

ВЕСТНИК

факультета управления СПбГУ

НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ

Выпуск 1 (ч. 2)
2017



Учредитель журнала – ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет».

Издатель журнала: Факультет управления Санкт-Петербургского государственного экономического университета.

Редакционная коллегия:

Максимцев И.А. – доктор экономических наук (Россия); **Горбашко Е.А.** – доктор экономических наук (Россия); **Федосеев И.В.** – доктор экономических наук (Россия); **Бездудная А.Г.** – доктор экономических наук (Россия); **Бутан Ян Мульер** – Ph.D. (Франция); **Дюкло Николя Луи** – Ph.D. (Франция); **Карлик А.Е.** – доктор экономических наук (Россия); **Миллер А.Е.** – доктор экономических наук (Россия); **Омаров М.М.** – доктор экономических наук (Россия); **Пашковская И.Н.** – доктор педагогических наук, (Россия); **Потемкин В.К.** – доктор экономических наук (Россия); **Саакян А.К.** – доктор социологических наук (Армения); **Трифонова Н.В.** – кандидат экономических наук (Россия); **Шматко А.Д.** – доктор экономических наук (Россия); **Яновская О.А.** – доктор экономических наук (Казахстан); **Юдин Д.С.** – ответственный редактор (Россия).

«Вестник факультета управления СПбГЭУ» зарегистрирован как самостоятельное средство массовой информации в Федеральной службе по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (РОСКОМНАДЗОР) (свидетельство о регистрации средства массовой информации ЭЛ № ФС 77-68585.)

Периодичность издания – 2 номера в год.

Все номера журнала находятся в свободном доступе на сайте: vf.u.neccon.ru

Адрес редакции: 191002, г. Санкт-Петербург, ул. Марата д.27, ауд. К-603/

Телефон редакции: (812)312-72-32/

e-mail: science_DU@uneccon.ru

Содержание

Приветственное слово главного редактора	3
Раздел VI. Менеджмент и инновации: вопросы теории и практики	4
Азимица Екатерина Валерьевна УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ИННОВАЦИИ КАК ВАЖНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ.....	4
Архипенко Никита Юрьевич КОРПОРАТИВНАЯ ОТЧЕТНОСТЬ КАК ИНДИКАТОР ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ	8
Герасимов Борис Никифорович, Астафьева Нонна Сергеевна СОДЕРЖАНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ.....	12
Бабешко София Геннадьевна, Ермоленко Владимир Валентинович ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ИНФРАСТРУКТУРЫ ИННОВАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ	17
Бездудная Анна Герольдовна, Смирнов Роман Валентинович СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ИННОВАЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ НА ОСНОВЕ ОЦЕНКИ ФАКТОРОВ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОГО ПОВЕДЕНИЯ	20
Беркович Виктория Михайловна ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ ВО ВНЕШНЕТОРГОВЫХ ОПЕРАЦИЯХ	25
Борисова Иоланта Александровна РОЛЬ НОВОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО И ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО МЫШЛЕНИЯ ОБЕСПЕЧЕНИИ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ СТРУКТУР	29
Бузырев Вячеслав Васильевич, Бузырев Алексей Вячеславович ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ В ОРГАНИЗАЦИИ И УПРАВЛЕНИИ ИНДУСТРИАЛЬНЫМ ДОМОСТРОЕНИЕМ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	34
Булгакова Ксения Олеговна, Селютина Лариса Григорьевна ПЕРСПЕКТИВЫ СТРОИТЕЛЬСТВА НАЕМНЫХ ДОМОВ СОЦИАЛЬНОГО ТИПА В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ.....	40
Буряк Екатерина Борисовна О НЕКОТОРЫХ ПРОБЛЕМАХ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО УЧЕТА	45
Васильева Наталья Владимировна ИННОВАЦИИ В СИСТЕМЕ УЧЕТА И РЕГИСТРАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЙ КАК ИМУЩЕСТВЕННЫХ КОМПЛЕКСОВ	48
Виноградов Леонид Викторович ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОЦЕССА ОЧИСТКИ СТОЧНЫХ ВОД САНКТ-ПЕТЕРБУРГА ПОСРЕДСТВОМ МНОГОКРИТЕРИАЛЬНОЙ ОПТИМИЗАЦИИ ЕГО ПАРАМЕТРОВ.....	53

Волкова Лидия Игоревна, Ермоленко Владимир Валентинович ПРИМЕНЕНИЕ КОНЦЕПЦИИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ИННОВАЦИОННОГО МЕНЕДЖМЕНТА В ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ РОССИИ	57
Воробьев Вадим Петрович, Тихомиров Никита Николаевич ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЙ В РФ В ПРЕДДВЕРИИ ПЕРЕХОДА МИРОВОЙ ЭКОНОМИКИ НА ШЕСТОЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УКЛАД	61
Воронов Александр Александрович, Зинчик Наталья Сергеевна МЕНЕДЖМЕНТ УСТОЙЧИВОСТИ И ИННОВАЦИЙ: МОДЕЛИРОВАНИЕ И АНАЛИЗ ...	66
Гасанов Гейдар Сардар оглы ВНУТРИОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ КАК СПОСОБ СНИЖЕНИЯ НЕЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ БИЗНЕС-ОРГАНИЗАЦИЯМИ	70
Гатина Люция Саатовна ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ИННОВАЦИИ ЖИЛИЩНО- КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА	76
Герасимов Борис Никифорович РОССИЙСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ: ТЕОРИЯ, МЕТОДОЛОГИЯ, ТЕХНОЛОГИИ	80
Герасимов Кирилл Борисович СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИЯМИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ...	86
Горобцова Любовь Петровна, Цыганков Игорь Сергеевич ПРИНЦИПЫ ПОСТРОЕНИЯ ИННОВАТИВНЫХ СТРУКТУР УПРАВЛЕНИЯ ПРОМЫШЛЕННЫМ ПРЕДПРИЯТИЕМ	91
Горохова Анна Евгеньевна, Секерин Владимир Дмитриевич СПЕЦИФИКА СТРАТЕГИЙ ОТКРЫТЫХ, КОМБИНИРОВАННЫХ И ЗАКРЫТЫХ ИННОВАЦИЙ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ	96
Гулин Сергей Анатольевич ОСОБЕННОСТИ СЕТЕВЫХ СТРУКТУР В БИЗНЕСЕ	101
Гусева Елена Алексеевна МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЯМИ	106
Демерчи Виктория Вадимовна, Воробьев Вадим Петрович ПРОМЫШЛЕННОСТЬ В СИСТЕМЕ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ.....	109
Дорошенко Надежда Николаевна РАЗВИТИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ ПУТЕМ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	113
Доценко Оксана Олеговна ПРОБЛЕМЫ И СПЕЦИФИКА КОММЕРЦИАЛИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННОГО ПРОДУКТА	117
Дячук Екатерина Александровна О РОЛИ И ОЦЕНКЕ СЕРВИСНЫХ ИННОВАЦИЙ В РАЗВИТИИ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ.....	122

Евдокимова Елена Николаевна, Степанов Максим Анатольевич	
ОЦЕНКА СТРУКТУРНЫХ СДВИГОВ ПРОМЫШЛЕННОЙ СИСТЕМЫ РЕГИОНА	126
Егорова Татьяна Алексеевна, Лобанова Ирина Анатольевна	
ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА.....	131
Ермоленко Владимир Валентинович	
КОНТРОЛЛИНГ В КОРПОРАТИВНОЙ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОСИСТЕМЕ.....	136
Замятина Маргарита Федоровна, Фесенко Роман Сергеевич	
ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ МОДЕРНИЗАЦИЯ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ И ПРЕДПРИЯТИЙ.....	141
Ибрагимли Зульфугар Гусейн оглы	
НОВОЕ В КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЕ КРЕДИТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ АЗЕРБАЙДЖАНА	146
Иванкович Татьяна Степановна, Иванкович Анна Вадимовна	
СОВРЕМЕННЫЕ ФИНАНСОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ РОССИЙСКОГО СУДОСТРОЕНИЯ.....	151
Кавтарадзе Дмитрий Николаевич, Васина Надежда Васильевна, Сергеев Евгений Павлович	
ИНТЕРАКТИВНЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ НА ОСНОВЕ ИМИТАЦИОННЫХ МОДЕЛЕЙ: БАРЬЕРЫ И УСПЕХИ.....	156
Кадырова Ольга Васильевна, Беспалова Вероника Валерьевна	
ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ СТРАТЕГИИ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	163
Кожевина Ольга Владимировна	
КЛЮЧЕВЫЕ ФАКТОРЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА КОМПАНИИ	166
Комлева Нина Викторовна, Данченко Лариса Александровна	
ТРАНСФОРМАЦИЯ МЕНЕДЖМЕНТА В ЭПОХУ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ SMART-ОБЩЕСТВА	171
Леонов Александр Иванович	
СИМПЛИФИКАЦИЯ МАРКЕТИНГА КАК РЕЗУЛЬТАТ АДАПТАЦИИ КОМПАНИИ К КРИЗИСНОЙ СРЕДЕ	175
Лобанов Алексей Сергеевич, Лобанова Марина Алексеевна	
ТЕОРЕТИКО-ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗРАБОТКИ МЕТОДИКИ ОЦЕНКИ ТУРИСТСКО-РЕКРЕАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ГОРОДА	180
Логинова Наталья Анатольевна	
СИСТЕМА ПРИНЦИПОВ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫМИ ИЗМЕНЕНИЯМИ В ТРАНСПОРТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ.....	186
Лясковская Мария Николаевна, Марковская Элла Владимировна	
АВТОМАТИЗАЦИЯ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ АО «КРАСНОЯРСКНЕФТЕПРОДУКТ» КАК ТЕХНОЛОГИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ СБЫТА.....	190
Mezhov Stepan, I.	
MANAGEMENT OF INNOVATIVE PROCESSES IN INDUSTRY	195

Мелешко Юлия Викторовна	
НАПРАВЛЕНИЯ И МЕХАНИЗМЫ РАЗВИТИЯ УСЛУГ ПРОМЫШЛЕННОГО ХАРАКТЕРА В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ: НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ.....	201
Миллер Александр Емельянович	
ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ОГРАНИЧЕНИЯ РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ.....	206
Миллиева Юлия Сохибовна	
ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ТВОРЧЕСКИМИ КЛАСТЕРАМИ В РОССИИ.....	211
Мирошниченко Марина Александровна, Волобуев Богдан Игоревич	
КОНКУРЕНТОСПОСОБНАЯ БИЗНЕС-КУЛЬТУРА – ФУНДАМЕНТ УСПЕШНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	218
Новик Мила Мироновна	
ИННОВАЦИОННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ПОДГОТОВКЕ МЕНЕДЖЕРОВ.....	221
Платонов Анатолий Михайлович, Ларионова Виола Анатольевна	
ИНВЕСТИЦИОННО-СТРОИТЕЛЬНАЯ ЭКСПАНСИЯ СТРОИТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ СТРАНЫ	225
Плешиц Степан Григорьевич, Дергаль Петр Петрович	
ЛАМИНАРНОЕ СОСТОЯНИЕ И ПРОФИЛАКТИКА ТУРБУЛЕНТНОСТИ В СИСТЕМЕ БЕЗОПАСНОСТИ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	231
Плоткин Борис Кальманович	
БЕЗОПАСНОСТЬ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ТЕОРИЯ НАДЕЖНОСТИ И УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ	236
Погорельцев Александр Сергеевич	
ФАКТОР ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В РАЗВИТИИ ФКС РОССИИ.....	241
Половникова Надежда Анатольевна, Николихина Светлана Анатольевна	
РОЛЬ СОТРУДНИЧЕСТВА В ПОВЫШЕНИИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СТРОИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ	246
Радушкевич Марина Александровна	
АНАЛИЗ РИСКОВ ИННОВАЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ НА ОСНОВЕ НЕЙРОННЫХ СЕТЕЙ.....	250
Растова Юлия Ивановна, Яровой Денис Олегович	
ОБЗОР КОРПОРАТИВНЫХ СОБЫТИЙ: ПРИЗНАКИ КРИЗИСА ИЛИ СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ВЫЗОВ	255
Румянцева Татьяна Валерьевна	
К ВОПРОСУ О ПОВЫШЕНИИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ.....	258
Салимьянова Индира Гаязовна	
ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ДИНАМИКА И ИННОВАЦИОННОЕ ЛИДЕРСТВО	262
Sanjeevan Bajaj	
LIFE CYCLE KNOWLEDGE BASED MODEL FOR SUSTAINABLE CONSUMPTION	266

Саратовцев Юрий Иванович, Шленчак Елена Григорьевна ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ РОССИИ: АНАЛИЗ ИТОГОВ ВСЕМИРНОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО ФОРУМА.....	272
Сафонов Евгений Николаевич, Кирсанов Сергей Алексеевич ПРИВЛЕЧЕНИЕ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ В ЭКОНОМИКУ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА.....	277
Секерин Владимир Дмитриевич, Горохова Анна Евгеньевна МЕТОДЫ РЕШЕНИЯ НЕСТАНДАРТНЫХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ ПРОБЛЕМ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ	282
Скобелев Валерий Викторович ЗНАЧЕНИЕ ФАКТОРА ОПЕРАТИВНОСТИ ПРИ ПРИНЯТИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ И СОВРЕМЕННЫЕ АНАЛИТИЧЕСКИЕ ИНСТРУМЕНТЫ	287
Солодовников Сергей Юрьевич СОЦИАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ И СОЦИАЛЬНОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО В КОНТЕКСТЕ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ И ПРЕОДОЛЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ	291
Степаненко Дарья Александровна ОГРАНИЧЕНИЯ И ПАРАДОКСЫ ИНТУИТИВНЫХ РЕШЕНИЙ	296
Степанов Илья Алексеевич, Рейшахрит Елена Иоильевна АНАЛИЗ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА И ВОЗМОЖНЫЕ ПУТИ РЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРОБЛЕМ МОНОГОРОДОВ РОССИИ.....	302
Субхангулов Рустем Раисович ИННОВАЦИИ КАК ФАКТОР УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА	306
Суслов Евгений Юрьевич ПРОЕКТНЫЙ ПОДХОД К ГОСУДАРСТВЕННОМУ УПРАВЛЕНИЮ ИННОВАЦИОННЫМ РАЗВИТИЕМ ЭКОНОМИКИ	310
Таюрская Ирина Соломоновна ОЦЕНКА ИНФОРМАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРОМЫШЛЕННОСТИ РЕГИОНА...	315
Федорков Александр Иванович, Федорков Алексей Александрович ОСОБЕННОСТИ ПРОЕКТНОГО УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫМ РАЗВИТИЕМ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ.....	320
Фомина Татьяна Александровна СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗАТРАТАМИ	325
Хартанович Константин Витальевич, Васильева Людмила Петровна СУЩНОСТЬ СОВРЕМЕННОЙ ФИРМЫ КАК ОСНОВНОЙ ФОРМЫ ИННОВАЦИОННОЙ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	331
Хохлова Светлана Вениаминовна О ЧЕЛОВЕЧЕСКОМ ФАКТОРЕ В МЕНЕДЖМЕНТЕ	338
Шахбазов Кямилль Агазаман оглы, Рустамова Севда Эльдар кызы ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МЕТОДОВ КЛАССИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА В БИЗНЕС-СРЕДЕ АЗЕРБАЙДЖАНА.....	342

Шерстобитова Татьяна Ивановна	
ВЛИЯНИЕ ЖИЗНЕННОГО ЦИКЛА ОТНОШЕНИЙ НА ДЕЛОВУЮ АКТИВНОСТЬ ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В НАУЧНОЙ И ИННОВАЦИОННОЙ СФЕРАХ ...	346
Юдин Дмитрий Сергеевич, Сомов Вадим Вадимович, Смирнов Роман Валентинович, Григорьев Константин Андреевич	
ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМ КАПИТАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ.....	350
Яковлева Елена Владимировна	
ПРЕОДОЛЕНИЕ НЕЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ИННОВАЦИОННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ: ИНФРАСТРУКТУРНЫЙ ПОДХОД	356
Раздел VII. Интернационализация бизнеса в нестабильной деловой среде.....	362
Братенкова Татьяна Михайловна, Чурлей Эдуард Генрихович	
МАРКЕТИНГОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ И МАРКЕТИНГОВЫЙ АНАЛИЗ В РЕАЛИЗАЦИИ КОРПОРАТИВНОЙ СТРАТЕГИИ.....	362
Wei Feng, Pokrovskaja Nadezhda N.	
REGULATION OF INNOVATIVE SYSTEMS OF NATIONAL, LOCAL AND CLUSTERS' TERRITORY	367
Голохвастов Дмитрий Владимирович	
ГЛОБАЛИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ПОДХОДОВ И КОМПЕТЕНЦИИ РЫНОЧНОГО АГЕНТА В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИКИ ЗНАНИЙ	371
Ковалева Анна Сергеевна	
МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРИМЕНЕНИЯ РЕСУРСНО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ПОДХОДА В СИСТЕМАХ ПО ПЛАНИРОВАНИЮ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЙ	375
Лукашевич Михаил Леонидович	
ВЫБОР ЗАРУБЕЖНЫХ РЫНКОВ РОССИЙСКИМИ ИННОВАЦИОННЫМИ МАЛЫМИ И СРЕДНИМИ ПРЕДПРИЯТИЯМИ	381
Proshkina Aleksandra, S., Lobanok Sergey, A.	
IMPLEMENTATION OF THE COSO CONTROL SYSTEM IN TERMS OF INTERNALIZATION	385
Рогова Ирина Николаевна	
ИНТЕРНАЦИОНАЛИЗАЦИЯ И ЭТНИЗАЦИЯ БИЗНЕСА В УСЛОВИЯХ НЕСТАБИЛЬНОЙ ДЕЛОВОЙ СРЕДЫ: АСПЕКТЫ ГАРМОНИЧНОСТИ И РАЦИОНАЛЬНОСТИ	390
Сараханова Наталья Сергеевна, Голубкова Наталья Александровна	
ФОРМИРОВАНИЕ И ЭВОЛЮЦИЯ КОНЦЕПЦИИ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ	393
Сердитов Владислав Альбертович	
СТАНОВЛЕНИЕ ИНДУСТРИИ 4.0 В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ РОССИИ	400
Темиров Михаил Анатольевич, Кривенко Николай Сергеевич	
ПРОБЛЕМЫ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ.....	405

Трифонова Наталья Викторовна, Варданян Ирина Самвеловна ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ В УСЛОВИЯХ ИНТЕРНАЦИОНАЛИЗАЦИИ БИЗНЕСА.....	411
Трифонова Наталья Викторовна, Прошкина Александра Сергеевна ИССЛЕДОВАНИЕ ЗНАЧИМОСТИ МОТИВИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ГРУПП ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ НА РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА	418
Хансуварова Татьяна Александровна УНИФИКАЦИЯ РЕГУЛИРОВАНИЯ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ФИНАНСОВЫХ УСЛУГ В ЕАЭС	423
Хутиева Елена Сергеевна, Мельникова Анастасия Александровна ГЛОБАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ МЕЖДУНАРОДНОЙ БИЗНЕС-СРЕДЫ: ВЛИЯНИЕ НА ОРГАНИЗАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ.....	428
Эпштейн Михаил Залманович, Родионова Елена Александровна МОДЕЛИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ТРАНСГРАНИЧНОГО КЛАСТЕРА.....	433
Раздел VIII. Управление персоналом: современные вызовы и механизм модернизации.....	438
Андреева Татьяна Андреевна МОДЕРНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ	438
Быстров Сергей Александрович СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ОРГАНИЗАЦИИ ПРОЦЕССА ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА КОЛЛЕКТИВНЫХ СРЕДСТВ РАЗМЕЩЕНИЯ.....	445
Вельмисова Дарья Владимировна УПРАВЛЕНИЕ НА ОСНОВЕ ЦЕННОСТЕЙ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ВОВЛЕЧЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА	450
Гильдингерш Марина Григорьевна МОТИВАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ	456
Гриднева Мария Алексеевна КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ КАК СОВРЕМЕННЫЙ ИНСТРУМЕНТ ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА КОМПАНИИ.....	460
Добрусина Маргарита Ефимовна, Шумар Михаил Сергеевич ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВУЗА.....	463
Захаров Дмитрий Николаевич АНАЛИЗ ПОНЯТИЯ «РЕГУЛИРОВАНИЕ».....	470
Захаров Николай Львович ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ РОССИЙСКОГО ГОССЛУЖАЩЕГО В НАСТОЯЩЕЕ ВРЕМЯ	476
Калабина Елена Георгиевна.....	476
ЭМПИРИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ЗАРПЛАТНОГО НЕРАВЕНСТВА В ОРГАНИЗАЦИИ (СЛУЧАЙ УРАЛЬСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОЙ КОМПАНИИ).....	476

Кудрявцева Елена Игоревна	
РЕАЛЬНЫЕ И ФИКТИВНЫЕ КОМПОНЕНТЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ.....	481
Михайлова Эвелина Авенировна, Емельянов Александр Сергеевич	
ИССЛЕДОВАНИЕ ВОВЛЕЧЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА КОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	485
Петров Максим Александрович	
ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА	490
Потемкин Валерий Константинович	
СОВРЕМЕННЫЕ ВЫЗОВЫ ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ	496
Прозоровская Камилла Александровна	
ПРОБЛЕМЫ НЕЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ (ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОПРОСА)	503
Силкина Галина Юрьевна, Шевченко Светлана Юрьевна	
ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КАК ФАКТОР УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И ЗАНЯТОСТЬЮ В ЭКОНОМИКЕ ЗНАНИЙ.....	508
Соколов Дмитрий Николаевич	
СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ КАК ПРЕДМЕТ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ И ПРАКТИКА МЕНЕДЖМЕНТА.....	513
Спивак Владимир Александрович	
ТРИ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ	519
Цивун Виктория Валерьевна	
КРАУДСОРСИНГ – ТЕХНОЛОГИЯ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ТАЛАНТЛИВЫХ СОТРУДНИКОВ.....	523
Раздел XIX. Перспективы социологического и психологического осмысления проблем современного менеджмента	527
Давыдов Сергей Анатольевич	
ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ ХОЗЯЙСТВОМ В ДРЕВНЕМ ЕГИПТЕ: СОВРЕМЕННОЕ ЗВУЧАНИЕ	527
Иванов Денис Юрьевич	
СОЦИАЛЬНО-ПОЛИТИЧЕСКИЕ КОНФЛИКТЫ: МОДЕЛИ И МЕТОДЫ МОНИТОРИНГА	532
Кудрявцева Елена Игоревна	
НОВЫЕ ФОРМЫ ТРУДА КАК РАЗВИТИЕ СУБЪЕКТНОСТИ: ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЭКОНОМИКИ ТРУДА	537
Маргулян Яков Аронович, Львин Юрий Михайлович	
УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКОЙ В РЕГИОНЕ: ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ	541

