отраслевых производственных систем, так и всего предприятия в целом. При этом особую значимость имеют синергетические эффекты, которые возникают при слиянии внешних (интеллектуальные продукты, приобретаемые патенты и пр.) и внутренних (собственные идеи разработчиков компании) потоков инновационной информации.

На мезо- и макроуровнях кластерные формы организации бизнеса позволяют решить задачи модернизационного развития приоритетных отраслей и сфер деятельности, создавать инновационные звенья в воспроизводственных цепочках, обеспечивать завершенность процессов создания высокотехнологичной продукции.

Следует отметить, что реализация конкурентного сотрудничества в рамках формирования промышленных кластерных структур, по мнению ряда авторов, включая автора данной статьи, позволяет решить задачу модернизации регионального хозяйства в условиях значительной пространственной неравномерности развития высокотехнологичной отечественной промышленности [13; 14].

Однако, как показывает практика, не все формируемые кластерные структуры оказываются инновационно активными, а входящие в его состав участники конкурируют между собой ресурсами модернизационного развития. Это происходит в тех случаях, когда формирование кластеров осуществляется с оторванностью промышленного производства от научных исследований и разработок, и считается, что научные исследования должны выполняться внешними субъектами и не обязательно должны быть интегрированы в деятельность промышленных предприятий [15]. Такой подход, на наш взгляд, неизбежно приведет к доминированию технологического заимствования и догоняющей индустриализации, которая является причиной сохранения низкой конкурентоспособности отечественной промышленности. Инновационная функция кластера сводится к реализации отдельных проектов, что противоречит концепции модернизационных процессов, становление которых является условием успешной неоиндустриализации.

Представляется, что промышленный кластер, формируемый как инновационная структура, призванная выполнять задачи модернизации национальной экономики, должен формироваться как многомерная и мультипространственная производственная система, включающая не только расположенные на одной территории технологически связанные промышленные предприятия, но и компании разработчиков инновационной научно-технической продукции, а также интегрированную в кластер инновационную инфраструктуру. Другими словами, в промышленный кластер, ориентированный на инновационную деятельность

на основе конкурентного сотрудничества, должны включаться все объекты материального производства и системы, функционирующие в сфере формирования новых знаний и информационных объектов.

Определяя преимущества кластерного подхода, базирующегося на отношениях конкурентного сотрудничества, при реализации модернизационных преобразований в промышленности перед традиционным подходом в реализации кластерной политики будем базироваться на взглядах М. Портера [16]:

- возможность эффективного конкурентного взаимодействия стратегических партнеров участников кластера, в том числе с внешними поставщиками ресурсов модернизации;
- конкуренция за более эффективное использование инфраструктуры кластера (транспортной, инженерно-производственной и пр.) при реализации инновационных проектов;
- возможность реализации в рамках кластера проектов государственно-частного партнерства, что более эффективно, чем протекционистская политика и предоставление субсидий;
- получение синергетических и мультипликативных эффектов на основе конкурентного использования ресурсов модернизации.

Как показывают исследования [17; 18], на эффективность функционирования промышленных кластеров в силу их локализации на определенной территории более сильное влияние оказывают пространственные и специфические региональные факторы размещения, чем общие макроэкономические институциональные условия модернизационного развития. В этой связи следует подчеркнуть, что государственная политика в отношении поддержки инновационно-промышленных кластеров должна стать пространством пересечения «полей» региональной, инновационной и промышленной политики.

Модели кластерной политики, базирующейся на конкурентном сотрудничестве

Поскольку отдельные территории имеют значительные различия в своих стратегических социально-экономических приоритетах развития, а также в факторах и условиях, определяющих их конкурентные преимущества и инвестиционную привлекательность, для каждого региона наиболее эффективной будет своя модель создания промышленного кластера.

Анализ отечественной практики формирования промышленных кластеров позволяет выделить следующие основные виды моделей кластерной политики в зависимости от установленных приоритетов развития:

- приоритетность на реализацию конкурентных преимуществ в определенных отраслях региональной экономики (как правило, в отраслях, определяющих региональную специализацию) или цепочках создания добавленной стоимости;

- приоритетность в развитии малого и среднего бизнеса в регионе (в особенности периферийного) на основе его активного вовлечения в создаваемые кластеры;
- приоритетность на интенсификацию экономического роста в регионе, обеспечиваемого на основе создания благоприятного инвестиционного климата, поддержку инициативных предпринимательских проектов;
- приоритетность в развитии взаимодействий науки и бизнеса посредством коммерциализации инноваций, реализации совместных научных исследований и разработок.

Можно отметить, что общим для всех типов моделей является стремление получить синергетические и мультипликативные эффекты на основе развития институциональной и инфраструктурной среды взаимодействия, укрепления внутри- и межрегиональных связей между инновационно активными экономическими агентами.