Марихин Сергей Васильевич	
ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ФАКТОР ПОДБОРА И РАССТАНОВКИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ В ОРГАНИЗАЦИИ	545
Овчаренко Светлана Алексеевна	
СОЦИОНОМИЧЕСКОЕ ОСМЫСЛЕНИЕ МЕНЕДЖМЕНТА В СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ	550
Оганян Каджик Мартиросович, Оганян Карина Каджиковна	
АНАЛИЗ КОНЦЕПЦИЙ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА ОРГАНИЗАЦИЙ.....	555
Пашковская Ирина Николаевна, Королева Наталья Ивановна	
ПРОБЛЕМА ЛИДЕРСТВА И ЕЕ РЕШЕНИЕ В СОВРЕМЕННОМ ВЫСШЕМ ОБРАЗОВАНИИ	561
Шемякина Елена Юрьевна	
ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ СТРЕСС: СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ.....	566
Шишкина Евгения Владимировна	
СОЦИАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ ДЕТЕЙ-СИРОТ: К ПРОБЛЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЦЕССОМ.....	570
Якимов Юрий Михайлович	
ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К ПОНИМАНИЮ ПРИЧИННО-ФАКТОРНОГО КОМПЛЕКСА ДЕСТРУКТИВНОЙ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ	574
Раздел X. Развитие общего образовательного пространства государств – участников СНГ	577
Айсмонтас Бронюс Броневич, Фёдорова Екатерина Евгеньевна, Захарова Вера Юрьевна	
ОБУЧЕНИЕ СТУДЕНТОВ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОВЗ ОН-ЛАЙН КОНСУЛЬТИРОВАНИЮ: ОПЫТ, ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ.....	577
Геворкян Майрануш Маратовна	
СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ПОЛИКУЛЬТУРНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В АРМЕНИИ	584
Макарьев Игорь Сергеевич	
МОДЕЛЬ ДИФФЕРЕНЦИАЛЬНОЙ ДИАГНОСТИКИ ПОТРЕБНОСТНЫХ СОСТОЯНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ИНКЛЮЗИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	588
Мухаметзянова Флера Габдульбаровна, Панченко Ольга Львовна	
ФАСИЛИТАЦИЯ КАК МЕХАНИЗМ РАЗВИТИЯ СУБЪЕКТНО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА	594
Посохова Светлана Тимофеевна, Белан Екатерина Евгеньевна	598
РЕБЕНОК С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ В СОЗНАНИИ СТУДЕНТОВ.....	598
Романенкова Дарья Феликсовна	
КОНКУРСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА КАК СРЕДСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ.....	603

Якушкина Марина Сергеевна	
НАЦИОНАЛЬНО-РЕГИОНАЛЬНЫЕ РЕСУРСЫ РАЗВИТИЯ ПРОСТРАНСТВА ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ СНГ	607
Раздел XI. Инклюзивное образование.....	615
Владиминова Оксана Николаевна, Корнеева Наталья Борисовна	
СОЗДАНИЕ ДОСТУПНОЙ СРЕДЫ ДЛЯ МАЛОМОБИЛЬНЫХ ГРУПП НАСЕЛЕНИЯ В СФЕРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ ОСНОВА.....	615
Карасаева Людмила Алексеевна	
ИЗУЧЕНИЕ ПОТРЕБНОСТИ ИНВАЛИДОВ ВСЛЕДСТВИЕ ОБЛИТЕРИРУЮЩЕГО АТЕРОСКЛЕРОЗА СОСУДОВ НИЖНИХ КОНЕЧНОСТЕЙ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ РЕАБИЛИТАЦИИ	620
Козловская Галина Юрьевна	
ТЕХНОЛОГИИ ФОРМИРОВАНИЯ ИНКЛЮЗИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В СЕВЕРО-КАВКАЗСКОМ ФЕДЕРАЛЬНОГО УНИВЕРСИТЕТЕ.....	624
Лабейко Ольга Анатольевна	
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ КОМПОНЕНТ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ЛИЦ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ	629
Ломоносова Оксана Владимировна, Кароль Елена Викторовна	
АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ РЕАБИЛИТАЦИИ ИНВАЛИДОВ И ОЦЕНКИ ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ	634
Мартынова Наталья Александровна, Скворцова Екатерина Викторовна	
РОДИТЕЛЬСКИЙ КЛУБ КАК ФОРМА ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ СЕМЕЙ, ВОСПИТЫВАЮЩИХ ДЕТЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ.....	638
Мелина Елена Валериевна	
ОСОБЕННОСТИ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ ИНВАЛИДАМИ С УЧЕТОМ ИХ НОЗОЛОГИЙ	643
Морозов Александр Владимирович	
ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ЗДОРОВЬЕСБЕРЕГАЮЩЕГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПРИ ОБУЧЕНИИ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ДИСТАНЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ	651
Мюллер Наталья Владимировна	
К МОДЕЛИ НЕПРЕРЫВНОГО ИНКЛЮЗИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ.....	656
Мясников Илья Рубэнович	
ТЕХНИЧЕСКИЕ СРЕДСТВА РЕАБИЛИТАЦИИ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ ПО СЛУХУ, ПОВЫШАЮЩИЕ КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	659
Палиева Татьяна Владиславовна, Кучинская Алеся Алексеевна	
ПОДГОТОВКА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ К РАБОТЕ ВИНКЛЮЗИВНОЙ СРЕДЕ (НА ПРИМЕРЕ УОМГПУ ИМ. И.П. ШАМЯКИНА)	662

Рачина Галина Борисовна, Светличная Ирина Викторовна ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ РЕАБИЛИТАЦИЯ ИНВАЛИДОВ: ОПЫТ СПБ ГБУ «ПРОФЕССИОНАЛЬНО-РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР».....	666
Родичева Алла Федоровна, Андреева Наталья Сергеевна МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИНКЛЮЗИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ШКОЛЕ.....	673
Старобина Елена Михайловна ОБ АДАПТАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ ДЛЯ ОБУЧЕНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ОСОБЫМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ В УСЛОВИЯХ ИНКЛЮЗИИ.....	677
Тычинская Анастасия Юрьевна КОЛИЧЕСТВЕННЫЙ И КАЧЕСТВЕННЫЙ АНАЛИЗ ПРОЦЕССА ИНКЛЮЗИИ В ДОШКОЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ	680
Шамкова Светлана Владимировна, Кирилюк Ольга Михайловна ИНКЛЮЗИВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ДЕТЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ	684

Приветственное слово главного редактора



Журнал «Вестник факультета управления СПбГЭУ» – официальное издание, специализирующееся на освещении научных проблем, результатов научно-практической исследовательской деятельности ученых Санкт-Петербургского государственного экономического университета и других образовательных и научно-исследовательских учреждений, касающихся широкого круга вопросов, связанных с развитием теории и практики управления в социально-экономических системах.

Журнал «Вестник факультета управления» – периодическое издание, зарегистрированное в Федеральной службе по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (свидетельство о регистрации средства массовой информации ЭЛ № ФС 77-68585), выходит два раза в год.

Мы планируем, что в основе содержания журнала будут статьи, сообщения (научные тезисы), а также экспертные мнения ведущих специалистов (практиков) в различных областях менеджмента, государственного управления, управления ресурсами и сферами экономики России и других стран. Особое место будет отводиться материалам, представленным на различных форумах, дискуссиях и круглых столах.

Перед публикацией все материалы будут проходить обязательную экспертизу.

Издание будет носить научно-практический характер и в первую очередь способствовать популяризации науки как в академической (научной) среде, так и в среде руководителей предприятий реального сектора экономики, государственных служащих России.

Представляем вашему вниманию материалы, включенные в первый номер журнала. В основе данного выпуска – материалы дискуссий и круглых столов в рамках XII Международной научно-практической конференции «Современный менеджмент: проблемы и перспективы» (27-28 апреля 2017 года). Конференция проходит под эгидой Евразийской ассоциации университетов. Организаторы научного мероприятия: Комитет по науке и высшей школе Правительства Санкт-Петербурга, Санкт-Петербургский государственный экономический университет.

С уважением,

И.А. Максимцев,
д.э.н., профессор, ректор СПбГЭУ,
главный редактор журнала

Раздел VI
Менеджмент и инновации:
вопросы теории и практики

УДК 65.01

Азими́на Екатерина Валерьевна
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет

**УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ИННОВАЦИИ
КАК ВАЖНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ
СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ**

Аннотация. В статье раскрывается актуальность управленческих инноваций как одной из важнейших составляющих инновационной деятельности, раскрыты их преимущества и содержание, дано определение управленческих инноваций с позиции субъектов и объектов управления всех элементов менеджмента. Разработаны принципы и классификация управленческих инноваций по элементам менеджмента как науки и как процесса, а так же представлена классификация управленческих инноваций по различным объектам управления. Предложены матричная и трехмерная модели состава предметных областей управленческих инноваций. Выявлены основные предпосылки и определен выбор направления управленческих инноваций как стратегической задачи.

Ключевые слова: система менеджмента, управленческие инновации, стратегическое развитие, классификация управленческих инноваций.

Azimina Ekaterina, V.
Saint-Petersburg State University of Economics

**MANAGEMENT INNOVATIONS AS ONE OF THE MAIN PART
OF THE FIRM STRATEGIC DEVELOPMENT**

Abstract. The article describes the management innovations topicality as one of the most important part of innovations, their pros and cons, essence and definition from subject and object point of view. There are new principles of management innovations classification as a science and also as a process. Matrix and three-dimensional models of different areas of management innovations are given in the article. There are main management innovations prerequisites and the choice problem are identified.

Keywords: innovations, strategic development, management system, management innovations, classification of management innovations.

Актуальность. Необходимость развития управленческих инноваций (УИ) определяется высоким темпами изменений, происходящих в политике, экономике, демографии, научно-техническом развитии, приводящих к значительным

усложнениям современных производств, организаций, систем и структур, что требует адекватных изменений в управляющей системе современного производства и формирует объективный интерес к этому актуальному направлению исследования со стороны теории и практики менеджмента.

В настоящее время возрастает роль управленческих инноваций в достижении организацией устойчивого конкурентного преимущества на рынке. Так как без применения новых принципов, форм и методов управления невозможно постоянное устойчивое развитие организации как в целом, так и в инновационной деятельности в современных условиях функционирования. Ведущая роль нововведений, связанных с организацией и управлением деятельности позволяет максимизировать эффект от вывода на рынок новых продуктов и внедрения инновационных технологий. Значительным преимуществом УИ является и то, что они, как правило, не требуют больших инвестиций и дают относительно быстрый результат.

В качестве иллюстрации вышесказанного можно привести пример АвтоВАЗа, где в настоящий момент с приходом нового генерального директора начался планомерный процесс реорганизации на основе управленческих инноваций: программы локализации и мероприятий на основе японского подхода к оптимизации затрат «монозукури», охватывающего весь спектр затрат, связанных с продуктом и процессами и вовлекающего не только все производственные подразделения концерна, но и всех его поставщиков. Особо следует подчеркнуть, что результаты уже видны: согласно только что опубликованной финансовой отчетности автогиганта за 2016 год совокупные убытки снизились более чем на треть, и по мнению менеджмента АвтоВАЗ выйдет из «красной» зоны убыточности уже в 2018 году.

В международной практике менеджмента УИ широко используются, сформирован рынок таких инноваций и расширяется сеть институтов по их внедрению. В России такое направление еще развивается. Вместе с тем в области УИ во многом остаются нерешенными вопросы сущности и классификация УИ, выбора направлений управленческих инноваций, обеспечивающих оптимальную траекторию стратегического развития организации, что обуславливает необходимость дальнейшего научного исследования в данной области.

Сущность и классификация. Исторически о таком виде инновации было заявлено уже в работах Й. Шумпетера [11], в которых отмечалось, что в целом инновации затрагивают многие сферы производственной деятельности, и в том числе средства и методы управления предприятием.

Тем не менее, в научной литературе еще не сформирован единый подход к управленческим инновациям и их классификации. Обобщая теоретические разработки в этом направлении и имеющийся практический опыт совершенствования систем управления управленческие инновации (УИ) [2], можно определить как внедренные в практическую деятельность нововведения в области управления различными объектами для более эффективного достижения целей этих объектов и устойчивого развития хозяйственных систем в целом. При этом понимается, что нововведения в области управления включают новые знания, по всем элементам, составляющим менеджмент как науку и как процесс. Объекты управления могут

рассматриваться по всем макро-, мезо-, микроуровням управления, а также включая отдельные направления деятельности внутри предприятия.

Структурно содержание управленческих инноваций можно раскрыть на основе четкой классификации. Признаки классификации управленческих инноваций на любом уровне управления целесообразно сформировать исходя из понимания сущности управления (или менеджмента, что принимается как синонимы) как целенаправленного воздействия совокупности управляющих на управляемые системы [3].

Среди ключевых элементов, характеризующих управляющие системы в теории управления можно выделить две группы элементов, составляющих основу управления в современном представлении, а именно: группу элементов, характерных управлению как науке, включающих категории, концепции, законы и закономерности, принципы и методы; группу элементов управления как процесса, включающую определения цели управляющего воздействия, подготовки, принятия и реализации решения об объекте управления. Дальнейшая декомпозиция этих двух групп для целей классификации УИ позволяет выделить полный состав признаков классификации по элементам менеджмента с позиции управляющих систем (субъектов менеджмента).

Видоизменение элементов менеджмента как науки и как процесса происходит в ходе генезиса общего менеджмента на основе развития базовых предположений (парадигм), а именно, таких известных как механистической парадигмы (классические методы управления) и организационной парадигмы (изменение представлений о структуре, процессах, системах); а также новой современной парадигмы, на основе информации и знаний, включающей информационные стратегические системы на основе развития человеческого капитала.

Для установления УИ по объектам управления также необходимо выявить признаки, которые могут идентифицироваться: 1) по уровню управления, включающего макро, мезо и микро уровни управления общественным производством, а для отдельной организации по уровням внутренней структуры; 2) по функциональным областям деятельности, как результата процесса разделения и специализации труда на современном этапе; 3) по объектам управления эффективностью [1]; 4) по видам деятельности.

Модели. В результате общая классификация управленческих инноваций может быть сформирована как матричная модель объектов и субъектов менеджмента, каждая ячейка матрицы определяет конкретное известное или возможное направление управленческих инноваций. В настоящее время особенно актуальны инновационные методы управления в области качества [7, 8, 9], а также в области управления эффективностью. Для большей детализации предметных областей УИ теоретически можно построить не только матричные, но и модели большей размерности в зависимости от целей и задач, которые необходимо решить. Так, например, возможно построить трехмерную модель предметных областей УИ с координатами: элементы менеджмента; функциональные области деятельности; объекты управления эффективностью. Интерпретация трехмерной модели исходит из того, что каждая функциональная область деятельности должна включать все элементы управления эффективностью, что

в свою очередь может быть рассмотрено в управленческом аспекте в разрезе категорий, принципов, структурирования, методов, целей и функций управления каждой составляющей, что определяет формирование каждой ячейки куба.

Необходимость рассмотренных выше классификаций и моделей УИ состоит том, что они позволяют: во-первых, рассмотреть в комплексе все поле возможных областей УИ; во-вторых, выявить состав возможных альтернативных направлений управленческих инноваций для постановки задачи выбора конкретных УИ для внедрения новых методов и форм управления из возможных альтернатив.

Предпосылки и выбор управленческих инноваций. Предпосылками возникновения управленческих инноваций являются внешние и внутренние факторы, требующие изменения поведения организации для ее эффективности и устойчивости. Выбор УИ это всегда стратегическая задача, поэтому необходимо проводить исследования возможностей и угроз окружающей макро и микро среды, воздействующей на организацию, включающей тенденции политики и экономики, уровень институционального развития страны, зрелость социальных отношений и подобное. Теорией и практикой предложен разнообразный спектр инструментов для анализа макросреды (например, широко применяемый в стратегическом менеджменте PESTLE анализ). Мезо окружение характеризует специфику развития конкретной отрасли, рынка на котором оперирует организация, и может быть оценено с помощью соответствующих методов, например, анализ сил Портера. Исходя из анализа окружающей среды на мезо уровне возможно разработать инновационные методы сотрудничества, которые могут значительно повысить эффективность деятельности каждого из участников. Модели такого сотрудничества в рамках одной цепи создания добавленной стоимости с примерами расчетов эффекта от их практического использования подробно изложены в [4 и 5].

С другой стороны, необходимо исследование инновационного потенциала внутренней среды самой организации, а именно, уровня развития технологии, степень адаптивности в изменениям и абсорбционная способность, финансовое положение, степень информатизации и автоматизации, единство интеллектуального и культурного уровня персонала. Важность этого объясняется тем, наличие слабых сторон, разного рода диспропорций в уровне развития являются толчками, импульсами формирования возможного направления управленческих инноваций. Так, проблемы с кадрами могут быть решены на основе информационных технологий и автоматизации, а проблема с качеством продукта и его постпродажном обслуживанием с помощью новых инновационных методов управления персоналом.

Алгоритм выявления критических точек внедрения управленческих инноваций может быть построен на основе модели многофакторного ранжирования или с помощью иных современных методов принятия решений, при этом каждая управленческая инновация может быть рассмотрена как самостоятельный проект, при этом для оптимизации использования имеющихся ресурсов необходим анализ совместимости отдельных проектов при их одновременной реализации. Такой анализ может быть выполнен с применением стратегического логического и экономического анализа альтернатив и бизнес-моделей организации.

Список литературы

1. *Азими́на Е.В.* Формирование системы управления эффективностью ОАО «Пивоваренная компания «Балтика» // Менеджмент в России и за рубежом. 2011. №6.
2. *Азими́на Е.В.* Роль инноваций в управлении долгосрочной эффективностью бизнеса // Известия СПбГЭУ. 2014. №6(90). С. 107-113.
3. *Азими́на Е.В.* Целеполагание в системе управления ОАО «Пивоваренная компания «Балтика» // Вестник ИНЖЭКОНа. 2011. №3(46). С. 5-10.
4. *Азими́на Е.В.* Консигнация как метод сетевого управления эффективностью в цепи поставок // Вестник ИНЖЭКОНа. №7(66).
5. *Азими́на Е.В.* Факторинг как инструмент сетевого управления эффективностью рабочего капитала // Финансовый менеджмент. 2016. №2. С. 47-54.
6. *Асаул А.Н.* Модернизация экономики на основе технологических инноваций / *А.Н. Асаул, Б.М. Карпов, В.Б. Перевязкин, М.К. Старовойтов.* СПб: АНО ИПЭВ, 2008. 606 с.
7. *Горбашко Е.А.* Управление качеством: Учеб. пособие / *Е.А. Горбашко.* М.: Изд-во: Юрайт, 2012.
8. *Леонова Т.И.* Взаимосвязь корпоративной культуры и менеджмента качества в организации / *А.С. Горбунов, Т.И. Леонова* // Современная экономика: проблемы и решения. 2012. №6(30). С. 115-118.
9. *Окреплов В.В.* Многоуровневая система управления качеством как инструмент модернизации экономики России // Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Экономические науки. 2014. №1(187). С. 9-19.
10. *Чечурина М.Н.* Управленческие инновации XXI века // Менеджмент в России и за рубежом. 2010. №5. С. 3-10.
11. *Шумпетер Й.А.* Теория экономического развития. М.: Директмедиа Паблишинг, 2008.

УДК 657

Архипенко Никита Юрьевич
Ростовский государственный
экономический университет

КОРПОРАТИВНАЯ ОТЧЕТНОСТЬ КАК ИНДИКАТОР ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Аннотация. Статья посвящена вопросам повышения эффективности управления бизнесом за счет системы корпоративной отчетности. Рассмотрена роль содержащейся в отчетности информации для управления бизнесом, а также использование отчетности в качестве инструмента оценки функционирования управленческой команды. Сделан акцент на проблемы, возникающие при подготовке и представлении отчетности, а также на взаимосвязь имеющейся информации при принятии управленческих решений.

Выявлены основные проблемы, направления и перспективы развития корпоративной отчетности, предложены меры по расширению, представленной в отчетности информации за счет включения в нее нефинансовых показателей.

Ключевые слова: корпоративная отчетность, управленческий учет, управление организацией, повышение эффективности.

Arkhipenko Nikita, Yu.
Rostov State University of Economics

CORPORATE REPORTING AS THE INDICATOR OF THE EFFICIENCY OF CORPORATE GOVERNANCE

Abstract. Article is devoted to improving business management efficiency through a corporate reporting system. The role of the information contained in business management reporting and the use of accounting as a tool to assess the performance of the management team. Emphasis is placed on the problems encountered in the preparation and reporting, as well as the relationship of available information when making management decisions.

The main problems, trends and prospects of development of corporate reporting, proposed measures to increase presented in the reporting of information to include in its non-financial indicators.

Keywords: corporate reporting, management accounting, corporate governance, increase of efficiency.

Текущая макроэкономическая ситуация в России обуславливает возникновение новых запросов к бизнесу, а значит и новых требований к управляющим этого бизнеса. Необходимым условием развития является трансформация бизнеса к новым, быстроменяющимся потребностям, оптимизация трудовых и финансовых издержек одновременно с ростом прибыльности компании. В этой связи становится актуальным вопрос о том, на что стоит ориентироваться менеджменту при выработке стратегии развития компании, какую информацию следует использовать. Несомненно, что производной такой информации будет являться корпоративная отчетность.

Отчетностью принято называть комплекс показателей, которые отражают результаты деятельности организации за отчетный период. Отчетность включает в себя таблицы, содержащие информацию по данным бухгалтерского, статистического и оперативного учета [1. С. 631].

Под корпоративной отчетностью следует понимать все виды отчетов, составляемых компанией, базирующихся на финансовом, управленческом учете, а также иной, как финансовой, так и нефинансовой информации, которая представлена в отчетности. При этом отчетность может иметь принадлежность к отдельной бизнес-единице, так и быть консолидированной. PwC отмечает, что корпоративная отчетность раскрывает информацию сразу из нескольких областей: финансовую, интегрированную отчетность, систему корпоративного управления и т.д. [2].

Необходимо отметить, что отчетность является не только базой для принятия решений, но и важнейшим индикатором, показывающим эффективность управления организацией. Финансовые и нефинансовые показатели, раскрываемые в отчетности, позволяют оценить результаты работы управленческой команды со стороны собственников бизнеса и потенциальных инвесторов (рис. 1).

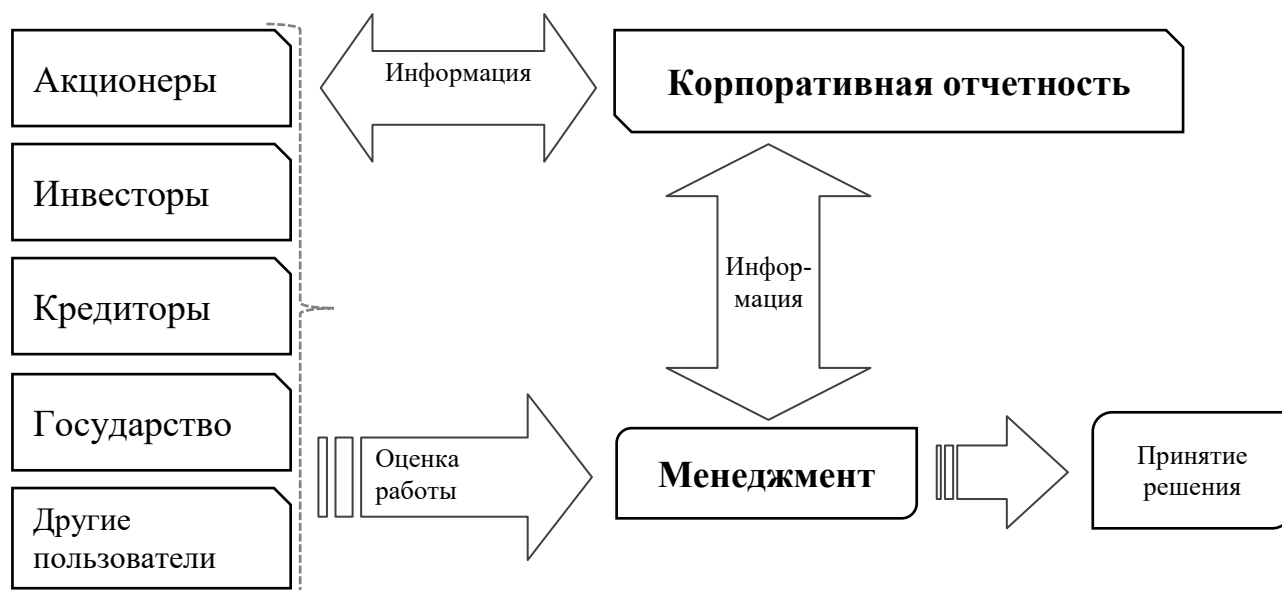


Рис. 1. Роль корпоративной отчетности в системе управления

Таким образом, проявляются сразу две функции отчетности:

1. Это возможность для потенциальных пользователей информации (как внешних, так и внутренних) получить достоверную и актуальную информацию о компании. К пользователям такой информации можно отнести акционеров, инвесторов, кредитные, финансовые и страховые организации, государственные органы, некоммерческие организации, работников компании, которые, получив необходимую информацию, могут оценить работу управленческой команды.

2. Информация, которая содержится в отчетности, служит основой для принятия управленческих решений, следовательно, отчетность является информационной базой при выработке решений. Если рассматривать корпоративную отчетность в данном контексте, то для менеджмента более интересна информация, основанная на данных управленческого учета – это, в основном, оперативные данные в рамках тех аналитик, которые необходимы для решения тактических и стратегических задач. К таким показателям следует отнести: информацию о произведенной продукции/оказанных услугах, показателях выручки, прибыли, рентабельности, денежных потоков, дебиторской и кредиторской задолженности и т.д.

Руководство компании всегда опирается на данные управленческого учета. Управленческий учет включает бухгалтерский учет, финансы и менеджмент, объединяя передовые методы корпоративного управления. Подобного мнения придерживается Сертифицированный институт специалистов по управленческому учету (СИМА), отмечая, что такой подход необходим для успешного ведения бизнеса [3]. Поэтому значимую долю в корпоративной отчетности занимает информация, полученная из данных управленческого учета.

В настоящее время активизируются процессы трансформации привычной модели корпоративной отчетности. Переход к модели устойчивого развития тре-

бует от бизнеса раскрывать новую информацию, которая ранее предназначалась исключительно для внутренних пользователей и считалась закрытой. Однако уже сегодня многие компании представляют эти данные для всех заинтересованных сторон, публикуя отраслевые отчеты, отчеты об устойчивом развитии, интегрированные отчеты и т.п. То есть финансовая информация, являясь опорой для инвестора при анализе потенциальных инвестиций в ту или иную компанию, все же не является единственным источником информации. И задача менеджмента компании, таким образом, принять все необходимые меры для того, чтобы удовлетворить возросший спрос на нефинансовую составляющую отчетности.

При этом у менеджмента могут возникнуть определенные проблемы, связанные с тем, какую именно информацию можно раскрыть. Так, применительно к интегрированной отчетности, компании придется представить в открытый доступ информацию об организации и внешней среде, управлении, бизнес-модели, рисках и возможностях, стратегии и распределении ресурсов, результатах деятельности, перспектив на будущее [4]. Схожую информацию необходимо раскрывать и в отчетности об устойчивом развитии, и в любой другой отчетности, имеющей в содержании нефинансовую составляющую. В этой связи, руководству необходимо найти баланс между тем, какая информация подлежит раскрытию в такой отчетности, а какая является закрытой и служит исключительно для внутренних потребностей.

Корпоративная отчетность – это уникальный инструмент, позволяющий не только представить структурированную информацию о деятельности компании за отчетный период, но и, при определенных условиях, повысить эффективность бизнеса, узнаваемость бренда, что способствует притоку дополнительных инвестиций. Менеджмент может добиться в этом максимальных результатов, отслеживая новые тенденции и требования к раскрытию информации компании. Такие действия, несомненно, положительно скажутся на деятельности компании, повысят ее уровень открытости для всех сторон, особенно инвесторов и позволит выйти бизнесу на новые уровни развития.

Список литературы

1. Керимов В.Э. Бухгалтерский финансовый учет: Учебник / В.Э. Керимов. 6-е изд. М.: Дашков и Ко, 2014. 631 с.
2. Официальный сайт PwC [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.pwc.com/gx/en/services/audit-assurance/corporate-reporting/frequently-asked-questions/what-is-corporate-reporting.html> (дата обращения 10.02.2017).
3. Официальный сайт СИМА [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.cimaglobal.com/CIMA-in-business/What-is-management-accounting/> (дата обращения 10.02.2017).
4. Международный стандарт интегрированной отчетности [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://integratedreporting.org/wp-content/uploads/2015/03/13-12-08-THE-INTERNATIONAL-IR-FRAMEWORK.docx_en-US_ru-RU.pdf (дата обращения 10.02.2017).

УДК 658.01

Герасимов Борис Никифорович
Международный институт рынка
Астафьева Нонна Сергеевна
Самарский государственный
технический университет

СОДЕРЖАНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. В статье рассматривается процесс управления инновациями, как важный элемент системы управления организацией. Дано обобщенное содержание инновационной деятельности организации. Представлены подпроцессы инновационной деятельности организации, которые определяют успешное проведение процесса управления инновациями. Приведена модель подпроцесса управления инновационным потенциалом в графовой форме. Наличие представленных подпроцессов в организации обеспечит её конкурентоспособность на рынке.

Ключевые слова: инновации, управление, процесс, подпроцесс.

Gerasimov Boris, N.
International Market Institute
Astafyeva Nonna, S.
Samara State Technical University

CONTENTS OF INNOVATIVE ACTIVITIES OF THE ORGANIZATION

Abstract. The article deals with the process of innovation management as an important element of the organization of the control system. Given the generalized content innovation organization. Presented podprotsesy innovation organizations that determine the success of the innovation management process. A model of subprocess of innovative potential in graph form. It has presented the subprocesses in the organization to ensure its competitiveness in the market.

Keywords: innovation, management, process, subprocess.

Современный интеллектуальный потенциал России может стать основой ее возрождения, если многие инновационные идеи и проекты будут реализованы в народном хозяйстве и обретут коммерческий успех. Страна сможет получать за счет продажи лицензий, разработок, выполнения внешних заказов, реализации совместных международных инновационных программ в суммы, сопоставимые с бюджетом страны, что означает возрождение экономики, образование среднего класса, ликвидация безработицы.

Организации решаются на инновации по нескольким причинам: это и защита от угроз, если уже в среднесрочной перспективе будущее представляется не блестящим, и закрепление успеха процветающей фирмой [1].

Процесс управления инновациями определяется как система управления нововведениями и отношениями, возникающими от возникновения идеи до по-

лучения коммерческого результата. Управление инновациями – это важная отрасль в управленческой деятельности в таких сферах, как научно-техническая, производственно-технологическая и административная. Управление инновациями базируется на следующих *важнейших факторах*:

- поиск новых идей, служащей фундаментом для данной инновации. Отправные источники идей являются потребители; ученые; конкуренты; торговые агенты; дилеры; работники организации;
- формирование и поддержание инновационного процесса;
- процессе продвижения и реализации нововведений на рынке.

Инновации – это продукты нового, использованного на практике, знания. Управляя инновациями, необходимо следовать заповедям эффективного управления инновациями: «... сформулируй мечту, вдохнови свою команду, сфокусируйся на покупателе, будь не такой как все, подвергай всё сомнению, создавай синергию, создавай процесс, иди на риск, будь лидером перемен, будь предприимчив...» [1].

Процесс управления инновациями выполняет функции, которые определяют формирование структуры системы управления предприятием при осуществлении инновационного процесса.

Существуют *два типа функций управления инновациями* [2, 3]:

- функции субъекта управления, т.е. субъектом управления будет один или группа работников, проводящих целенаправленное управление функционированием объекта управления;
- функции объекта управления, т.е. объектом управления в этом конкретном случае будут и инновации, и инновационный процесс, и экономические отношения между всеми задействованными участниками рынка инноваций.

К функциям объекта управления относятся рисковое вложение капитала в инновационный проект, организация инновационного процесса при внедрении проекта, организация продвижения инноваций на рынке и ее диффузии [4].

Необходимо чётко разграничить два базовых понятия – «инновационный менеджер» и «инноватор». Основной чертой инноватора является генерирование и выращивание новой идеи и вывод её на обсуждение. Инновационные менеджеры же подхватывают идеи и доводят до продукта (услуги), а затем выводят их на рынок конечного потребителя, а также заботится о том, чтобы организация и завтра выглядела достойно по профилю своей деятельности или, наоборот, вовремя его изменила.

Таким образом, функции инновационного управленца на предприятии следующие: создание подразделения и подбор кадров; поддержание постоянных контактов на горизонтальном уровне – выявление полей для утверждения своей полезности; разработка и реализация методов мотивации участников инноваций – кому, за что и сколько; планирование работ и контроль за сроками и результатами; проведение переговоров при заключении договоров на разработку и внедрение инноваций; организация внешних коммуникации; постоянный мониторинг изменяющихся требований и конъюнктуры рынков (поставщиков, потребителей, технологий и т.п.); своевременная и рационально обоснованная

реализация технических, технологических, производственных и управленческих новшеств в существующей системе. Основными подпроцессами управления инновациями являются следующие [5].

Управление инновационными идеями. Отсутствие любого из них отрицательно сказывается на инновационном процессе.

Коммерческий аспект определяет инновацию как экономическую необходимость, осознанную через потребности рынка. Следует обратить внимание на «материализацию» инновации, изобретений и разработок в новые технически совершенные виды промышленной продукции, средства и предметы труда, технологии и организации производства и «коммерциализацию», превращающую их в источник дохода. Любые инновации должны обладать новизной, удовлетворять рыночному спросу и приносить прибыль производителю. Распространение нововведений, как и их создание, является составной частью инновационного процесса.

Управление распространением инновации – это информационный подпроцесс, форма и скорость которого зависит от мощности коммуникационных каналов, особенностей восприятия информации организациями, их способностей к практическому использованию этой информации и т.п. Это обусловлено тем, что организации, действующие в реальной экономической среде, проявляют неодинаковое отношение к поиску инноваций и разную способность к их усвоению. В реальных инновационных процессах скорость процесса диффузии инновации определяется различными факторами: а) формой принятия решения; б) способом передачи информации; в) свойствами социальной системы, а также свойствами самого инновации.

Управление инновационным проектированием – это подпроцесс, результат творческой деятельности, направленный на качественное обновление технологий и на разработку новых подходов в создании модернизации и реализации новых товаров и услуг [6].

Управление прикладными исследованиями – это подпроцесс поиска идей новой продукции (инновационной деятельности). Он включает в себя определение потребностей потребителей в новом товаре или в усовершенствованном уже выпускаемом товаре; формирование портфеля требований потребителей; непосредственно поиск новой продукции или способов модернизации старой, соответственно этим требованиям; разработку инноваций.

Управление экономикой инновации – это подпроцесс составления плана инвестиций, затрачиваемых на разработку, тестирование и внедрение инноваций. Для составления плана необходимо провести анализ экономической эффективности нового продукта/услуги: определение технико-экономических характеристик продукта, оценка его качества и потребительских свойств; оценка потенциального рыночного спроса и объема продаж; определение расходов на создание и освоение новой продукции, сроки окупаемости новой продукции; контроль за наличием необходимых ресурсов для производства новой продукции; планирование сроков освоения новой продукции и выхода с ней на рынок; анализ и оценка рентабельности производства.

Управление потребностью в инновациях подразумевает способность своевременно определить момент возникновения производственных и техноло-

гических потребностей организации в инновациях и поиске решения возникших проблем [7].

Управление экспериментами. Достаточно ответственный момент в деятельности менеджера. Необходимо всегда своевременно получать отчёты об экспериментах для того, чтобы вовремя понять – стоит закрывать проектные испытания или всё же продолжать далее целесообразно.

Управление инновационным потенциалом – это деятельность по определению способностей и возможностей существующей системы управления организацией к комплексному совершенствованию составляющих её элементов, а также к развитию совокупности условий и факторов, необходимых для успешного осуществления инновационного процесса.

Модель подпроцесса управления инновационным потенциалом выполнена в графовой форме и представлена на рис. 1. Эта модель включает совокупность задач, которые в рамках управленческого цикла определяют все процедуры реализации заданной части процесса управления инновациями [8].

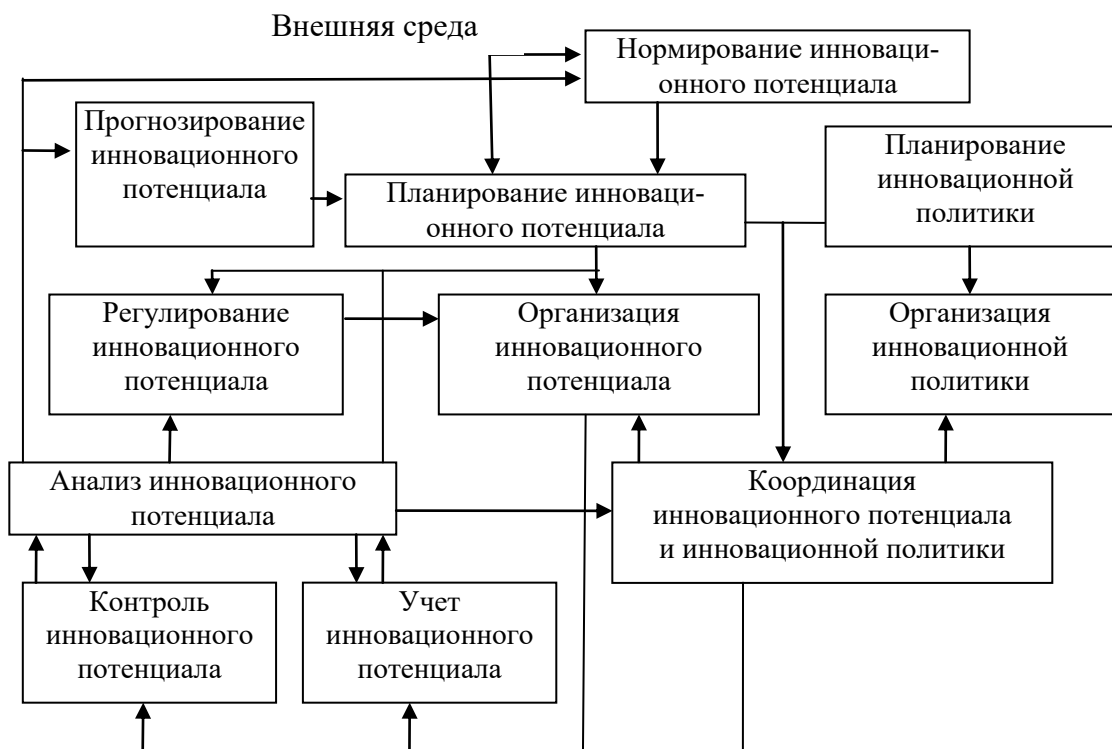


Рис. 1. Модель подпроцесса управления инновационным потенциалом

Управление внедрением инноваций – подпроцесс применения различных инновационных проектов для введения нового продукта (услуги), повышения качества продукции, снижения её себестоимости и т.д. Для принятия решения о внедрении нового проекта в производство (массовое, серийное) необходимо рассмотреть следующие критерии:

- коммерческое обоснование нововведения: объем продаж, рентабельность, степень удовлетворения спроса и потребностей, каналы

- и методы сбыта, наличие опыта в сбыте подобных товаров, известность и реноме фирмы на рынке, стабильность связей с покупателями и потребителями [11];
- производственные возможности фирмы: использование имеющихся мощностей, обеспеченность ресурсами, квалифицированным персоналом;
- финансовые возможности: общая сумма инвестиций в массовое производство и сбыт, источники финансирования, предполагаемые результаты: прибыльность или убыточность на расчетный период;
- соответствие нормативным показателям – стандартам, государственным нормам в стране предполагаемого сбыта продукции;
- обеспечение патентной защиты нововведения.

Управление приобретением инноваций – поиск поставщиков необходимых производственных и технологических решений, необходимых конкретной организации, ведение переговоров с представителями поставщиков или непосредственно с разработчиками инноваций и оформление договора о поставке.

Инновационная деятельность – это процесс, который выполняется от наполнения портфеля заказов и доставки их до потребителя, в т.ч. закупка ресурсов, изготовление (выполнение), эксперименты, различные виды исследований, внедрение, логистика, продажи, а также обеспечивающая и вспомогательная деятельность. При этом может повторяться несколько полных или локальных циклов перечисленных выше подпроцессов.

Для отдельных подпроцессов управления инновациями целесообразно применять метод игрового моделирования, который является весьма актуальным для предварительного построения и выбора объектов или процессов, исследования существующих проблем, поиска или разработки решений проблем, обучения специалистов высшего управленческого персонала принятию управленческих решений в условиях дефицита времени [9, 10].

Требования рынка, в частности, потребителей, постоянно изменяются, и любой организации необходимо вовремя отслеживать данные колебания, так как спрос – достаточно капризная вещь. И продукция, предлагаемая потребителю организацией, может в одночасье устареть и стать неинтересной.

Таким образом, инновационная деятельность обладает специфическими параметрами и свойствами, что, в свою очередь, формирует и обуславливает проявление множества факторов, которые необходимо осмысливать во всех подпроцессах инновационной деятельности для успешного позиционирования и продвижения предприятия в рыночной среде, региона и отрасли.

Список литературы

1. <http://www.cecsi.ru/coach/management.html>.
2. Герасимов Б.Н. Реинжиниринг процессов организации. М.: ИНФРА-М, 2016. 256 с.
3. Герасимов К.Б. Разработка модели реинжиниринга системы управления производством предприятия // Экономические науки. 2012. №91. С. 109-112.
4. Герасимов Б. Функции управления: состав, содержание, параметры // Проблемы теории и практики управления. 2016. №7. С. 91-100.
5. Щедровицкий Г.П. Избранные труды. М.: Школа культурной политики, 1995. 759 с.

6. Герасимов Б.Н., Герасимов К.Б. Производственный менеджмент. М., 2015. 312 с.
7. Герасимов Б.Н., Чумак В.Г. Профессионализм в управленческой деятельности. Самара: Изд-во СамНЦ РАН, 2015. 431 с.
8. Герасимов Б.Н. Содержание управленческой деятельности // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2013. №8(106). С. 33-37.
9. Чумак В.Г., Герасимов Б.Н. Проблемно-ситуационные игры в инновационной деятельности организации // Вестник Самарского университета. Аэрокосмическая техника, технологии и машиностроение. 2003. №2(4). С. 68-75.
10. Герасимов Б.Н. Развитие профессионализма управленцев // Управленческие науки. 2015. №4. С. 90-101.
11. Герасимов Б.Н. Чуриков Ю.В. Управление качеством. М.: ИНФРА-М, 2011. 304 с.

УДК 330.88

**Бабешко София Геннадьевна
Ермоленко Владимир Валентинович**
Кубанский государственный университет

ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ИНФРАСТРУКТУРЫ ИННОВАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ

Аннотация. В статье рассмотрена эволюция содержания инновационных систем от традиционных до инновационных экосистем (ИЭС). Предложен системно-интеграционно-воспроизводственный подход в региональной инновационной политике и принципы его реализации. Приводится классификация объектов инфраструктуры региональных ИЭС. Выделены необходимые условия формирования инновационных экосистем, к числу которых следует отнести: осознание обществом необходимости инновационного развития, выбор стратегических приоритетов, высокий уровень финансирования науки, высокий (мировой) уровень образования, соответствующее законодательство в области финансирования, налогообложения, учреждения инновационных организаций, а также снижения бюрократических процедур в области инновационного бизнеса, коммерциализации и трансфера технологий.