Подчеркнем, что кластерные структуры, базирующиеся на конкурентном сотрудничестве, коренным образом отличаются от вертикально-интегрированных компаний, что выражается в структуре и принципах построения взаимодействий. Так, у вертикально-интегрированных компаний взаимодействие между партнерами нельзя охарактеризовать как конкурентное сотрудничество, поскольку при привлечении внешних источников инновационных ресурсов для реализации проектов модернизации такие отношения строятся в рамках жесткой иерархичной структуры, в то время как участники кластера конкурируют между собой за наиболее эффективное использование привлекаемых ресурсов модернизации, что выступает внутренним источником развития всего кластера.

В этой связи важно учитывать, что если региональная политика в отношении модернизационного развития промышленности будет ориентирована на поддержку вертикально-интегрированных компаний, то это может привести к монополизации экономики и потере стимулов к инновационному развитию малого и среднего бизнеса. Ориентация на реализацию кластерных проектов позволит развивать конкурентные преимущества региона, в том числе на основе вовлечения периферийного бизнеса в процессы формирования технологии завершенных цепочек создания добавленной стоимости по производству высокотехнологичной продукции.

Факторы и условия развития промышленных кластеров на основе конкурентного сотрудничества

Как известно, основные конкурентные преимущества в борьбе за ресурсы модернизации создают интеллектуальный и ресурсный потенциал компании. С точки зрения формирования конкурентных позиций для предприятия в структуре интеллектуального потенциала можно выделить внешнюю и внутреннюю составляющие. Внешняя составляющая может быть представлена потребительским спросом, учитывая который, кластер выстраивает

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-159-165

маркетинговую политику и создает локальный бренд. Внутренняя составляющая интеллектуального потенциала может быть представлена знанием, порождаемым и накапливаемым участниками кластера, а также всем, что непосредственно этому способствует, включая знания и лидерские качества руководителей. Ресурсный потенциал как источник конкурентных преимуществ можно рассматривать в совокупности его внешней и внутренней составляющей. Внешняя составляющая ресурсного потенциала кластера определяет его конкурентные позиции на рынке и может быть выражена долей занимаемого рынка, развитостью институциональной и инфраструктурной среды. Внутренняя составляющая ресурсного потенциала выражается имеющимися финансовыми и производственными ресурсами, заключенными контрактами, освоенными технологиями и пр.

Лимитирующими факторами реализации развития промышленных кластеров на основе конкурентного сотрудничества могут быть следующие:

а) на макроуровне – низкий уровень развития конкурентной среды в регионе, что затрудняет возможность реальной конкуренции между участниками кластера (по техническим характеристикам, финансовым показателям и прочие);

б) на мезоуровне – институциональные и инфраструктурные дефициты, высокий уровень асимметрии социально-экономического развития участников кластера.

Перспективы формирования промышленных кластеров в регионе на основе конкурентного сотрудничества связаны со сбалансированным развитием его объектной, средовой и проектно-процессной подсистем:

1) объектная подсистема – драйверы кластера, которые должны обладать достаточным экономическим потенциалом для реализации инновационных проектов;

2) средовая подсистема – определяется факторами и условиями, отражающими инвестиционную и инфраструктурную привлекательность реализации модернизационных проектов;

3) проектно-процессная подсистема – ее развитие может выражаться показателями, характеризующими результаты деятельности кластеров, показателями конкурентоспособности на внешнем и внутреннем рынках производимой продукции.

Заключение

Обобщая все вышеизложенное, можно отметить, что развитие конкурентного сотрудничества в промышленных кластерах способствует формированию и проявлению синергетических и мультипликативных эффектов как в региональной, так и во всей национальной экономике, порождаемых:

- активизацией отношений информационного (знаниевого) обмена между участниками кластера, что способствует сбалансированному развитию воспроизводственной системы региона;
- совместным эффективным (вследствие наличия конкуренции) использованием участниками кластера ресурсов модернизации, инфраструктурных объектов;
- сокращением производственных циклов за счет вовлечения в цепочки создания добавленной стоимости новых участников, имеющих более эффективные технологии, а следовательно обладающих конкурентными преимуществами;
- возникновением новых форм и видов конкурентных взаимодействий между участниками кластера, порождающими новые возможности модернизационного развития.