Ключевые слова: инновационная экосистема, институты, инфраструктура, неоиндустриализация, предпринимательский университет, экономика знаний.

**Babeshko Sofiya, G.
Ermolenko Vladimir, V.**
Kuban State University

PROBLEMS OF FORMATION AND DEVELOPMENT OF INFRASTRUCTURE OF INNOVATION POLICY

Abstract. The article deals with the evolution of content of innovative systems from the traditional to the innovative ecosystems (IES). System-integration-reproduction approach in regional innovative policy and the principles of its implementation are offered. Classification of infrastructure facilities of regional IES is presented. Necessary conditions of forming of innovation ecosystems are allocated: awareness by society the need of innovative development, the choice of strategic priorities, high level of science funding, the high (global) level of education, the relevant legislation in the field of

financing, the taxation, create of the innovative organizations, and also decrease in bureaucratic procedures in the sphere of innovative business, commercialization and a transfer of technologies.

Keywords: innovation ecosystem, institutions, infrastructure, neoindustrialization, entrepreneurial University, knowledge economy.

Содержание региональной инновационной политики, процесс создания и распространения инноваций основывается на общих методологических подходах и теоретических концепциях, сложившихся на различных платформах экономической науки. Каждая из платформ сформировала оригинальные подходы и теоретические концепции, специфика которых обусловлена различиями в понимании природы и сущности экономических систем и их конкретных форм, а также в понимании содержания самого инновационного процесса.

Анализ содержания эволюции научных подходов крупнейших неоклассической, кейнсианской, институциональной, эволюционной, марксистской, ресурсной платформ позволяет сформулировать принципы системно-интеграционно-воспроизводственного подхода для инновационной политики [2, 7]:

- экосистема имеет свои, рыночные механизмы саморазвития, т.е. она координируется методом самоорганизации объектов инфраструктуры индикативного планирования, управляющий офис которой оказывает им управленческие деловые услуги по запросу, что создает предпосылки непрерывности инновационных процессов, устраняя избыточное государственное вмешательство;
- акцент не только на участниках системы, а более на характере и динамике взаимодействий друг с другом и с потенциальными участниками, подчеркивая, что коллаборация обеспечивает создание и диффузию потоков знаний, преобразование их в инновации и дальнейшее распространение новшеств по всей экономике [2];
- коллаборация или тесное интеграционное взаимодействие достигается на личностном (межличностном), проектном (программном) уровнях посредством неформальных конкурсных процедур и распределения исследовательских работ через электронные торги в коммуникативном пространстве;
- воспроизводство инноваций и научных идей проводится в режиме переклечения на открытых коммуникативных электронных площадках.

На рис. 1 приводится механизм реализации региональной инновационной политики. Механизм инновационной политики должен строиться на основе учета воспроизводственных особенностей конкретного региона и предусматривать модернизацию регионального институционального пространства на основе приоритетов долгосрочного социально-экономического развития страны.

Организационной опорой формирующейся в стране ее городах и регионах инновационной системы является широкая сеть разнообразных по своим функциям и формам собственности институциональных структур. Они непосредственно осуществляют фундаментальные и прикладные исследования, проектные, опытно-конструкторские и технологические разработки, изыскательские работы, подготовку кадров специалистов или обеспечивают финансовое, маркетинговое, информационно-консалтинговое, правовое и иное обслуживание научно-технической деятельности.

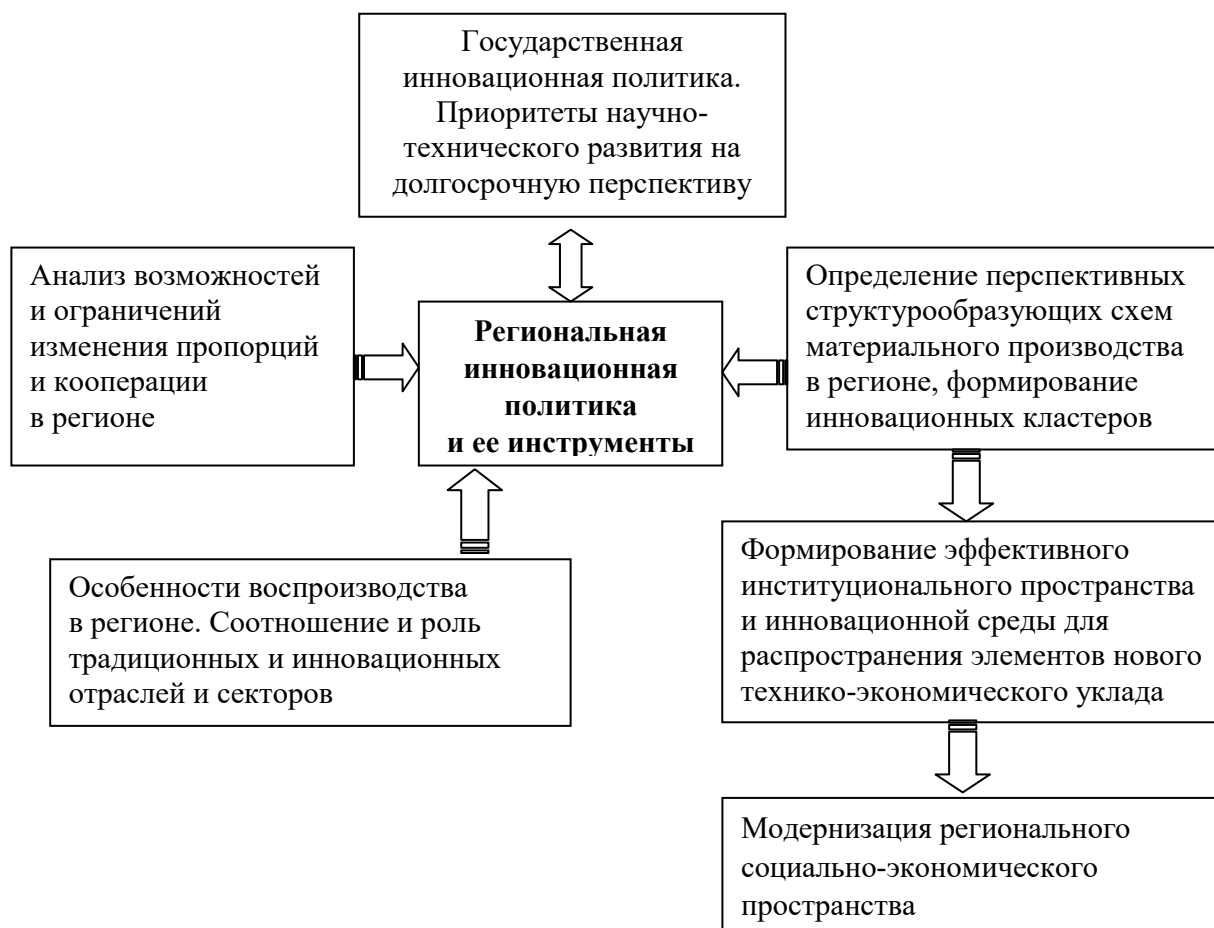


Рис. 1. Механизм реализации региональной инновационной политики

Таким образом в ходе анализа функционирования инновационной инфраструктуры появляются группы проблем, с которыми сталкиваются инфраструктурные организации в процессе осуществления деятельности, и которые выходят за рамки их компетенции. Решение этих проблем выступает необходимым требованием к инфраструктурной поддержке инноваций и переходит в задачи инфраструктуры инновационной деятельности, т.е. совокупности институтов, образующих их организаций и реализуемых ими мероприятий, обеспечивающих инновационный процесс с точки зрения создания необходимых социально-экономических условий для осуществления инновационной деятельности. В связи с этим управление инфраструктурой инновационной деятельности определяется как совокупность управленческих воздействий со стороны государственных органов власти, осуществляемых с целью формирования и развития институтов поддержки инновационной деятельности.

Список литературы

1. АО «РВК» [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.rvc.ru/> (дата обращения 10.02.2017).
2. Фролов Д.П., Шелестова Д.А. Экономика знаний: концептуализация теории, институционализация практики // Журнал экономической теории. 2013. №4. С. 169-181.
3. Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета (Научный журнал КубГАУ) [Электронный ресурс]. Краснодар: КубГАУ, 2015. №07(111). С. 1025-1038. – Режим доступа: <http://ej.kubagro.ru/2015/07/pdf/85.pdf>.

4. Ермоленко В.В. Институциональные инновации управления знаниями в корпорации / В.В. Ермоленко // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета (Научный журнал КубГАУ) [Электронный ресурс]. Краснодар: КубГАУ, 2011. №07(071). С. 351-366. Режим доступа: <http://ej.kubagro.ru/2011/07/pdf/27.pdf>.

5. Инновационное развитие экономики знаний / Под общ. ред. А.И. Татаркина; Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2011. 347 с.

6. Пилипенко Е.В., Баталов Ю.В. Экономика знаний как механизм формирования шестого технологического уклада. Теоретические и методологические проблемы экономики промышленности как науки / Под общ. ред. Пилипенко Е.В., Баталова Ю.В. Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2014. Усть-Каменогорск: ВКГТУ, 2014. 40 с.

7. Региональный сектор экономики знаний: проблемы формирования и управления: Монография / В.В. Ермоленко, М.Р. Закарян, Р.М. Закарян, Д.В. Ланская, А.П. Савченко / Под ред. В.В. Ермоленко. Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2013. 381 с.

УДК 334

Бездудная Анна Герольдовна
Смирнов Роман Валентинович
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ
КАЧЕСТВОМ ИННОВАЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ
ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ
НА ОСНОВЕ ОЦЕНКИ ФАКТОРОВ
ПОТРЕБИТЕЛЬСКОГО ПОВЕДЕНИЯ**

Аннотация. В статье рассматриваются модели оценки потребителей инновационных проектов, предлагается стандартизация информации получаемой от потребителей для последующего использования в системе качества инновационного проекта промышленного предприятия.

Ключевые слова: потребитель, инновационный проект, инновации, модель оценки, потребительское предпочтение.

Bezdudnaya Anna, G.
Smirnov Roman, V.
Saint-Petersburg State University of Economics

**THE IMPROVEMENT OF MANAGEMENT QUALITY
OF INNOVATIVE PROJECTS OF INDUSTRIAL ENTERPRISES
BASED ON THE EVALUATION FACTORS
OF CONSUMER BEHAVIOR**

Abstract. The article discusses the model of consumer perceptions of innovative projects, proposed standardization of the information received from consumers for subsequent use in the quality system of the innovative project of the industrial enterprise.

Keywords: consumer, innovation project, innovation, evaluation model of consumer preference.

Определяющее влияние на формирование подходов к управлению качеством инновационных проектов оказывает уровень востребованности предложенных инноваций.

Опираясь на совокупность этапов инновационных проектов промышленных предприятий, с учетом особенностей их реализации определены типовые ситуации управления качеством подобных проектов и факторы их определяющие. В рамках проведенного аналитического исследования и анализа показателей оценки эффективности управления качеством инновационных проектов промышленных предприятий разработана модель оценки потребителей инновационных проектов (рис. 1).



Рис. 1. Модель оценки потребителей инновационных проектов

На основе модели оценки потребителей инновационных проектов осуществляется предварительная обработка и стандартизация информации получаемой от потребителей для последующего использования в системе качества инновационного проекта промышленного предприятия.

На основании проведенного исследования нами предлагаются методические рекомендации по управлению качеством инновационных проектов промышленных предприятий с использованием модели оценки потребителей инновационных проектов:

- оперативное выявление проблем управления качеством инновационных проектов промышленных предприятий и установления возможных путей их решения;
- анализ основных элементов инновационных проектов в качестве объектов управления;
- определение взаимосвязи элементов промышленных предприятий и ее влияния на управление качеством инновационных проектов на промышленных предприятиях;
- формирование и использование показателей оценки эффективности управления качеством инновационных проектов промышленных предприятий;
- учет типовых подходов к управлению качеством инновационных проектов на промышленных предприятиях;
- разработка и реализация модели оценки потребителей инновационных проектов.
- разработка и реализация системы качества инновационных проектов (СКИП) промышленных предприятий.

Таким образом, способность современного предприятия сочетать в себе две основные характеристики конкуренцию и ориентацию на клиента может привести к повышению экономических показателей.

В качестве основы системы управления инновационными проектами на промышленных предприятиях разработан метод модифицированного развертывания функции качества (МРФК). МРФК обеспечивает структурированную основу для инновационного проектирования, которое распространяет потребности покупателей на всех этапах разработки инновационного проекта. Метод модифицированного развертывания функции качества приведен на

Рис. .

На первом этапе планирования продукции матрица МРФК («матрица качества») качественные требования клиента, переработанные на основе модели оценки потребительского поведения, переводятся в качественные характеристики проекта. Качественные характеристики являются приоритетными с точки зрения клиентов и целевых значений (или предварительной спецификации) выбираются на основе экспертных оценок для желаемого уровня производительности.

После выбора концепции развития проекта, на 2-м этапе рассматривается взаимосвязь между ключевыми показателями проекта и техническими требованиями. В ходе работы над этапом выделяются ключевые показатели эффективности инновационного проекта с точки зрения их способности удовлетворять требуемым параметрам качества и уровню технологического развития промышленного предприятия.

Ключевые показатели эффективности инновационного проекта на этапе 3 трансформируются в целевые показатели процессов инновационного проекта. Целью 3-го этапа является определение набора технологических операций, ко-

которые контролируют значение ключевые показатели эффективности и их влияние на целевые показатели процесса. Результатом этапа 3 является выделение целевых производственных показателей процессов и спецификации для ключевых параметров инновационного проекта, которые развертываются в программу реализации инновационного проекта промышленного предприятия в 4-ом и заключительном этапе МРФК.

На этапе 4 целевые показатели процессов и связанные с ними параметры переводятся в программу реализации инновационного проекта промышленного предприятия (рабочие инструкции, календарные планы и производственные требования), для организации управления качеством основных частей инновационного проекта. При таком четырехэтапном подходе образуется информационная связь от производства к потребителю и наоборот, что обеспечивает возможность управлять качеством инновационного проекта на промышленном предприятии.

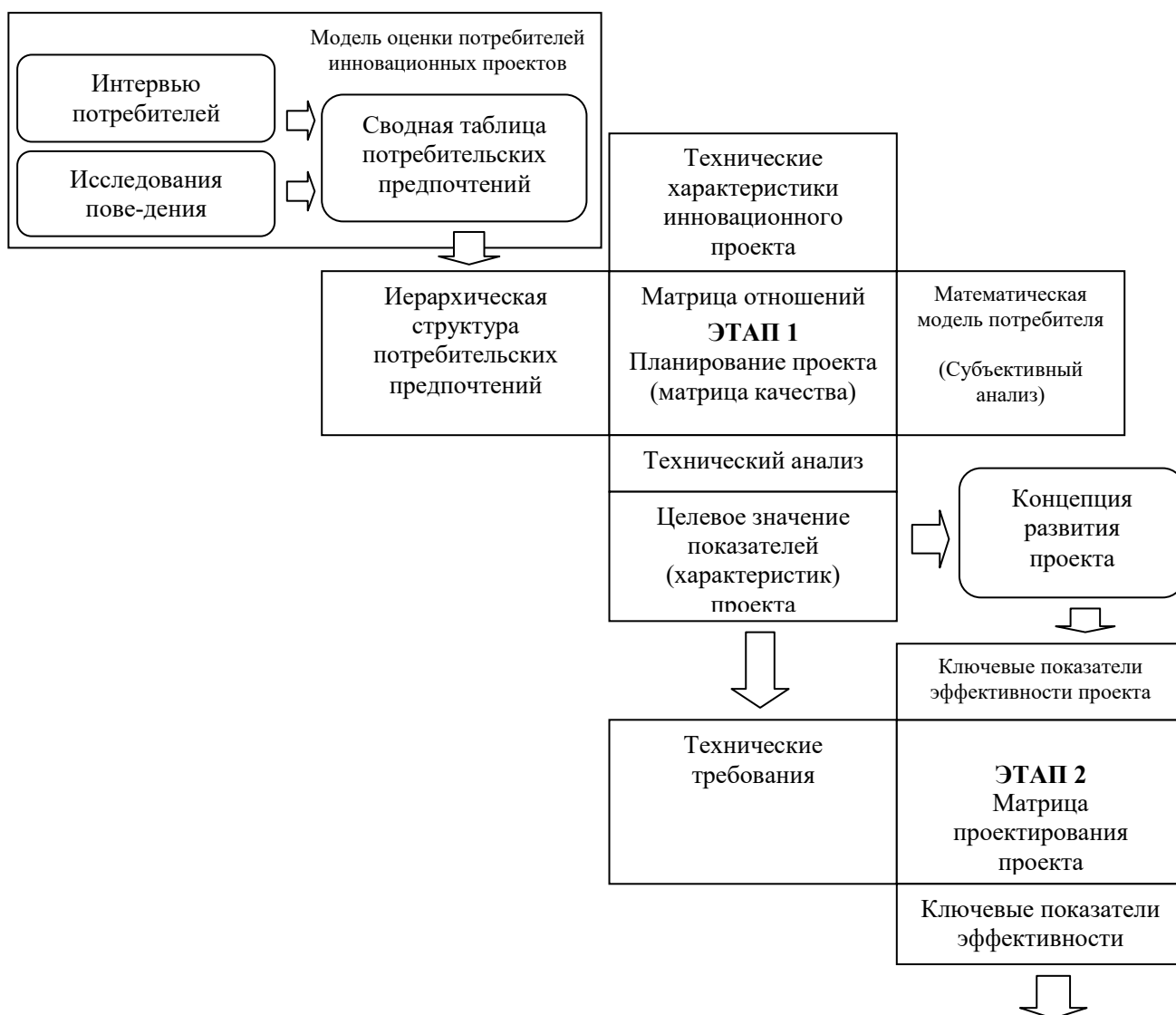


Рис. 2. Модифицированный метод развертывания функции качества



Рис. 2. Модифицированный метод развертывания функции качества (окончание)

Трудность решения задачи заключается в том, что необходимо выбрать из множества инженерных характеристик, те, которые легко реализуемы и максимально удовлетворяют требованиям потребителей и не приводят к ухудшению других инженерных характеристик. Поэтому в случае невозможности завершения этапа из-за отсутствия необходимых показателей в МРФК происходит возвращение на предыдущий этап для последующей корректировки (рис. 3).

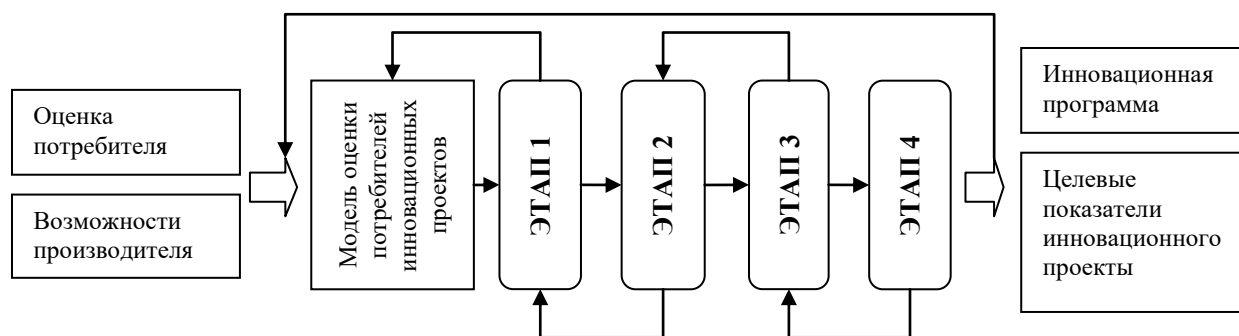


Рис. 3. Обратная связь на этапе реализации инновационного проекта

В заключении необходимо отметить, что предложенный механизм позволяет обеспечить обоснованный выбор управленческих решений по качеству инновационного проекта промышленного предприятия с учетом изменений внешней среды.

Список литературы

1. *Иншакова А.О.* Реализация эффективной конкурентной политики ЕС в сфере инноваций посредством общего интеллектуального права / *А.О. Иншакова, Д.В. Кожемякин* // Законы России: опыт, анализ, практика. 2013. №2. С. 19-23.
2. *Кряклина Т.Ф.* Профессиональные компетенции менеджера инновационного типа / *Т.Ф. Кряклина, Т.Г. Строительева, С.В. Реттих*; Барнаул: Изд-во ААЭП, 2012. 115 с.
3. Разработка и принятие решения в управлении инновациями / *И.Л. Туккель*. СПб.: БХВ-Петербург, 2011. 342 с.
4. *Рогова Е.М.* Венчурный менеджмент / *Е.М. Рогова, Е.А. Ткаченко, Э.А. Фияксель*. М.: Высш. шк. экономики, 2011. 438 с.
5. Совершенствование управления производством. Инновации и инвестиции: Материалы III межрегион. семинара / Под ред. *В.В. Титова*. Барнаул: Изд-во АлтГТУ, 2013. 195 с.
6. *Андрейчиков А.В.* Системный анализ и синтез стратегических решений в инноватике / *А.В. Андрейчиков, О.Н. Андрейчикова*. Изд. 2-е. М.: URSS: ЛИБРОКОМ, 2013. 304 с.
7. *Ахинов Г.* Государственное регулирование инновационной деятельности в социальной сфере / *Г. Ахинов, Д. Камиллов* // Проблемы теории и практики управления. 2013. №9. С. 22-28.

УДК 338

Беркович Виктория Михайловна
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет

ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ ВО ВНЕШНЕТОРГОВЫХ ОПЕРАЦИЯХ

Аннотация. Экономическое значение капитала межорганизационных отношений состоит в том, что его накопление увеличивает доходы фирмы, снижает издержки, уменьшает риск за счет роста доверия между партнерами. Поэтому способность эффективно управлять взаимоотношениями с партнерами является корневой компетенцией компании. При решении межорганизационных конфликтов возможно применение биматричных игр. Стратегии могут оцениваться, исходя из разового выигрыша, без учета будущих отношений, ориентируясь только на критерий – максимальная прибыль. Однако, оценка стратегий игроков будет совершенно иной, если исходить не только из максимального выигрыша по стратегиям, но и с учетом того, что может дополнительно приобрести или потерять игрок в случае выигрыша или проигрыша. Теория игр – это та математическая дисциплина, которая изучает методы разрешения конфликтных ситуаций и является эффективным инструментом для выбора оптимального решения.

Ключевые слова: межорганизационные конфликты, партнерство, принятие решений, теория игр, биматричная игра, алгоритм решения задачи.

Berkovich Victoria, M.
Saint-Petersburg State University for Economics

INNOVATIVE METHODS OF DECISION-MAKING FOR EXTERNAL OPERATIONS

Abstract. The economical importance of the capital of human relations is so, that its accumulation increases profit, reduces costs and risks because of the trust growth between the partners. That's why the ability to operate partners' relationship is the key competence of the company. In solving inter-organizational conflicts it is possible to use bi-matrix games. The estimation of the gamers strategies will differ, if we base not only the maximum gain according to the strategies, but also taking into consideration, what they can get additionally or loose in case of win or loss. So, we determinate what emerges win or loss of the gamers, giving each component certain evaluation. The sum of this evaluations gives us total evaluation in the matrix. So, game theory – mathematical discipline, which searches methods to solve the conflict situations, being the effective instrument for optimal solutions choice.

Keywords: semi-organisational conflicts, partnership, decision making, game theory, bi-matrix game, task solution algorithm.

Международная торговля занимает ведущее место в системе международных экономических отношений и составляет примерно 2/3 стоимости всех трансграничных экономических потоков. Однако внешняя торговля все в большей степени направлена на обмен промышленными товарами на базе поставдийного (технологического) и подетального разделения труда. Развитие интернационального обмена ведет к интернационализации производства, организуемого на предприятиях нескольких стран мира, соединенных звеньями единых технологических процессов. До сих пор в основном в части представления о партнере рассматривались аспекты, связанные с ценой, качеством продукта и услуги, надежность и сроки поставки, финансовая составляющая, наличие дополнительных услуг и пр. «Человеческая составляющая», то есть совместимость на уровне человеческих отношений, корреляция в области культурных особенностей, способа ведения бизнеса, во внимание не принималась. Особо следует отметить фактор надежности партнера с точки зрения оценки возможных рисков, возникающих в процессе сотрудничества и характеризующих степень доверия сторон друг к другу.

Как известно, в основе любой конфликтной ситуации лежит противоречие позиций сторон по тому, или иному вопросу. Объектами конфликтов между предприятиями-партнерами также становятся области сопряжения деятельности компаний, но не «стыки» между ними в рамках общих процессов, а противоположность интересов, основанная на противонаправленности вектора деятельности.

Райнер Фелькер предположил, что с помощью теории игр предприятие получает возможность предусмотреть ходы своих партнеров и конкурентов. Ив последнее время математические методы все чаще применяются для решения экономических и управленческих вопросов [5].

В статье рассматриваются задача, применение которой позволяет принять оптимальное решение о выборе той или иной стратегии поведения с потенциальным партнером или просто о принятии решения по спорному вопросу при заключении сделки.

Биматричная модель разрешения противоречий во внешнеторговых операциях. При решении межорганизационных конфликтов возможно применение биматричных игр. Теория игр рассматривается как один из инструментов поддержки принятия решений в условиях неопределенности и проблема принятия решения в этих условиях всегда сводится к проблеме выбора [2]. В свою очередь, выбор решения из возможных альтернатив существенно зависит от субъективных факторов и особенностей характера лица принимающего решение. Лицо, принимающее решение (директор, менеджер, руководитель или группа лиц), часто сталкивается с конфликтными ситуациями, в которых его поведение напоминает поведение игрока. Однако самое главное в игровых моделях – это четкое представление о том, какое решение является оптимальным [1].

Решим биматричную игру (А, В) в чистых стратегиях, взяв за пример стандартную конфликтную ситуацию на рынке, где игроками выступают покупатель (А) и продавец (В), и каждый преследует свои цели, как правило, противоположные, но с возможностью дополнительного выигрыша.

Стратегии игрока А: А1 – купить со скидкой, А2 – не покупать.

Стратегии игрока В: В1 – продать большую партию, В2 – не продавать.

Количественно мы можем это выразить следующим образом:

	В1	В2
А1	1	-1
А2	2	0

	А1	А2
В1	1	2
В2	-2	-1

Рис. 1. Матрицы стратегии игроков А и В

Стратегии оцениваются, исходя из разового выигрыша, без учета будущих отношений, ориентируясь только на критерий – максимальная прибыль.

Приведем значения к положительной форме, прибавив 3. То есть $D = 3$, тогда:

	В1	В2
А1	4	2
А2	<u>5</u>	<u>3</u>

	А1	А2
В1	4	<u>5</u>
В2	1	<u>2</u>

Рис. 2. Приведенные матрицы стратегий игроков

Алгоритм решения:

Биматричная игра разбивается на две матричные игры.

Игра на матрице А

Для игроков А и В:

- определяется их целевая функция;
- задаются ограничения;
- находятся оптимальные смешанные стратегии игроков по матрице А.

Используя тот же алгоритм, находим оптимальные смешанные стратегии игроков А и В по матрице В:

В итоге мы имеем решение в виде:

δ_A – средний выигрыш игрока А при смешанных стратегиях $p_i^{(0)} = p_i^{(B)}$, $i = \overline{1, m}$, определенных по матрице В,

δ_B – средний выигрыш игрока В при смешанных стратегиях $q_j^{(0)} = q_j^{(A)}$, $j = \overline{1, n}$, определенных по матрице А

Оценка стратегий игроков будет совершенно иной, если исходить не только из максимального выигрыша по стратегиям, но и с учетом того, что может дополнительно приобрести или потерять игрок в случае выигрыша или проигрыша [4].

Определяем, из чего складывается выигрыш или проигрыш игроков, присваивая каждой из составляющих определенную оценку. Сумма оценок дает нам итоговую оценку в матрице.

Выигрыши игрока А:

A1B1 – получил скидку (1), перспективы дальнейшего сотрудничества (1), возможность особых условий в будущем (1)

A2B1 – получил скидку(2), возможность дальнейшего сотрудничества (-1)

A1B2 – не получил скидку (-2), возможности лучших условий в будущем (1)

A2B2 – не получил скидку (-1), не пришлось покупать лишнее (1)

Выигрыши игрока В:

B1A1 – продал, сколько хотел (1), получил перспективы на дальнейшее сотрудничество(1)

B1A2 – продал столько, сколько хотел (1), не потерял в деньгах (1), перспективы сотрудничества маловероятны (-2), заработал плохую репутацию (-3)

B2A1 – не продал желаемый объем (-2), потерял в деньгах (-2), получил приоритет перед другими поставщиками (+2)

B2A2 – не дал скидку и не продал большую партию (0), возможность дальнейшего сотрудничества низкая (-1)

В результате матрицы возможных выигрышей игроков будут выглядеть так:

	B1	B2
A1	3	-1
A2	1	0

	A1	A2
B1	-2	-3
B2	-2	-1

Рис. 3. Итоговые матрицы выигрышей игроков

Теория игр – это та математическая дисциплина, которая изучает методы разрешения конфликтных ситуаций и является эффективным инструментом для выбора оптимального решения. Не всегда удастся построить конечный алгоритм поиска оптимального решения. И, тем не менее, благодаря теории игр можно получить если не оптимальный результат, то близкий к нему [6]. В свою очередь, выбор решения из возможных альтернатив существенно зависит от субъективных факторов и, в большой степени от особенностей характера лица принимающего решение [7]. Вот почему необходимо изучать своего контрагента, особенности его поведения, характера, культурные предпосылки, так как это может существенно помочь в определении выбора им стратегии решения, а, следовательно, нивелировать или исключить вовсе фактор неопределенности.

Список литературы

1. Губко М.В., Новиков Д.А. Теория игр в управлении организационными системами. М., 2005.
2. Матвеев В.А. Конечные бескоалиционные игры и равновесия. Псков, 2005.
3. Нейман Д., Моргенштерн О. Теория игр и экономическое поведение. М.: Наука, 1970.
4. Стрекаловский А.С., Орлов А.В. Биматричные игры и билинейное программирование. М.: ФИЗМАТЛИТ, 2007. 224 с.
5. Фелькер Р. Использование теории игр в практике управления. Менеджмент и маркетинг. 1999. №5. [Электронный ресурс] http://www.manage.ru/management/game_theory.shtml.
6. Myerson R.B. Game theory: analysis of conflict. London: Harvard Univ. Press, 1991.

УДК 330.35

Борисова Иоланта Александровна
Университет ИТМО

РОЛЬ НОВОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО И ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО МЫШЛЕНИЯ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ СТРУКТУР

Аннотация. В статье рассмотрены вопросы формирования нового организационного, управленческого и экономического мышления персонала предпринимательских структур. Формирование нового мышления персонала предпринимательских структур ориентировано на непрерывное обучение и внедрение инноваций. Кроме этого автор отмечает важность фактора времени в достижении конкурентного преимущества предпринимательских структур.

Ключевые слова: критический путь временного цикла; развитие персонала; новое мышление; организация; самоорганизация; управление.

Borisova Iolanta, A.
Saint-Petersburg National
Research University
of Information Technologies,
Mechanics and Optics

THE ROLE OF THE NEW ECONOMIC, ORGANIZATIONAL AND MANAGERIAL THINKING IN ENSURING INNOVATIVE DEVELOPMENT OF BUSINESS STRUCTURES

Abstract. In this article the author discusses the formation of a new organizational, managerial and economic thinking of the personnel of business structures. As a guide in the formation of the new thinking supports continuous staff training aimed at orientation to continuous innovation. In addition, the author notes the importance of the time factor in achieving competitive advantages of business structures.

Keywords: critical path cycle; staff development; new thinking; organization; self-organization; management.

Любые технологические инновации в предпринимательских структурах реализуются в среде профессиональных работников, которая должна их воспринимать и внедрять. И если эта среда к этому не готова, то никакие инновационные технологии не могут быть внедрены.

Отсюда следует, что обеспечение инновационного развития на самом деле, это процесс формирования нового мировоззрения, новой идеологии и методов работы персонала, готового воспринимать и внедрять новые инновационные технологии, т.е. осуществлять реформирование предпринимательских структур снизу [1].

Главный ориентир формирования нового мышления – непрерывное обучение и инновации в работе, которые обязательно и сразу материально, и морально поощряемы [4].

Потребность в непрерывном обучении связана с тем, что в современных условиях сотрудники должны быть способны адекватно реагировать и быстро адаптироваться к быстро меняющимся условиям внешней среды. Таким образом, новая парадигма предполагает поиск приемлемого состояния системы в процессе непрерывных изменений, а это уже новый взгляд на мир, на течение процессов, на деятельность организации и систему управления.

Трансформация мировоззрения персонала в новую идеологию, ориентированную на обеспечение инновационного развития должна реализоваться по двум векторам экономическому и организационно-управленческому.

Экономический вектор. С нашей точки зрения, новое экономическое мышление должно ориентировать персонал предпринимательской структуры на оптимизацию единого критерия оценки результатов работы – сокращение критического пути временного цикла.

В качестве *критического пути временного цикла* (КПВЦ) подразумевается самый длинный период календарного времени от момента поступления заказа до получения его заказчиком (включая и офисное время).

В условиях быстро изменяющихся потребностей и рынков фактор времени является важным конкурентным преимуществом.

Это вызвано, во-первых, сокращением полных жизненных циклов товаров. Так, например, полный жизненный цикл цифровой техники составляет в среднем год. То есть за это время необходимо успеть разработать новое изделие, организовать снабжение, начать производство и организовать реализацию. Следовательно, способность к быстрому «развитию изделия» становится ключевым элементом конкурентоспособности предприятия.

Во-вторых, с точки зрения потребителя интерес представляет время исполнения заказа, т. е. время, прошедшее от момента размещения заказа до момента доставки товара [2].

Время от момента получения заказа и его доставки потребителю включает две составляющие: время производства и непроизводительное время. При этом, время производства в общем временном цикле в большинстве случаев составляет 10-20%, а все оставшиеся 80-90% приходятся на непроизводительное время (включая время пролеживания предметов обработки по различным причинам) [5].

Сокращение непроизводительных затрат времени во всех подразделениях предпринимательских структур, обеспечивает сокращение временного цикла от получения заказа до его доставки клиенту.

Оптимизация временного цикла носит системный характер и способствует сокращению затрат труда, материалов и финансов.

Так, сокращение времени от получения заказа до доставки его заказчику способствует повышению оборачиваемости оборотных средств и росту эффективности производства.

Теория сокращения потерь временного цикла должна быть построена на новых методах организации, самоорганизации и управления.

Организационно-управленческий вектор. Новое организационно-управленческое мышление ориентируется на усиление роли самоорганизации и мягкого резонансного управления.

В современной теории и практике организации и управления предпринимательскими структурами повышенный интерес проявляется к идеям самоорганизации, самообразования, саморазвития, потому, что *в самоорганизации заложены самые большие резервы формирования синергетического эффекта и повышения эффективности производственного процесса.*

Тем не менее, мы исходим из того, что в триаде организация – самоорганизация – управление организация как процесс является первичной. В условиях хорошо организованного производственного процесса на начальном этапе, дальнейшее развитие предпринимательской структуры может происходить, как за счет процесса самоорганизации, так и за счет процесса управления.

Самоорганизация проявляется через самостоятельную работу обученного, высококвалифицированного персонала, способного гибко реагировать на быст-

ро меняющиеся условия внешней среды. При этом роли менеджера и персонала кардинально меняются:

- персонал самостоятельно принимает решение о стажировках и повышении квалификации (направление обучения, длительность, график обучения и т.д.);
- менеджер должен внимательно наблюдать за персоналом и направлять их активность в ту или иную сторону;
- менеджер выступает не в роли основного носителя знаний, а в качестве помощника, проводника;
- менеджер и персонал становятся равноправными субъектами процессов в предпринимательских структурах;
- основным критерием оценки процесса обучения является развитие персонала.

В качестве основной технологии управления, предлагается использовать *метод мягкого резонансного воздействия на персонал*, когда малые, но очень эффективные инновационные организующие и управленческие резонансные воздействия обеспечивают формирование синергетических эффектов.

К числу малых воздействий, которые обеспечивают положительную динамику результатов деятельности предпринимательских структур следует отнести:

- во-первых, правильно, адресно выбранный, точный во времени переход с одного режима воздействия на другой, например, с режима самоорганизации на режим управления,
- во-вторых, правильно выбранные комбинации элементов необходимых для реализации бизнес-процессов (людские ресурсы, техническое, финансовое, информационное и т.п. обеспечение) [3].

Требование быстрой реакции на потребности заказчика удовлетворяет командная форма организации труда ориентированная на замкнутость конкретного производства (модуля, заказа, группы деталей).

Команда – это набор многофункциональных ресурсов, необходимых для выполнения операций ориентированных на удовлетворение определенного сегмента рынка.

Набор ресурсов данной команды включает в себя:

- многофункциональных работников, выполняющих любые операции по производству данного заказа (продукта);
- необходимое оборудование для производства данного изделия.

Разнообразные станки и многофункциональные работники должны быть сгруппированы в определенной зоне, то есть требуется перестановка оборудования – формирование новой структуры

Отличие традиционного и нового организационно-управленческого мышления представлено в табл. 1.

Сформированная таким образом команда обладает высокой степенью самостоятельности:

- до нее доводят лишь объем и сроки окончания работ;
- члены команды сами распределяют работы;
- несут ответственность за сроки и качество выполняемых работ;

- члены команды могут иметь гибкий (скользящий) график работы;
- они сами решают вопросы, связанные с отпусками и оплатой труда;
- рабочие, входящие в команду, владеют смежными профессиями – у них более разнообразная и интересная работа и более высокая заработная плата;
- рабочие заинтересованы в передаче друг другу наиболее эффективных приемов труда;
- главный оценочный показатель командной формы организации труда – минимизация длительности критического пути временного цикла.

Таблица 1

Отличие процессов организации, самоорганизации и управления в условиях традиционного и нового подходов

Процессы	Традиционный подход	Новый подход	Отличие подходов
1. Организация	Функциональная специализация	Командная форма организации труда	Команда выполняет весь набор операций по заказу
2. Самоорганизация	Узкая специализация (токарная, фрезерные и т.п. операции)	Совмещение профессий	Любой член команды владеет универсальными навыками, может выполнять любые операции
3. Управление	Управление сверху вниз до рабочего места	Команда сама принимает решения по планированию работ	Сами распределяют, планируют и контролируют все виды работ
4. Контроль	Ориентация на максимальное использование всех видов ресурсов	Сокращение временного цикла	Непрерывное повышение качества продукции снижение затрат, своевременное выполнение заказа

Таким образом, инновационное развитие предпринимательских структур посредством формирования нового экономического и организационно – управленческого мышления достигается за счет ориентации персонала на улучшение общесистемных, а не локальных показателей и через формирование синергетических эффектов, достигаемых за счет реализации новых подходов, методов и моделей взаимодействия людей, техники, технологии и продукции.

Список литературы

1. *Борисова И.А.* Формирование нового мировоззрения – основа инновационного развития кластерных структур / Современный менеджмент: проблемы и перспективы. Сб. статей: в 2-х ч. Ч. 2. 2016.
2. *Лысенко И.В.* Проблемы прогнозирования временных характеристик при проектировании логистической системы производственных корпоративных структур // Вестник

ВУиТ. 2011. №17. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/problemy-prognozirovaniya-vremennyh-harakteristik-pri-proektirovanii-logisticheskoy-sistemy-proizvodstvennyh-korporativnyh> (дата обращения 15.02.2017).

3. Подлесных В.И. Обеспечение устойчивого развития предпринимательских структур на основе организационно-экономических нововведений: Монография / В.И. Подлесных, И.А. Борисова. М.: Изд-во «Русайнс», 2015. 180 с.

4. Салимьянова И.Г. Инновационное развитие науки и высшего профессионального образования в условиях модернизации: Монография / И.Г. Салимьянова, И. В. Медынская. СПб.: Астерион. 2011. 180 с.

5. Сури Р. Время – деньги. Конкурентное преимущество быстро-реагирующего производства / Р. Сури; Пер. с англ. В.В. Дедюхина. 2-е изд. (эл.). М. : БИНОМ. Лаборатория знаний, 2014. 326 с.

УДК 338.4

Бузырев Вячеслав Васильевич
Бузырев Алексей Вячеславович
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет

ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ В ОРГАНИЗАЦИИ И УПРАВЛЕНИИ ИНДУСТРИАЛЬНЫМ ДОМОСТРОЕНИЕМ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Аннотация. Статья посвящена актуальной проблеме ускорения решения жилищной проблемы в Российской Федерации. В статье подчеркивается, что дефицит жилья представляет собой крупную социальную проблему, является важной составляющей экономического отставания России. Очевидно, что строительство достаточного количества жилья с доведением к 2020 г. объемов его ввода до 100 млн. м² возможно лишь на основе реализации крупных инновационных изменений в строительной сфере.

Ключевые слова: жилищная проблема, жилищное строительство, инновации в строительной сфере, крупнопанельное домостроение, панельно-каркасное домостроение, кластерная форма управления индустриальным домостроением.

Buzyrev Vyacheslav, V.
Buzyrev Alexey, V.
Saint- Petersburg State University of Economics

INNOVATIVE METHODS IN THE ORGANIZATION AND MANAGEMENT OF INDUSTRIAL HOUSING CONSTRUCTION IN MODERN CONDITIONS

Abstract. The article concentrates on housing problems in Russia and states that housing shortage is one of the most important parts of socio-economical lag of the country. Innovative changes in construction sphere will force to construct of sufficient number of housing. In order to

increase housing affordability, we advise mortgage housing credit development and establishing of mortgage-related securities market.

Keywords: housing problems, house building, innovation in construction sphere, concrete-panel house building, panel-frame housing, mortgage-related securities.

Объемы строительства жилых домов в Российской Федерации из года в год увеличиваются. В 2015 г. объем ввода жилья составил 85,3 млн. м². Таким образом, объемы ввода жилья в России, начиная с 2014 г., превысили советские рекордные показатели 1987 г., когда было введено 72,8 млн. м² жилой недвижимости. Но разница в темпах возведения жилых домов среди российских регионов очень велика. В 12 субъектах построено чуть больше половины введенной общей площади жилых домов в России, а остальная половина приходится на 73 субъекта, т.е. объемы строительства там, как правило, низкие. Очевидно, что строительство достаточного количества жилья с доведением к 2020 г. объемов его ввода до 100 млн. м² возможно лишь на основе реализации крупных инновационных изменений в строительной сфере. К таким изменениям относятся:

- переход к каркасному и монолитному (и сборно-монолитному каркасному) домостроению, использование технологии несъемной опалубки;
- переход от методов возведения домов непосредственно на стройплощадках к сборно-модульному домостроению;
- внедрение в строительство различных новых материалов типа поризованного кирпича, композитных материалов и пластиков. Снижение материалоемкости производства;
- внедрение технологии быстрого возведения домов с использованием несъемной опалубки из пенополистирола;
- комплексное решение вопросов энергосбережения в жилых зданиях, появление концепции «пассивного» и «активного» дома;
- появление и реализация идеологий «умного» и «зеленого» дома;
- внедрение эффективных способов утилизации мусора и очистки сточных вод (центрифужные и мембранные технологии) [1. С. 67].