Литература

1. Тимченко Е. В., Климонова А. Н. Глобализация как закономерная тенденция эволюционного развития общества // Социально-экономические явления и процессы. 2015. Т. 10. № 3. С. 74–77.
2. Титов А. Б., Ваганова О. В. Методический подход к определению перспективных отраслей региона в условиях турбулентности экономики // Научный результат. Серия: Экономические исследования. 2015. Т. 1. № 3. С. 56–63. DOI: 10.18413/2409-1634-2015-1-3-56-63
3. Гаррет Б., Дюссож П. Стратегические альянсы. М.: Инфра-М, 2002. 332 с.
4. Анисимов И. М. Соотношение конкуренции и кооперации участников рыночной экономики // Проблемы современной экономики. 2014. № 4. С. 66–70.
5. Колбачев Е. Б., Колбачева Т. А. Конкурентное сотрудничество, открытые инновации и развитие управленческого инструментария // Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Экономические науки. 2013. № 4. С. 17–22.
6. Тершин А. В. Интеграция партнерства и конкуренции в предпринимательстве // ЭТАП: экономическая теория, анализ, практика. 2015. № 5. С. 127–136.
7. Moore J. F. The Death of Competition. N. Y.: Harper Business, 1996. 175 p.
8. Brandenburger A. M., Nalebuff B. M. Co-opetition. N. Y.: Doubleday, 1996. 297 p.
9. Шпотов Б. М. О современных теориях конкурентных преимуществ и отраслевого лидерования // Проблемы теории и практики управления. 2001. № 3. С. 50–55.
10. Иода Е. В., Иода Ю. В. Формирование региональных кластеров и роль инфраструктуры в повышении конкурентоспособности экономики // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2008. № 11. С. 514–520.

11. Паринов С. И. Информационные взаимодействия в экономическом пространстве // Вестник Костромского государственного университета им. Н. А. Некрасова. Серия Экономические науки: Проблемы новой политической экономики. 2003. № 1-2. Режим доступа: <http://rvles.ieie.nsc.ru/parinov/net-model.htm> (дата обращения: 18.04.2018).
12. Ломовцева О. А. Институциональные факторы развития сетевых форм организации бизнеса // Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 3: Экономика. Экология. 2005. № 9. С. 145–149.
13. Котлярова С. Н. Формирование кластерной политики в регионах России // Экономика региона. 2012. № 2. С. 306–315.
14. Чернова О. А. Содержание инновационных процессов в контексте регионального развития // Вестник Томского государственного университета. 2008. № 316. С. 155–160.
15. Bortagaray I., Tiffin S. Innovation Cluster in Latin America // 4th International Conference on Technology Policy and Innovation Curitiba. Brazil, Aug. 28–31, 2000. 40 p.
16. Портер М. Конкуренция. СПб., М.: Вильямс, 2001. 608 с.
17. Рагимов Ф. И. Факторы повышения конкурентоспособности промышленного предприятия // Terra Economicus. 2012. Т. 10. № 4-3. С. 141–146.
18. Завьялова Е. М. Факторный анализ конкурентоспособности управления промышленным предприятием // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2009. № 2. С. 57–59.

Competitive Cooperation in the Modernization of the Domestic Industry*

Olga A. Chernova^{a, b, @, ID}

^a Southern Federal University, 105/42, Bolshaya Sadovaya St., Rostov-on-Don, Russia, 344006

^b Russian Information, Analytical and Scientific Research Water Center, 174, Filimonovskaya St., Rostov-on-Don, Russia, 344000

@ chernova.olga71@yandex.ru

ID <https://orcid.org/0000-0001-5072-7070>

Received 14.11.2018. Accepted 17.01.2019.

Abstract: The research seeks to substantiate the possibility of modernization reforms in the domestic industry on the basis of competitive cooperation within a cluster. The author identifies some factors and conditions that increase the effectiveness of these interactions. The processes of competitive cooperation are considered from the position of J. F. Moore, who saw competition as a special form of interaction between companies, through which they can coordinate their activities. The research revealed that cluster structures based on the network principles of interaction contribute to the formation of relations of competitive cooperation and manifestation of synergetic and multiplicative effects in the national economy. The study also introduces factors and conditions that ensure the development of cluster structures in the region. The limiting factors include a low level of competitiveness of domestic industrial products and the lack of development of environmental subsystem of modernization development of the region, as well as the asymmetry of intraregional development. The author associates the prospects for the formation of clusters with a balanced development of their object, environment, and design-process subsystem.

Keyword: cluster, region, network interaction, effects, spatial development, information flows

For citation: Chernova O. A. Competitive Cooperation in the Modernization of the Domestic Industry. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Politicheskie, sotsiologicheskie i ekonomicheskie nauki*, 2019, 4(1): 159–165. (In Russ.) DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-159-165

References

1. Timchenko E. V., Klimonova A. N. Globalization as a natural tendency for evolutionary development of society. *Sotsial'no-ekonomicheskiye yavleniya i protsessy*, 2015, 10(3): 74–77. (In Russ.)
2. Titov A. B., Vaganova O. V. Methodical approach to definition of perspective branches of the region in the conditions of turbulence of economy. *Scientific Result. Series "Economic research"*, 2015, 1(3): 56–63. (In Russ.) DOI: 10.18413/2409-1634-2015-1-3-56-63

* The article was funded by the domestic grant of Southern Federal University VNGr-07/2017-13 in the framework of the project "Forming a decision support system for managing the resource supply of the strategic development of the regions of Southern Russia" of the basic part of the Government's order of the Ministry of Education and Science.