Но важнейшую роль в деле ускорения решения жилищной проблемы все-таки сыграет возрождение индустриального домостроения. В настоящее время имеющаяся в Российской Федерации материально-техническая база индустриального домостроения используется недостаточно и неэффективно. Если ставить задачу обеспечить общей жилой площадью граждан РФ в размере 28-35 м² на человека, необходимо модернизировать оставшуюся в настоящее время базу индустриального домостроения и создать новые предприятия на инновационной основе. По состоянию на 2012 год из 409 существующих домостроительных комбинатов продолжают действовать около половины предприятий, которые в общем производят 10-12 млн. м² жилья ежегодно, хотя их производственная мощность составляет 25-35 млн. м². При этом из 210 действующих домостроительных комбинатов только 30 представляют собой современные производства. Кстати, инфраструктура переставших существовать, как домостроительные комбинаты предприятий может быть использована или перепрофилирована под продукцию для строительства жилья [1]. Без сборного, панельного

домостроения ни одна страна в Европе, а теперь и в Азии, например, Китай, не решает в настоящее время задачу массового жилищного строительства. В настоящее время в Китае действует 9600 заводов сборного железобетона, работающих главным образом на строительство жилья. В 2011 г. в Китае были построены объекты недвижимости общей площадью 1900 млн. м², что на 16% больше, чем в 2010 г. Большинство действующих в России домостроительных предприятий выпускают серии жилых домов, разработанные еще в 1970-1990 гг. Качество этих устаревших серий, освоенных 20-30 лет назад, не отвечает современным требованиям не только с позиции потребителя, но и с позиции государства. По стоимости и срокам возведения жилья крупнопанельному домостроению нет равных технологий. Но потребительские качества панельного жилья не в полной мере удовлетворяют спрос в связи с практической невозможностью изменения расстановки и перегородок, объединения пространств и их трансформации. При этом наличие перекрытий размером на комнату и наличие одного потаенного шва обеспечивают не только хорошую эстетику квартиры, но и делают квартиру дешевле. Однако наибольшая гибкость архитектурно-планировочных решений будет присуща панельной системе с широким шагом поперечных несущих стен. Для этого необходимо применение многопустотных перекрытий с предварительным натяжением арматуры.

Для расширения возможностей панельного домостроения с применением сборного железобетона целесообразно использовать каркасную систему, поскольку она является универсальной системой, получившей большое распространение в строительстве жилых и общественных зданий. Сочетание элементов каркаса с панельными конструкциями позволяет найти новые инновационные решения при строительстве современных жилых домов. В настоящее время оборудование и технология сборного железобетона настолько универсальны, что позволяют выпускать изделия не только по открытой системе типизации, но и производить полный ассортимент сборного железобетона для жилых и социальных объектов, в том числе инженерных сооружений. На одном или разных предприятиях по кооперации вместе с панельными конструкциями должны выпускаться многопустотные плиты перекрытий, произведенные на длинномерных стендах; каркасные элементы (колонны, ригели, балки, пилоны) – вся эта продукция органично вписывается в соединении с крупнопанельными внутренними и наружными стенами в новые жилые дома и социальные объекты [2].

Таким образом, происходит замена крупнопанельного домостроения в чистом виде на панельно-каркасное домостроение (ПКД). ПКД – это новая инновационная идеология индустриального домостроения, новые возможности для архитекторов, конструкторов, инженеров, менеджеров для удовлетворения спроса потребителей на современное комфортное жилье. ПКД снимает все существовавшие до сих пор ограничения, которые были присущи крупнопанельному домостроению (КПД). Гибкость архитектурно-планировочных решений заключается в том, что они именно такие, какие нужны для семьи потребителя, причем с возможностью менять планировку, внутри габаритов квартиры при изменении состава семьи. Система ПКД позволяет строить здания с возможностями, превышающими монолитное строительство по архитектурно- планиро-

вочным решениям. В монолитных зданиях без промежуточных опор и резкого удорожания нельзя перекрыть пролет больше 7,2 м, тогда как в панельно-каркасной системе пролеты в зданиях могут достигать 9 м, 12 м и более при использовании многопустотных плит перекрытий [2].

Возрождение индустриального домостроения в России должно осуществляться в количественном и качественном аспекте. При этом без процесса возрождения индустриального домостроения жилищная проблема в России в ближайшем будущем вообще решена не будет. Поэтому необходимо привести в действие все простаивающие заводы КПД, загрузить на 100% их производственные мощности и построить новые заводы КПД, там, где они отсутствуют. Возрождение индустриального домостроения должно проводиться на инновационной основе путем модернизации с переходом на гибкие технологические схемы и систему панельно-каркасного домостроения.

Показательным примером возрождения индустриального домостроения на инновационной основе является создание домостроительного комбината «Град» в городе Наро-Фоминске Московской области в начале 2015 года. «Град» стал крупнейшим домостроительным комбинатом (ДСК) федерального масштаба, созданным на территории России за последние 30 лет. Это совместный проект Группы Компаний «Мортон» и РОСНАНО, направленный на внедрение в массовое жилищное строительство высокотехнологичных решений. Общий объем инвестиций в проект составил 9 млрд. рублей, из которых 2 млрд. вложило РОСНАНО. Предприятие полного цикла ориентировано на индустриальное строительство жилых домов и общественных зданий повышенной комфортности и энергоэффективности. Мощность нового ДСК достигает 525 тыс. м² изделий в год, из которых 450 тыс. м² – площадь квартир и 75 тыс. м² – объектов социально-культурного назначения. В отличие от ДСК предыдущих поколений, ассортимент продукции ДСК «Град» не привязан к конкретной серии. Современное оборудование позволяет комбинату выпускать практически неограниченное количество типов домов, под любой архитектурно-планировочный проект, причем одновременно [2]. ДСК «Град» – это высокотехнологичный, проектно-производственный комплекс с применением самых современных мировых технологий и инновационных разработок РОСНАНО. ДСК «Град» обладает самым современным производством, построенном на новейшем немецком оборудовании. На производстве ДСК «Град» запланировано 5 линий [2]:

- три линии оборотных поддонов;
- линия доборных элементов (лестниц, лифтовых шахт, ограждений, лоджий);
- линия по производству плит перекрытий, колонн, ригелей.

Объемные арматурные каркасы будут автоматически поставляться на линии оборотных поддонов от трех сетко-сварочных установок, оснащенных специальными кранами. Для обеспечения всех производственных линий бетоном предусмотрена бетоносмесительная установка с производительностью 150 м³ бетона в час. Кроме того, на производстве предусмотрен собственный бетоносмесительный узел, арматурное производство и система складирования. Благодаря этому оборудованию ДСК будет выпускать изделия высокого качества, не

привязываясь к конкретной серии, а гибко подстраиваясь под любой архитектурно-планировочный проект. Кроме того, использование этого оборудования позволит минимизировать затраты [2]:

- на 70% сократить трудозатраты позволяет использование сетко-сварочных машин нового поколения;
- в 2 раза сократить время погрузочно-разгрузочных работ;
- исключает необходимость эксплуатации крана благодаря использованию полуприцепов-инлоудеров.

Благодаря большому объему производства, энергоэффективному оборудованию и автоматизации всех процессов, себестоимость квадратного метра жилого дома практически не отличается от продукции старых ДСК. И чем больше будет создаваться в нашей стране инновационных домостроительных комбинатов подобного типа, тем качественнее будут строиться дома, тем быстрее будет решена жилищная проблема в нашей стране [2].

Опыт модернизации домостроительных предприятий в ряде городов Российской Федерации, имеющейся зарубежный опыт позволяет сделать вывод о необходимости тесно увязывать инновационные решения в области технологии и организации производства с инновационными управленческими решениями. К таким решениям можно отнести следующие:

1. В настоящее время в крупнопанельном домостроении распространены две условные технологические системы заводского производства сборных изделий – жесткая (негибкая) и гибкая технологические системы.

По жесткой технологической системе во времена СССР были построены все отечественные заводы КПД. Основное свойство этой технологии – под каждое сборное железобетонное изделие используется своя металлическая форма с жесткой непереналаживаемой схемой бортов и поддонов. Это позволяло заводам КПД выпускать большое количество жилых домов при отсутствии их разнообразия и невозможности беззатратно переходить на более новые, более экономичные серии. В этой схеме преобладает компактное кассетное оборудование. По гибкой технологической схеме в современных условиях все новые заводы КПД с комплектацией их импортным оборудованием. Это, как правило, конвейерные линии с инвентарными поддонами, которые оснащены универсальными бортовыми элементами, проеомобразователями и фиксаторами для установки арматуры и закладных деталей с креплением к поддонам на быстроръемных магнитах [3. С. 16].

Модернизация предприятий крупнопанельного домостроения, на наш взгляд, должна заключаться в переходе на гибкие технологические схемы с минимизацией затрат за счет опережающего проектирования жилых домов нового типа, с последующим подбором технологического оборудования для заводского изготовления элементов разработанных проектов.

2. В ходе дальнейшей модернизации на инновационной основе этих домостроительных предприятий необходимо перепрофилировать их на панельно-каркасную систему домостроения.

3. В тех регионах Российской Федерации, где индустриальное домостроение полностью отсутствует (восемь республик, округов, областей) или произ-

водит незначительные объемы, необходимо создание индустриального домостроения по панельно-каркасной технологической схеме.

4. В регионах, где удельный вес индустриального домостроения достаточно велик (прежде всего, Центральный и Северо-Западные федеральные округа) и существует достаточное количество домостроительных комбинатов и предприятий по производству сборного железобетона, на наш взгляд, для повышения эффективности функционирования этих предприятий, необходим современный кластерный подход.

При этом мы руководствуемся следующим определением кластера в экономике. Кластер – сконцентрированная на некоторой территории группа взаимосвязанных компаний:

- поставщиков продукции, комплектующих и специализированных услуг;
- инфраструктуры;
- научных организаций и учебных заведений, взаимодополняющих друг друга и усиливающих конкурентные преимущества отдельных компаний и кластера в целом [4].

Кластерная политика рассматривается нами как альтернатива традиционной «отраслевой политике», в рамках которой осуществляется поддержка конкретных предприятий и отраслей.

Основные отличительные параметры формирования и реализации региональной кластерной политики по сравнению с традиционной промышленной и строительной политикой:

- стратегия развития территории, взаимоотношения власти и бизнеса;
- производство технологии;
- критерии экономической эффективности;
- рынок труда;
- институциональная среда;
- тип доминирующих коммуникаций между предприятиями.

Основой реализации кластерной политики является создание условий для осуществления синергетического эффекта для компаний, входящих в кластерную сеть, а также выделение и применение факторов, влияющих на повышение конкурентоспособности отдельных элементов и кластера в целом.

Поскольку продукция панельно-каркасной системы домостроения формируется на основе участия большого числа предприятий – от проектных бюро и изготовителей конструктивных элементов (панельных, каркасных), до строительных подразделений по монтажным и отделочным работам, то, по нашему мнению, было бы целесообразнее сформировать на территории такого региона, как Санкт-Петербург и Ленинградская область кластер индустриального домостроения, охватывающий все или большинство предприятий этого профиля.

Создание такого кластера в индустриальном домостроении сначала в крупных северных промышленных регионах европейской части России Санкт-Петербурге и Ленинградской области, Екатеринбурге и Свердловской области, а затем и в других регионах России ускорит решение жилищной проблемы в стране.

Список литературы

1. Бузырев В.В., Селютина Л.Г. Жилищная проблема и пути ее решения в современных условиях. СПб.: СПбГЭУ, 2013. 335 с.
2. Бузырев В.В., Плахтий А.Ю. Ускорение решения жилищной проблемы на основе возрождения индустриального домостроения в регионах России // Проблемы современной экономики. 2016. №1(57). 240 с.
3. Тихомиров Б.И., Коришунов А.Н., Шакиров А.А. Универсальная система крупнопанельного домостроения с многовариантными планировками квартир и их разнообразными сочетаниями в базовой конструкции блок-секции // Жилищное строительство. 2012. №4. С. 13-20.
4. Радионов Д.Г., Афанасов А.Ю., Горовой А.А. Региональная кластерная политика в контексте управления развитием региональной экономики // Мир экономики и права. 2014. №4-5. С. 19-30.

УДК 332.05

Булгакова Ксения Олеговна
Селютина Лариса Григорьевна
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет

ПЕРСПЕКТИВЫ СТРОИТЕЛЬСТВА НАЕМНЫХ ДОМОВ СОЦИАЛЬНОГО ТИПА В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ

Аннотация. В статье рассматривается новый для региона опыт строительства наемных домов социального типа на примере недавно сданного в эксплуатацию наемного дома на улице Еремеева. Проводится сравнение существующих способов предоставления арендного жилья для нуждающихся граждан в регионе. По ключевым аспектам сравнивается социальный найм для очередников, коммерческий найм в рамках региональной программы, а также аренда жилья у частных лиц. Выделены сдерживающие факторы, преимущества и перспективы развития социального жилищного строительства в Санкт-Петербурге. Авторами обозначается механизм реализации инвестиционно-строительных проектов наемных домов социального типа путем аккумуляции инвестиционных ресурсов с помощью некоммерческого партнерства. Таким способом успешно строится доступное арендное жилье в Европе. Приведены перспективные направления содействия государства при строительстве наемных домов социального типа, указаны основные участники инвестиционного процесса.

Ключевые слова: строительство, инвестиции, наемные дома, некоммерческие партнерства, социальный найм.

Bulgakova Kseniia, O.
Selyutina Larisa, G.
Saint-Petersburg State University of Economics

PROSPECTS OF CONSTRUCTION OF SOCIAL TYPE HOLIDAY HOUSES IN SAINT-PETERSBURG

Abstract. The article is dedicated to the building social rental houses, which are the new experience for the region We analyzed the recently built social rental houses on the street Eremeeva. We also compared existing methods of providing rental housing for needy people in the

region. According to the key aspects social housing is compared with commercial hiring of the regional program, as well as the rental of property from private individuals. We have obtained constraints, benefits and perspectives of the development of social housing in St. Petersburg. The authors offer mechanism for the implementation of investment and projects of social housing, founded on the accumulation of investment resources with the help of non-profit partnership. In this way successfully build affordable rental housing in Europe. We also presented promising directions of state assistance in the construction of the social wage type houses, shows the main participants of the investment process.

Keywords: construction, investment, rental houses, non-profit partnership of social hiring.

Вопрос реформирования системы развития и управления арендным жилищным фондом в Российской Федерации в последние годы справедливо выдвигается в качестве важнейших государственных задач. Без решения проблемы доступного арендного жилья многие рыночные реформы не могут существенно продвигаться, ведь в регионах не обеспечивается требуемая мобильность рабочих кадров, не повышается мотивация населения к развитию, а значит, не формируется привлекательный инвестиционный климат региона.

В сентябре 2016 года в Санкт-Петербурге был сдан в эксплуатацию второй в городе наемный дом социального типа на улице Еремеева д. 3 к. 2. Новая форма содействия в улучшении жилищных условий граждан предусматривает возможность аренды квартир по минимальным ставкам [1]. Ежемесячная цена аренды однокомнатной квартиры составляет 6-8 тысяч рублей в месяц, а трехкомнатной – 15-16 тысяч рублей. Собственником наемного дома является Санкт-Петербург, а наймодателем – государственное бюджетное учреждение «Дирекция по управлению объектами государственного жилищного фонда Санкт-Петербурга» (Госжилфонд). Квартиры предоставляются жителям Санкт-Петербурга, принятым на учет в качестве нуждающихся СПб ГБУ «Горжилобменом» [4].

Наемный дом расположен в развитом Невском районе, неподалеку от остановок общественного транспорта. Рядом с жилым комплексом открыты необходимые объекты социально-бытовой инфраструктуры. На январь 2017 года здесь арендованы практически все квартиры, и спрос на наемное жилье социального типа у нуждающихся граждан растет. Но, несмотря на первоначальный успех пилотных проектов наемного жилья социального типа, у города нет средств, чтобы построить сеть подобных домов. Существующая схема реализации инвестиционно-строительных проектов наемных домов, при которой фонд находится под ведомством государственных и муниципальных органов власти, малоэффективна как с позиции высоких бюджетных затрат на строительство и обустройство подобного вида жилья, так и с позиции управляемости наемными домами социального типа.

Жители Санкт-Петербурга остро нуждаются в наемных площадях: по официальным данным, ежегодно в городе требуется около 1млн м² арендного жилья [4]. На данный момент способы найма жилых помещений в Санкт-Петербурге можно разделить на три категории (табл. 1) – социальный найм, коммерческий найм жилья у частных лиц, а также аренда по региональной жи-

лицной программе коммерческого найма (в том числе аренда помещений в наемных домах социального типа).

Реализация проектов наемных домов социального типа требует значительных государственных затрат, однако и государственные органы власти признают, что и в сфере социального жилищного строительства важно соблюдение принципов рыночной экономики.

Таблица 1

Способы предоставления арендного жилья в Санкт-Петербурге

Показатели	Социальный найм	Коммерческий найм	Найм у частных лиц
Объем жилищного фонда	ограниченный	ограниченный	вариабельный
Продолжительность очереди	до 20 лет	до 20 лет	отсутствует
Районирование	окраинные районы (новостройки)	окраинные районы (новостройки)	существующая застройка
(Бюджетная) нагрузка на эксплуатацию	региональный бюджет	арендаторы	отсутствие компенсации за эксплуатацию
Рыночные отношения арендной платы	регулируемые с возможностью дотаций	регулируемые (без дотаций)	рыночная арендная плата
Отчетность по ГНИ /криминогенность	полная отчетность	полная отчетность	отчетность отсутствует
Риски арендодателя и нанимателя	отсутствие	минимальные	максимальные
Исполнение санитарных требований	гарантированное	гарантированное	произвольное
Инвестиции	региональные	региональные	частные

Необходимым является поиск альтернативных путей строительства наемных домов социального типа с участием заинтересованных частных инвесторов. Подключив внешние ресурсы к строительству наемных домов, можно не только снизить нагрузку на бюджет, но и сформировать благоприятную инвестиционную среду для взаимодействия государственных органов власти и частного бизнеса.

Однако частные инвесторы не заинтересованы в строительстве наемных домов социального типа ввиду инвестиционной непривлекательности подобного вида жилья (рис. 1).

Согласно заявлению жилищного комитета, в ближайшие годы за счет бюджета города наемные дома социального типа строиться не будут, несмотря на возрастающее число желающих арендовать подобную квартиру. Необходима разработка законов о новом порядке освоения территорий под строительство наемных домов социального типа, новых механизмов взаимодействия государства и частного бизнеса, позволяющих эффективно аккумулировать ресурсы для реализации проектов наемного жилья.

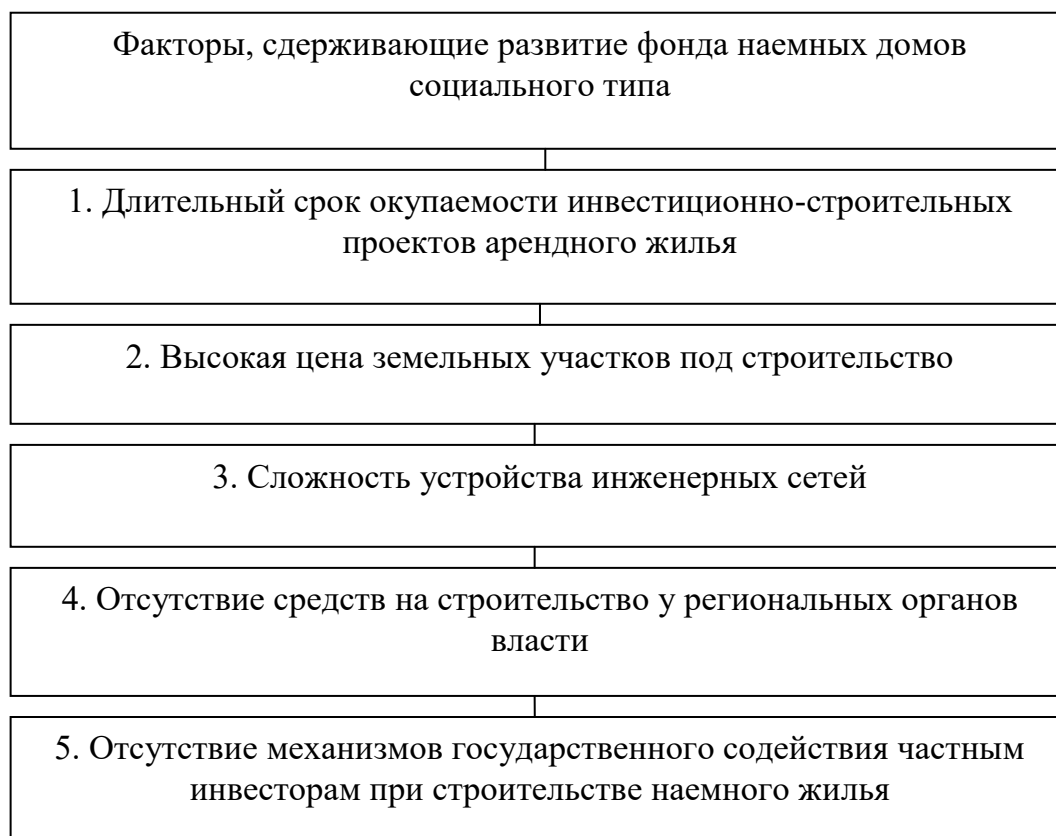


Рис. 1. Факторы, сдерживающие развитие инвестиционных программ в сфере социального жилищного строительства

В развитых странах, например, в Австралии, социальное жилье предоставляют жилищные ассоциации ограниченной прибыльности, а также муниципальные органы власти. Финансирование же строительства жилья социального найма осуществляется в том числе частными застройщиками и инвесторами. В Австрии и Швеции широко используется механизм прямых государственных субсидий, господдержка строительства социального жилья достигает 70% объема финансирования. В Англии социальное строительство ведется за счет долгового финансирования, при этом доля субсидируемых затрат упала до 50% ввиду конкуренции жилищных ассоциаций [3. С. 126].

На сегодняшний день в Российской Федерации бизнес сектор не осуществляет инвестиций в строительство социального жилья, и его поощрением должны заниматься федеральные и региональные органы власти. По нашему мнению, наиболее перспективным механизмом реализации инвестиционных программ в сфере социального жилищного строительства является создания некоммерческих партнерств некоммерческими организациями, юридическими и физическими лицами с высокой степенью социальной ответственности, с участием заинтересованных лиц [2].

Участники инвестируют средства для строительства наемных домов социального типа в собственность некоммерческого партнерства. Взносы, переданные партнерству при его учреждении в собственность, при выходе участника из партнерства не подлежат возврату. Как и любая некоммерческая организация, некоммерческое партнерство вправе осуществлять предпринимательскую деятельность, доходы от которой должны быть направлены на цели его работы.

Государственные органы власти передают некоммерческому партнерству для строительства наемных домов социального типа неотчуждаемые ресурсы:

- земельные ресурсы;
- подключение и разработку системы коммуникаций;
- подвод инженерных сетей к объекту;
- устройство объектов социально-бытовой инфраструктуры;
- налоговые льготы.

Управление наемным домом социального типа должно осуществляться с помощью частной управляющей компании, которая также может стать членом партнерства ввиду заинтересованности в долгосрочной прибыли. Основными мотивационными рычагами для частных инвесторов должны стать налоговые льготы и освобождение от арендной платы под будущие объекты строительства.

Только аккумуляция инвестиционных ресурсов, по нашему мнению, позволит снизить нагрузку на бюджет, оптимизировать затраты на строительство объекта и создать благоприятную инвестиционную среду для взаимодействия государственных органов власти и частного бизнеса. Ключевым условием эффективной реализации инвестиционных программ и проектов строительства наемных домов социального типа является взаимная заинтересованность инвесторов, государственных органов власти, некоммерческих организаций и самих граждан.

Список литературы

1. Федеральный закон от 21.07.2014 №217-ФЗ «О внесении изменений в Жилищный кодекс Российской Федерации и отдельные законодательные акты Российской Федерации в части законодательного регулирования отношений по найму жилых помещений жилищного фонда социального использования».
2. Селютина Л.Г., Булгакова К.О. Развитие некоммерческого жилищного фонда как способ формирования доступного и комфортного жилья в Санкт-Петербурге // Теория и практика общественного развития. 2014. №1. С. 13-17.
3. Haffner M. Bridging the gap between social and market rented housing in six European countries, IOS Press BV, Amsterdam 2009. 333 p.
4. Предоставление жилых помещений в наемных домах [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://obmencity.ru/state/795/> (дата обращения 18.01.2017).

УДК 657

Буряк Екатерина Борисовна

Ростовский государственный экономический университет

О НЕКОТОРЫХ ПРОБЛЕМАХ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО УЧЕТА

Аннотация. Статья посвящена выявлению проблемных участков, связанных с функционированием системы управленческого учета в организации, решение которых позволит организовать учетно-управленческий процесс более эффективно.

Ключевые слова: управленческий учет, управленческая отчетность, бизнес-решения, бюджетирование, центры ответственности, точка безубыточности, маржинальная прибыль.

Buryak Ekaterina, B.

Rostov State Economic University

ABOUT SOME PROBLEMS OF FUNCTIONING OF SYSTEM OF MANAGERIAL ACCOUNTING

Abstract. Article is devoted to identification of the problem sites connected with functioning of system of managerial accounting in the organizations which decision will allow to organize accounting management process more effectively.

Keywords: managerial accounting, management reporting, business solutions, budgeting, centers of responsibility, breakeven point, marginal profit.

Необходимость совершенствования управленческого учета неразрывно связана с решением ряда проблем его функционирования. Для возможности их решения требуется выделить наиболее проблемные аспекты, которые имеются в системе управленческого учета.

Исследование зарубежной и отечественной научной литературы, изучение мнения таких авторитетных ученых, как: В.Ф. Палий [1], К. Друри [2], А.Д. Шеремет [3], В.Б. Ивашкевич [4], Ч. Хорнгрен [5], Я.В. Соколов [6], по вопросам внедрения и функционирования системы управленческого учета, позволило выделить недостатки, которые могут присутствовать в ней и влиять на качество принимаемых управленческих решений.

К первой группе недостатков можно отнести проблемы, которые связаны с самой организацией управленческого учета. В данном случае речь идет об отсутствии системы управленческого учета в организации как таковой, либо ее функционирование в организации на низком уровне. К недостаткам данного уровня также можно отнести отсутствие делегирования полномочия при принятии управленческих решения менеджерам более низкого уровня и сосредоточение полномочий на уровне высшего звена, что делает саму систему управленческого учета менее гибкой и неманевренной в условиях рынка.

Ко второй группе недостатков можно отнести проблемы, связанные с учетом затрат и калькулированием себестоимости продукции, а именно:

– учет затрат на производство и калькулирование себестоимости продукции рассматриваются как составная часть бухгалтерского учета;

– данные производственного учета не отражают качественной стороны деятельности, а содержат только количественную характеристику затрат;

– существующая классификация затрат обеспечивает коммуникационную сеть информацией не в полной мере, что не позволяет снижать расходы и повышать эффективность производства;

– применяемой методологии учета затрат свойственны упрощения в учете, которые неоправданны в условиях рынка, которые приводят к низкой степени достоверности, объективности информации о показателях себестоимости, они не обеспечивают контроль за издержками по носителям и местам возникновения;

– нынешняя методология учета не обеспечивает информационным механизмом быстрого и гибкого реагирования на изменения условий производства и оперативного анализа затрат для принятия управленческих решений, корректировки производственных программ;

– сложившаяся практика учета затрат не позволяет получать достаточных данных о результатах работы производственных подразделений, что затрудняет контроль за их деятельностью.

Чтобы решить данные проблемы управленцам нужно организовать производство таким образом, чтобы можно было обеспечить допустимый уровень себестоимости и возможность ее снижения. Такой подход требует перенесения акцентов в калькуляционной работе с трудоемких расчетов по распределению косвенных расходов и определению точной фактической себестоимости на прогнозные расчеты себестоимости, составление обоснованных плановых или нормативных калькуляций, организацию контроля за их соблюдением в процессе производства, на анализ издержек по местам их возникновения.

К важным проблемам управленческого учета можно отнести слабое аналитическое обеспечение принимаемых бизнес-решений. Здесь речь идет о том, что менеджеры организации должны понимать важность аналитической функции учета, а также уделять достаточно внимания проведению анализа отклонений плана от факта и своевременному принятию решений на основе полученной информации. При этом управленческий учет должен обеспечивать показателями, которые необходимы для оценки производственной деятельности (зона безопасности, точка безубыточности, маржинальная прибыль и т.д.).

Если управленческий учет аккумулирует информацию по центрам затрат центрам ответственности, то результаты полученные от данной аналитической работы приобретут наибольшую эффективность, в этом случае важна детализация и полнота информации работы каждого менеджера и его подразделения на разных уровнях организационной структуры организации.

Следующей группой недостатков управленческого учета станут недочеты в построении системы бюджетирования. Связано это с планированием деятельности организации от достигнутого, что подменяет саму сущность этого понятия. В настоящее время в организации отсутствуют функции корректировки и

контроля за исполнением бюджетов, в связи с чем складывается ситуация необходимости бюджетов только на момент принятия управленческих решений.

Последней группой недостатков можно считать проблемы связанные с формированием управленческой отчетности, которая зачастую отражает информацию фрагментарно, не давая общей картины ситуации, не отвечает в полной мере современным требованиям, предъявляемым к информационному обеспечению управления производством (полнота, оперативность, точность, целесообразность данных и т.п.). В данной ситуации речь идет о том, когда отчетность содержит большое количество избыточных сведений, но главные положения отражаются частично, что затрудняет процесс принятия решений, для решения которых предлагается создание иерархии форм управленческой отчетности для разных уровней менеджмента.

Следует отметить, что управленческая отчетность является заключительным этапом учетного процесса. Она обеспечивает возможности более детального и основательного изучения положения организации и оказывает воздействие на принятие стратегических и оперативных управленческих решений.

Целью составления управленческих отчетов является удовлетворение информационных потребностей руководства организации. Сроки, порядок составления и представления управленческой отчетности является индивидуальной особенностью каждой конкретной организации. Основная задача таких отчетов – представление управленческой информации в установленные сроки. Наряду с традиционными подходами (представление таблиц, размещенных на бумажных носителях) следует использовать демонстрацию на дисплее графиков и диаграмм. Основные факторы, влияющие на выбор способа представления, формата и структуры того или иного управленческого отчета, являются содержание информации, потребности и пожелания пользователей отчетов, критерий экономичности получения и передачи данных.

В отечественной практике чаще всего используется трехуровневая система формирования управленческой отчетности:

- сводки – краткие сведения об отдельных показателях деятельности подразделения на конкретную дату;
- итоговые отчеты – в них обобщается информация о контролируемых показателях данного центра ответственности;
- общие отчеты – они содержат информацию о результатах деятельности организации в целом и ее структурных подразделений за определенный период.

В настоящее время в условиях рынка, постоянно меняющихся технологиях, развитие управленческого учета должно происходить параллельно с текущими изменениями как в учете, так и в менеджменте. Помимо оперативных управленческих решений современному предприятию необходимо принимать долгосрочные управленческие решения, важность которых в последнее время значительно возросла, что связано с процессами возрастающей конкуренции и информационно-технологических возможностей обработки информации. Для того чтобы сохранять свои позиции на рынке, организации необходимо владеть информацией о состоянии внутренних дел для принятия оперативных бизнес-решений.

Список литературы

1. Палий В.Ф., Палий В.В. Управленческий учет – новое прочтение внутрихозяйственного расчета // Бухгалтерский учет. 2000. №17. С. 58-62.
2. Друри К. Введение в управленческий и производственный учет / Пер. с англ.; Под ред. С.А. Табалиной. М.: Аудит; ЮНИТИ, 1998. С. 774.
3. Шеремет А.Д. Вопросы теории в учетных дисциплинах // Бухгалтерский учет. 2008. №2. С. 60-62.
4. Ивашкевич В.Б. Управленческий учет в информационной системе предприятия // Бухгалтерский учет. 1999. №4. С. 99-102.
5. Хорнгрен Ч.Т., Фостер Дж., Датар С.М. Бухгалтерский учет: управленческий аспект / Пер. с англ.; Под ред. Я.В. Соколова. М.: Финансы и статистика, 1995. 416 с.
6. Соколов Я.В. Основы теории бухгалтерского учета. М.: Финансы и статистика, 2000. 496 с.

УДК 338

Васильева Наталья Владимировна
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет

ИННОВАЦИИ В СИСТЕМЕ УЧЕТА И РЕГИСТРАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЙ КАК ИМУЩЕСТВЕННЫХ КОМПЛЕКСОВ

Аннотация. В статье рассмотрены нововведения, радикально изменившие систему кадастрового учета и государственной регистрации прав на недвижимое имущество; основной акцент сделан на инновациях в отношении учета и регистрации предприятий как имущественных комплексов, показана роль этих инноваций в создании благоприятного делового климата в стране, способствующего развитию предприятий.

Ключевые слова: кадастровый учет, государственная регистрация, недвижимость, предприятие, имущественный комплекс, инновации.

Vasileva Natalia, V.
Saint-Petersburg State University of Economics

INNOVATIONS IN THE SYSTEM OF ACCOUNTING AND REGISTRATION OF ENTERPRISES AS PROPERTY COMPLEXES

Abstract. The article considers innovations that radically changed the system of cadastral registration and state registration of rights to real estate. The main focus is on innovations in accounting and registration of enterprises as property complexes, the role of these innovations in creating a favorable business climate in the country that promotes enterprise development is shown.

Keywords: cadastral registration, state registration, real estate, enterprise, property complex, innovations.

Предприятия как имущественные комплексы, согласно действующему гражданскому законодательству, относятся к недвижимости, однако до настоящего времени они не являлись объектами учета в государственном кадастре недвижимости. Сама система кадастрового учета недвижимости начала создаваться в России с 2007 года и за этот период неоднократно подвергалась изменениям, совершенствовалась и развивалась. Но, тем не менее, базовые информационные ресурсы – Государственный кадастр недвижимости (ГКН) и Единый государственный реестр прав на недвижимое имущество и сделок с ним (ЕГРП) – существовали как взаимосвязанные, но самостоятельные системы, что нередко приводило к дублированию и даже противоречивости содержащихся в них сведений. Последней радикальной инновацией в системе учета и регистрации недвижимости стало объединение этих двух ресурсов (ГКН и ЕГРП) в единую систему, предусматривающую одновременное осуществление кадастрового учета объектов недвижимости и регистрации прав на них. Такое объединение позволит не только упорядочить сведения об объектах недвижимости, но и сократить затраты времени и средств заявителей, поскольку им больше не придется готовить два пакета документов, обращаться в две разные инстанции чтобы оформить недвижимость.

Правовую основу новой системы учета и регистрации недвижимости составляет Федеральный закон от 13.07.2015 №218-ФЗ «О государственной регистрации недвижимости», вступивший в силу с 1 января 2017 г. Этот закон существенно меняет систему учета и регистрации недвижимости, в том числе и в отношении предприятий. Прежде всего, следует отметить, что результатом объединения ГКН и ЕГРП является создание Единого государственного реестра недвижимости (ЕГРН). ЕГРН представляет собой государственный информационный ресурс, содержащий систематизированные сведения о недвижимом имуществе, о зарегистрированных правах на это имущество, основаниях возникновения таких прав, правообладателях и другие установленные законом сведения [2. Ст. 1].

В состав ЕГРН входят три реестра. Один из них, кадастр недвижимости, содержит сведения об учтенных объектах недвижимости. Эти сведения делятся на два вида (основные и дополнительные) в зависимости от их значимости для идентификации объекта. Так, к основным сведениям отнесены те характеристики объекта, которые индивидуализируют его, выделяют из общей массы других объектов недвижимости, т.е. придают объекту характер индивидуально-определенной вещи. Индивидуализация необходима для дальнейшей регистрации прав на недвижимость. Дополнительные сведения не влияют на индивидуальность объекта, они включают сведения, которые изменяются на основании решений органов власти (например, переименование улиц и соответствующее изменение адреса объекта), а также те, которые содержатся в других государственных и муниципальных информационных ресурсах.

Другой реестр в составе ЕГРН (Реестр прав на недвижимость) содержит сведения о правах, об ограничениях прав и обременениях объектов недвижимости, о сделках с объектами недвижимости.

Третий компонент ЕГРН (Реестр границ) включает сведения о границах территориальных и иных зон, особо охраняемых природных территорий, территорий опережающего социально-экономического развития и других территорий, а также о Государственной границе РФ, границах между субъектами РФ, муниципальными образованиями, населенными пунктами [2. Ст. 7].

Нововведения коснулись и состава объектов учета. Если ранее в государственном кадастре недвижимости учитывались земельные участки, здания, сооружения, помещения, объекты незавершенного строительства (а предприятия были прямо исключены из объектов учета наравне с воздушными и морскими судами, судами внутреннего плавания, участками недр), то в новой системе к ранее учитываемым объектам добавлены машино-места, единые недвижимые комплексы, предприятия как имущественные комплексы.

Под машино-местами понимаются предназначенные для размещения транспортных средств части зданий.

Единый недвижимый комплекс представляет собой совокупность объединенных единым назначением зданий, сооружений и иных вещей, неразрывно связанных физически или технологически, в том числе линейных объектов (железные дороги, линии электропередачи, трубопроводы и другие), либо расположенных на одном земельном участке, если зарегистрировано право собственности на совокупность указанных объектов в целом как одну недвижимую вещь [1. Ст. 133.1].

В состав предприятия как имущественного комплекса входят все виды имущества, предназначенные для его деятельности, включая земельные участки, здания, сооружения, оборудование, инвентарь, сырье, продукцию, права требования, долги, а также права на обозначения, индивидуализирующие предприятие, его продукцию, работы и услуги (коммерческое обозначение, товарные знаки, знаки обслуживания), и другие исключительные права, если иное не предусмотрено законом или договором [1. Ст. 132].

Как видим, эти понятия имеют много общего, так как включают одинаковые объекты: земельные участки, здания, сооружения, иные вещи, связанные физически или технологически. Сходство этих понятий отмечается и другими авторами. Например, Н. Рабиева пишет, что рассматривалась возможность исключить из Гражданского кодекса понятие «предприятие», оставив только понятие «единый недвижимый комплекс», поскольку оба понятия включают как недвижимые, так и движимые вещи, которые в целом признаются недвижимым имуществом в силу прямого указания закона [3].

При наличии сходств, предприятие и единый недвижимый комплекс имеют и различия:

- в состав предприятия входят права требования, долги, исключительные права, чего не содержит единый недвижимый комплекс;
- предприятие предназначено для осуществления предпринимательской деятельности, в отношении единого недвижимого комплекса такого требования не установлено;

- единый недвижимый комплекс признается Гражданским кодексом неделимой вещью, а предприятие может участвовать в обороте и как единое целое и по частям.

Согласно новой системе регистрация права собственности на предприятие как имущественный комплекс предусматривает первоначально кадастровый учет и государственную регистрацию прав на каждый объект, который входит в его состав, т.е. на земельные участки, здания, сооружения и т.д. Учет единого недвижимого комплекса и государственная регистрация прав на него проводятся в следующих случаях:

- завершение строительства объектов недвижимости, проектная документация которых предусматривает их эксплуатацию в качестве такого комплекса;
- объединение по заявлению собственника учтенных и зарегистрированных объектов недвижимости, которые имеют единое назначение и неразрывно связаны физически или технологически либо расположены на одном земельном участке [2].

Вышеизложенное позволяет сделать вывод, что решение о том, является ли предприятие единым недвижимым комплексом, будет принимать собственник предприятия, поскольку он может подать заявление и объединить свои учтенные и зарегистрированные объекты недвижимости, которые имеют единое назначение и неразрывно связаны физически или технологически либо расположены на одном земельном участке.

Кадастровый учет предприятий как имущественных комплексов и входящих в них отдельных зданий, сооружений, земельных участков (как и других объектов недвижимости), а также регистрация прав на них осуществляется Федеральной службой государственной регистрации, кадастра и картографии (Росреестр). Учет и регистрация могут осуществляться как одновременно, так и отдельно, при этом зарегистрировать права будет невозможно, если объект не учтен в кадастре недвижимости.

Одновременно учет и регистрация осуществляются в отношении вновь созданных объектов недвижимости, а также в случае прекращения существования объекта недвижимости.

Без одновременной регистрации учет осуществляется в исключительных случаях, применительно к предприятию можно отнести следующие из них:

- создание объекта в области использования атомной энергии, утилизации ядерного оружия, ядерных энергетических установок военного назначения;
- прекращение существования объекта, права на который не были ранее зарегистрированы;
- образование либо прекращение существования части объекта недвижимости, на которую распространяются ограничения прав и обременения, если таковые не требуют государственной регистрации в ЕГРП;
- учет помещений и машино-мест в здании, если уже зарегистрированы права на это здание;

- учет изменений объекта (его основных характеристик).

При учете объектов, входящих в состав предприятия, в кадастр недвижимости вносятся такие основные сведения о них, как:

- вид объекта недвижимости (земельный участок, здание и т.д.);
- кадастровый номер объекта недвижимости и дата его присвоения;
- описание местоположения объекта недвижимости;
- ранее присвоенный государственный учетный номер (кадастровый, инвентарный, условный номер или номер учетной записи в государственном лесном реестре);
- площадь, если объектом недвижимости является земельный участок, здание, помещение или машино-место;
- основная характеристика объекта недвижимости (протяженность, глубина, глубина залегания, площадь, объем, высота, площадь застройки) и ее значение, если объектом недвижимости является сооружение;
- степень готовности объекта незавершенного строительства в процентах;
- количество этажей, в том числе подземных этажей, если объектом недвижимости является здание или сооружение (при наличии этажности у здания или сооружения);
- номер этажа здания или сооружения, на котором расположено помещение или машино-место;
- материал наружных стен, если объектом недвижимости является здание;
- год ввода в эксплуатацию здания или сооружения по завершении его строительства;
- кадастровые номера объектов недвижимости, входящих в состав предприятия как имущественного комплекса;
- номер кадастрового квартала, в котором находится объект недвижимости.

Новшеством в системе учета и регистрации является принцип экстерриториальности, согласно которому осуществить кадастровый учет и регистрацию прав можно в любом подразделении Росреестра, а не только по месту расположения объекта, как это было раньше.

Следует также подчеркнуть, что существенно расширены возможности электронного документооборота и обращения в орган регистрации прав посредством использования

В целом инновации в системе учета и регистрации недвижимости способствуют улучшению инвестиционного и делового климата в стране, поскольку обеспечивают:

- детальное описание в кадастре недвижимости характеристик объекта собственности и защиту прав на него через государственную регистрацию;

- доступность процедур учета и регистрации имущества за счет широкого спектра предоставляемых заявителям электронных сервисов (подача заявления через сайт Росреестра и т.п.);
- прозрачность деятельности государственных структур, участвующих в процессе учета и регистрации недвижимости;
- доступность сведений об учтенных объектах и их визуальное отображение с помощью публичной кадастровой карты, размещенной в сети Интернет.

Все это ускоряет оборот недвижимого имущества предприятий (как в виде отдельных объектов, так и в виде единого недвижимого комплекса), создает для них новые возможности в части привлечения инвестиций, диверсификации деятельности, выхода на новые рынки, что в целом способствует повышению эффективности их деятельности.

Список литературы

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 №51-ФЗ (ред. от 03.07.2016).
2. Федеральный закон от 13.07.2015 №218-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «О государственной регистрации недвижимости».
3. *Рабиева Н.* Единый недвижимый комплекс – новый вид недвижимой вещи // Актуальная бухгалтерия. 2013. Вып. 12. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.garant.ru/company/garant-press/ab/509529/2/> (дата обращения 01.02.2017).

УДК 330

Виноградов Леонид Викторович
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОЦЕССА ОЧИСТКИ СТОЧНЫХ ВОД САНКТ-ПЕТЕРБУРГА ПОСРЕДСТВОМ МНОГОКРИТЕРИАЛЬНОЙ ОПТИМИЗАЦИИ ЕГО ПАРАМЕТРОВ

Аннотация. В статье дается краткий обзор и анализ существующих методов оптимизации качества очистки сточных вод Санкт-Петербурга в условиях современного векторного подхода с использованием пакета прикладных статистических программ. представлены подходы к анализу деятельности очистных сооружений, выявлены области использования предложенной методики ее преимущества и недостатки. Как один из наиболее объективных способов для оценки оптимальных технологических параметров определен метод медианы Кемени.

Ключевые слова: квалиметрическая модель, оптимальный вектор качества, качество деятельности, предприятие очистки сточных вод.