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-159-165

3. Garrete B., Dussauge P. *Strategic alliance*. Moscow: Infra-M, 2002, 332. (In Russ.)
4. Anisimov I. M. The correlation of competition and cooperation of participants of the market economy. *Problems of modern economy*, 2014, (4): 66–70. (In Russ.)
5. Kolbachev E. B., Kolbacheva T. A. Competitive cooperation, open innovations, and development of the management instruments. *St. Petersburg State Polytechnical University Journal. Economics*, 2013, (4): 17–22. (In Russ.)
6. Tereshin A. V. Integration of partnership and competition among entrepreneurship. *ETAP: Economic Theory, Analysis, and Practice*, 2015, (5): 127–136. (In Russ.)
7. Moore J. F. *The Death of Competition*. N. Y.: Harper Business, 1996, 175.
8. Brandenburger A. M., Nalebuff B. M. *Co-opetition*. N. Y.: Doubleday, 1996, 297.
9. Shtpotov B. M. On modern theories of competitive advantage and industry leadership. *Problemy teorii i praktiki upravleniya*, 2001, (3): 50–55. (In Russ.)
10. Ioda E. V., Ioda Yu. V. Formation of regional clusters and the role of infrastructure in increasing the economic competitiveness. *Vestnik Tambovskogo universiteta. Seriya: Gumanitarnye nauki*, 2008, (11): 514–520. (In Russ.)
11. Parinov S. I. Informational interactions in economic space. *Vestnik Kostromskogo gosudarstvennogo universiteta im. N. A. Nekrasova. Seriya Ekonomicheskie nauki: Problemy novoi politicheskoi ekonomii*, 2014, (1-2). Available at: <http://rvles.ieie.nsc.ru/parinov/net-model.htm> (accessed 18.04.2018). (In Russ.)
12. Lomovtseva O. A. The formation of regional clusters and the role of infrastructure in enhancing the competitiveness of the economy. *Vestnik Volgogradskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya 3: Ekonomika. Ekologiya*, 2005, (9): 145–149. (In Russ.)
13. Kotlyarova S. N. Formation of cluster policy in Russian regions. *Ekonomika regiona*, 2012, (2): 306–315. (In Russ.)
14. Chernova O. A. The maintenance of innovation processes in a context of regional development. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta*, 2008, (316): 155–160. (In Russ.)
15. Bortagaray I., Tiffin S. Innovation cluster in Latin America. *4th International Conference on Technology Policy and Innovation Curitiba*. Brazil, Aug. 28–31, 2000, 40.
16. Porter M. *Competition*. Saint-Petersburg, Moscow: Viliams, 2001, 608. (In Russ.)
17. Ragimov F. I. Factors of increasing industrial competitiveness. *Terra Economicus*, 2012, 10(4-3): 141–146. (In Russ.)
18. Zavjalova E. M. Factor analysis of plant competitiveness. *Vestnik Saratovskogo gosudarstvennogo sotsial'no-ekonomicheskogo universiteta*, 2009, (2): 57–59. (In Russ.)

Вестник Кемеровского государственного университета.
Серия: Политические, социологические и экономические науки. Научный журнал

Bulletin of Kemerovo State University. Series: Political, Sociological and Economic Sciences. Scientific Journal

Контакты для сотрудничества:
Морозова Елена Алексеевна, главный редактор
morea@inbox.ru
Старикова Людмила Семеновна, редактор.
8(384-2)58-13-01; vestnik@kemsu.ru;
vs-seriya@yandex.ru

Contacts for co-operation:
Elena A. Morozova, Editor-in-Chief
morea@inbox.ru
Lyudmila S. Starikova, Editor
8(3842)58-13-01; vestnik@kemsu.ru;
vs-seriya@yandex.ru

16+

Редакторы выпуска: Митько Н. В., Плисенко С. В., Рабкина Н. В., Старикова Л. С.

Подписано к печати 04.03.2019.

Дата выхода в свет 28.05.2019.

Печать офсетная. Бумага Sveto Copy. Формат А 4. Усл. печ. л. – 21,5. Уч.-изд. л. – 17.

Тираж 500 экз. Заказ № _____

Цена свободная.

ФГБОУ ВО «Кемеровский государственный университет».

Россия, Кемеровская область, 650000, г. Кемерово, ул. Красная, 6, <http://kemsu.ru>.

Адрес типографии: Россия, Кемеровская область, 650000, г. Кемерово, пр. Советский, 73.