Vinogradov Leonid, V.
Saint-Petersburg State University of Economics

**INCREASED EFFICIENCY
OF WASTEWATER TREATMENT PROCESS IN ST. PETERSBURG
BY HIS ABSTRACT PARAMETERS OPTIMIZATION
OF MULTICRITERION**

Abstract. The article gives a brief overview and analysis of existing methods to optimize the quality of wastewater treatment in St Petersburg the modern vector approach, using the application package of statistical programs. presents approaches to analysis of sewage treatment plants, identified areas of use of the offered technique its advantages and disadvantages. As one of the most objective way to assess optimum technological parameters determined the median method Kemeny.

Keywords: qualimetry model, optimal quality vector, the quality of the wastewater company.

Проблема загрязнения водных объектов требует незамедлительного решения, так как стремительное развитие промышленности в ряде случаев своих наносит непоправимый вред окружающей среде. Главная задача, стоящая перед инженерами водного хозяйства – улучшение экологического состояния водоемов и окружающей среды, за счет снижения в сточных водах вредных веществ и примесей, сбрасываемых в водоемы Петербурга, Финский залив и Балтийское море. Поэтому вопрос о применении современных подходов и методов по повышению эффективности процесса обработки сточных вод весьма актуален.

Причины недостаточной эффективности работы очистных сооружений весьма разнообразны. Ими могут быть ошибки при проектировании и строительстве, использование устаревших неэффективных сооружений, нарушение регламента эксплуатации сооружений, и конечно же изменение, по сравнению с проектным, состава и количества сточных вод, в связи с развитием промышленности и строительством новых жилых районов.

В качестве наиболее прогрессивного подхода к решению подобного класса эконометрических задач можно применить методику, основанную на применении теории нечетких множеств, классической математической статистики (дисперсионный и регрессионный анализ), многопараметрического анализа, метода главных компонент, векторного анализа многомерных пространств и ряда других [1, 2].

Данный метод особенно правомерно применим к традиционно стационарным управляемым процессам, в ходе которых производится регистрация основных параметров, необходимых для создания статистической модели.

Применительно к решаемой задаче получаем:

\overline{Y}_i^k – целевая функция моделирования процесса очистки, в момент времени t_i его реализации можно представить как

$$\overline{Y}_i^k = \Phi(\overline{Z}_i, \overline{V}_i, \overline{U}_i),$$

где Φ – целевая (моделирующая) функция очистки воды до значений параметров вектора заданного качества;

\vec{Z}_i – вектор неуправляемых параметров технологического процесса очистки воды в момент времени ti (такие как химический состав, количество примесей, температура пришедших сточных вод на очистные сооружения и т.д.):

\vec{V}_i – вектор управляемых параметров сырья такие как скорость, количество сточных вод и т.д.

\vec{U}_i – вектор управляемых параметров технологического процесса, таких как параметры решеток грубой и тонкой очистки, скорость движения песколовок, время пребывания стока в песколловках и т.д.

В настоящее время существует множество компьютерных статистических программ для имитационного моделирования процесса посредством варьирования в интересующей нас области запланированных параметров векторов $\vec{Z}_i, \vec{V}_i, \vec{U}_i$.

Таким образом, с помощью методов поиска оптимальных значений многопараметрических функций можно найти ту комбинацию управляемых параметров, которая обеспечит оптимальный (максимально достижимый) итоговый вектор качества выпускаемой продукции.

С помощью компьютерной программы «STATGRAPHICS Plus 5.0» было произведено математическое моделирование и получены уравнения регрессии описывающие зависимость тех или иных проекций вектора качества от параметров процесса очистки. Так? например для параметра концентрации взвешенных веществ Y^2

$$Y^2 = 4,48 + 0,18 \cdot x_1 - 3,72 \cdot x_2 + 0,99 \cdot x_3 - 0,05 \cdot x_4 - 0,46 \cdot x_5 + 1,25 \cdot x_6 + 0,06 \cdot x_7 + 0,08 \cdot x_8 + 0,03 \cdot x_9 + 0,16 \cdot x_{10} + 0,16 \cdot x_{11} + 2,49 \cdot x_{12} - 1,01 \cdot x_{13} - 0,03 \cdot x_{14} + 0,19 \cdot x_{15} + 0,03 \cdot x_{16} - 1,64 \cdot x_{17};$$

где x_1, \dots, x_{17} – параметры процесса очистки.

При использовании метода главных компонент размерность системы сократилась с семнадцати независимых переменных до пяти. Это новые пять переменных, которые выражают зависимость Y от x_1, \dots, x_{17} .

Для многокритериального выбора оптимального соотношения параметров использовали медиану Кемени.

Анализ статистических данных за 3 года дал возможность определить в эти месяцы достигалось оптимальное сочетание входных параметров (табл. 1), обеспечивающих наилучшее значение вектора качества.

Таблица 1

Параметры наилучших вариантов

K_j / Y_i^k	Y_i^1	Y_i^2	Y_i^3	Y_i^4	Y_i^5
март 2014	1,04	1,01	1,32	1,20	0,95
май 2013	0,96	0,95	1,25	1,14	0,88

В этой таблице K_j , где $j = 1, \dots, 5$ – главные компоненты, выражаемые через 17 параметров процесса очистки сточных вод.

Например,

$$\begin{aligned} K_1 = & 0,35 \cdot x_1 - 0,04 \cdot x_2 - 0,3 \cdot x_3 - 0,12 \cdot x_4 - 0,03 \cdot x_5 - \\ & - 0,1 \cdot x_6 + 0,04 \cdot x_7 + 0,02 \cdot x_8 - 0,17 \cdot x_9 - 0,28 \cdot x_{10} + \\ & + 0,35 \cdot x_{11} + 0,31 \cdot x_{12} + 0,30 \cdot x_{13} + 0,32 \cdot x_{14} - \\ & - 0,29 \cdot x_{15} + 0,1 \cdot x_{16} - 0,37 \cdot x_{17}. \end{aligned}$$

Заключение

Статистические методы и использование соответствующих технологических расчетов является наиболее ценным из имеющихся на сегодня в распоряжении методов определения масштаба загрязнения. Они позволяют не только описать полную картину загрязнения сточных вод, но и определить возможные пути решения возникших проблем по охране окружающей среды и несоответствий.

Использование методов множественной регрессии и метода главных компонент для анализа влияния параметров сырья и материалов, воды, приоритетных загрязняющих веществ, как метода мониторинга, позволяет оценить и полное воздействие на окружающую среду. Становится возможным проведение нужной оценки по отдельным источникам воздействия на окружающую среду, отходам, системам регулирования сброса и выброса загрязняющих веществ, системам размещения и удаления отходов.

Немаловажным является то, что различные методы анализа и оценки процесса очистки сточных вод представляют собой одну из наиболее удобных форм организации и представления различных данных о воздействии промышленного производства на окружающую среду.

Особенно эффективным является использование для описания оценок потоков сбросов, выбросов и отходов не только системы сбалансированных показателей, но и дополнительных технологических расчетов. Хорошие результаты дает использование в оценках для однотипных процессов относительных показателей.

В данной работе были рассмотрены два основных метода анализа данных: модель множественной регрессии и метод главных компонент.

Построение уравнений множественной регрессии позволило связать три независимых друг от друга вида параметров, таких как:

- управляемые параметры сырья;
- управляемые параметры процесса;
- неуправляемые параметры процесса.

С помощью уравнений регрессии можно оценить реальную степень влияния каждого параметра, измеренного на входе процесса, на параметры, контролируемые на выходе процесса.

Метод главных компонент, также рассмотренный в работе, позволяет более наглядно оценить и понять ситуацию. С помощью данного метода стало возможным сокращение числа переменных с семнадцати до пяти, что фактиче-

ски означает переход из семнадцатимерного пространства в пятимерное. В условиях рассматриваемой задачи это является существенным преимуществом.

Значительное влияние на повышение качества очистки вод может оказать внедрение автоматизированной системы управления и контроля. В ее основе заложены статистические методы, в частности метод построения уравнения множественной регрессии и медианы Кемени. Являясь основополагающей стороной автоматизации, построенная математическая модель наглядно и ясно представит информацию о корреляционных зависимостях параметров между собой, подскажет пути решения проблемы, какие параметры следует увеличить, а какие уменьшить. Использование метода многопараметрической оценки качества позволит получить воду наилучшего качества при минимальных экономических затратах.

Список литературы

1. Орлов А. И. Нечисловая статистика. М.: Пресс, 2004. С. 427.
2. Виноградов Л.В. и др. Экономико-математические методы управления качеством: Монография. СПб.: СПбГИЭУ, 2010. С. 300.

УДК 330.88

Волкова Лидия Игоревна
Ермоленко Владимир Валентинович
Кубанский государственный университет

ПРИМЕНЕНИЕ КОНЦЕПЦИИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ИННОВАЦИОННОГО МЕНЕДЖМЕНТА В ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ РОССИИ

Аннотация. Концепция стратегического инновационного менеджмента для России состоит в формировании государственной инновационной политики и всесторонней поддержке инновационной деятельности российских компаний. В современных рыночных условиях развитие такой сферы инновационной деятельности как трансфер технологий из научных образовательных учреждений в промышленность играет значительную роль – это возможность для университетов эффективно использовать свой исследовательский потенциал в практических целях существующих предприятий, получать дополнительный доход за счет продажи своей интеллектуальной собственности, а для индустрии, в свою очередь, быть двигателем роста количества российских инновационных решений. В статье рассматривается проблема стратегии развития национальных и региональных инновационных систем. Предложена схема инновационной национальной системы. Выявлены основные черты успешного частно-государственного партнерства в сфере инновационной деятельности.

Ключевые слова: инновации, инновационный менеджмент, управление, экономика знаний, интеллектуальный капитал, человеческий капитал.

Volkova Lidia, I.
Ermolenko Vladimir, V.
Kuban State University

THE APPLICATION OF THE CONCEPT OF STRATEGIC INNOVATIVE MANAGEMENT IN THE ECONOMIC CONDITIONS OF RUSSIA

Abstract. The concept of strategic innovation management for Russia consists in the formation of the state innovation policy and the support of innovation activities of Russian companies. In modern market conditions, the development of such areas of innovation as the technology transfer from academic institutions to industry plays a significant role – this is an opportunity for universities to effectively use its research capabilities to the practical purposes of existing businesses, to obtain additional income through the sale of their intellectual property, and for industry, in its turn, to be an engine of growth in the number of Russian innovative solutions. The problem of development strategy of national and regional innovation systems is considered in the article. The scheme of the national innovation system is proposed. Key features of successful public-private partnership in the field of innovation are identified.

Keywords: innovations, innovative management, management, knowledge economy, intellectual capital, human capital.

Современную национальную инновационную систему можно охарактеризовать как совокупность взаимодействующих элементов государственных и негосударственных секторов экономики, которые обеспечивают оперативное преобразование научных знаний в современные технологии, новые материалы и иную конкурентоспособную продукцию. Данная система представлена на рис. 1 [3].

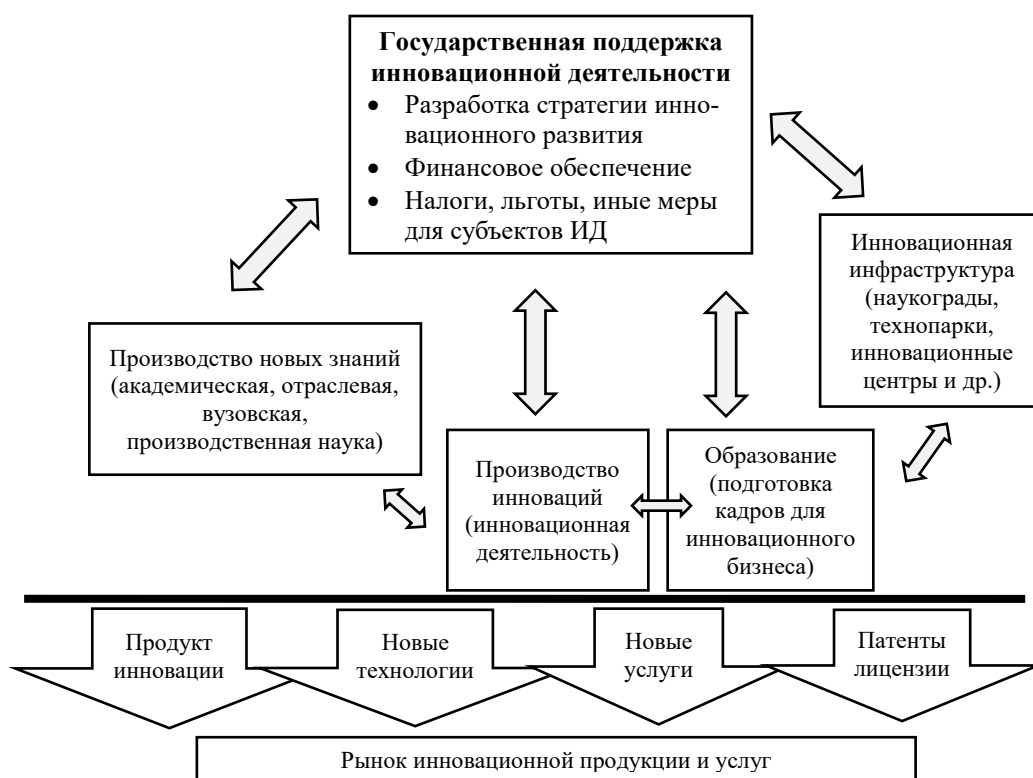


Рис. 1. Схема национальной инновационной системы

Ключевой проблемой стратегии развития национальных и региональных инновационных систем является формирование целостной инновационной инфраструктуры коммерциализации инновационных продуктов и услуг как со стороны коммерческих предприятий, так и со стороны университетов.

Важная роль в инновационной системе должна быть отведена использованию механизма частно-государственного партнерства.

Отличительная черта российских инноваций, отсутствие «фирменной» отечественной науки. Исключение составляет военно-промышленный комплекс. Но это другой вопрос. Получается, что единственной площадкой для создания, приземления и развития стартапов остаются вузы.

Во многих университетах поддерживается инновационно-предпринимательское развитие, университеты имеют соглашения о сотрудничестве с компаниями в инновационной сфере.

Один из таких примеров – Московский университет. В настоящий момент в Московском университете успешно работают и развиваются инновационные компании, созданные на основе открытий и разработок университетских ученых и получившие инвестирование, в том числе от Институтов развития.

Институты развития выступают в качестве катализатора частных инвестиций в приоритетных секторах и отраслях экономики и создают условия для формирования инфраструктуры, обеспечивающей доступ предприятиям, функционирующим в приоритетных сферах экономики, к необходимым финансовым и информационным ресурсам [2].

Самые крупные из них:

- Агентство стратегических инициатив;
- ГК Внешэкономбанк;
- ОАО «Российская венчурная компания»;
- Фонд развития Центра разработки и коммерциализации новых технологий (Сколково);
- ОАО «Роснано».

«Сколково» – связующий элемент системы институтов развития России, которая ориентирована на поддержку инновационных проектов на всех этапах – от зарождения идеи до размещения на рынках капитала – и формирует «инновационный лифт» для непрерывной поддержки стартапов [5. С. 23].

Назначение проекта «Сколково» – создание экосистемы, способствующей развитию предпринимательства и исследований в пяти различных приоритетных направлениях национальной экономики. Данная экосистема представлена на рис. 2 [4. С. 250].

В современных рыночных условиях развитие такой сферы инновационной деятельности, а именно трансфера технологий из научных образовательных учреждений в промышленность, играет значительную роль – это возможность для университетов эффективно использовать свой исследовательский потенциал в практических целях существующих предприятий, получать дополнительный доход за счет продажи своей интеллектуальной собственности, а для индустрии, в свою очередь, быть двигателем роста количества российских инновационных решений [6. С. 121].



Рис. 2. Экосистема «Сколково»

Для успешного партнерства коммерческих предприятий и университетов необходимо следующее:

- разработка единой концепции, четко определяющей цели и задачи партнерства и обеспечивающей структуру работы для всех сторон;
- преодоление границ между организациями путем развития коммуникаций; создание общей площадки для обмена идеями и информацией;
- разработка четкого соглашения об использовании интеллектуальной собственности, получаемой в результате совместной работы. Этот аспект остается одним из самых главных препятствий в достижении успеха партнерских отношений;
- инвестирование в долгосрочные отношения. Единая концепция сотрудничества и создание обстановки взаимного доверия позволят получить отличные результаты от долгосрочного партнерства, на основе наращивания объемов работы с течением времени [1].

Итак, концепция стратегического инновационного менеджмента для России должна состоять в формировании государственной инновационной политики и всесторонней поддержке инновационной деятельности вузов российскими компаниями.

Мы считаем, что университеты как нельзя лучше подходят для реализации инновационной деятельности в экономических условиях России. Университеты начинают играть возрастающую роль в социально-экономической жизни общества, хотя пока и недостаточно активно участвуют в работе региональных экономических кластеров.

Список литературы

1. АО «РВК» [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.rvc.ru/> (дата обращения 10.02.2017).
2. Волкова Л.И. Неоиндустриализация в базе идей экономики знаний и высших технологических укладов / Д.В. Ланская, Губин К.К., Стрелков В.С. // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета (Научный журнал КубГАУ) [Электронный ресурс]. Краснодар: КубГАУ, 2015. №07(111). С. 1025-1038. Режим доступа: <http://ej.kubagro.ru/2015/07/pdf/85.pdf>.
3. Ермоленко В.В. Институциональные инновации управления знаниями в корпорации / В.В. Ермоленко // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета (Научный журнал КубГАУ) [Электронный ресурс]. Краснодар: КубГАУ, 2011. №07(071). С. 351-366. Режим доступа: <http://ej.kubagro.ru/2011/07/pdf/27.pdf>.
4. Инновационное развитие экономики знаний / Под общ. ред. А.И. Татаркина. Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2011. 347 с.
5. Пилипенко Е.В., Баталов Ю.В. Экономика знаний как механизм формирования шестого технологического уклада. Теоретические и методологические проблемы экономики промышленности как науки / Под общ. ред. Пилипенко Е.В., Баталова Ю.В. Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2014. Усть-Каменогрск: ВКГТУ, 2014. 40 с.
6. Региональный сектор экономики знаний: проблемы формирования и управления: Монография / В.В. Ермоленко, М.Р. Закарян, Р.М. Закарян, Д.В. Ланская, А.П. Савченко. Под ред. В.В. Ермоленко. Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2013. 381 с.

УДК 658.5

Воробьев Вадим Петрович
Тихомиров Никита Николаевич
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет

ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЙ В РФ В ПРЕДВЕРИИ ПЕРЕХОДА МИРОВОЙ ЭКОНОМИКИ НА ШЕСТОЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УКЛАД

Аннотация. Данная статья посвящена проблемам организации и управления инновационной деятельности российских предприятий в условиях перехода мировой экономики с пятого технологического уклада к шестому. В частности, в статье рассматриваются вопросы необходимости пересмотра некоторых принципов организации и управления инновационной деятельностью предприятия в связи с необходимостью скорейшего перехода российских предприятий на использование технологий шестого уклада. Авторами предлагается дополнить основные принципы организации и управления инновационной деятельностью предприятия дополнительными, а именно: принципом системности инноваций на предприятии (инновации должны осуществляться непрерывно и во всех областях деятельности предприятия); сбалансированности (инновации в сферах деятельности предприятия, не связанных непосредственно с выпуском продукции или оказанием услуг, должны осуществляться в достаточном объеме, для того, чтобы не

сдерживать развитие продукта и технологий); интегрированности (предприятия должны, при наличии возможности, интегрироваться в структуры большего масштаба, для осуществления ресурсоемких проектов).

Ключевые слова: инновационная деятельность, принципы инновационной деятельности, шестой технологический уклад.

**Vorob'ev Vadim, P.
Tikhomirov Nikita, N.**

Saint-Petersburg State University of Economics

THE PRINCIPLES OF MANAGEMENT FOR INNOVATIVE ACTIVITY OF RUSSIAN ENTERPRISES IN THE TRANSITION THE WORLD ECONOMY ON THE SIXTH TECHNOLOGICAL ORDER

Abstract. This article deals with the problems of organization and management of innovative activity of the Russian enterprises in the transition of the world economy from the fifth to the sixth technological order. In particular, the article discusses the need to review some of the principles of organization and management of innovative activity of the enterprise in connection with the need to intensify the transition of Russian companies to the technologies of the sixth order. The authors proposed to complete the basic principles of organization and management of innovative activity of the enterprise by the following principles: systematic innovation principle (innovation should be carried out continuously and in all areas of activity of the enterprise); balance of innovations (innovations in the fields of activity of the enterprise, which is not directly related to the release of products or services, should be made in sufficient quantities in order not to constrain product development and technology); integration (enterprise should, where possible, be integrated into the structure of a larger scale, for the implementation of demanding projects).

Keywords: innovation activity, the principles of innovation, the sixth technological order.

Мировая экономика находится на данный момент времени в начальной стадии процесса перехода с пятого технологического уклада, характеризующегося господством в производстве и жизни общества информационных технологий, на шестой технологический уклад, который должен привести к изменению господствующей технологии производства. Ожидается, что ключевыми, в рамках шестого технологического уклада, станут сразу четыре группы технологий: нанотехнологии, биотехнологии, информационные технологии следующего поколения и когнитивные технологии. Очевидно, что переход мировой экономики с пятого на шестой технологический уклад принесет довольно существенные изменения в процесс производства, а возможно и распределения благ. В частности, Л.С. Бляхман в своих трудах отмечает, что «новая индустриализация (переход с пятого на шестой технологический уклад – прим. автора), означает переход от машинного к роботизированному производству, гибкий автоматизированный комплекс – четырехзвенное средство труда, включающее наряду с машиной компьютерные сканирующие и управляющие программные устройства. Это коренным образом изменяет содержание и условия труда, в несколько раз повышая его эффективность» [2]. Подтверждение данной тенденции также, может быть обнаружено и у других известных ученых экономистов. Например, директор института экономики РАН

Е.Б. Ленчук в своем выступлении на заседании научно-методического семинара аналитического управления Аппарата Совета Федерации, проходившем 7 июня 2016 года отмечает следующее: «Современный мир вступает в новую четвертую промышленную революцию, о чем было заявлено на Мировом экономическом форуме в Давосе в 2016 году. Такая технологическая революция связывается, прежде всего, с развитием и использованием новых перспективных (прорывных) производственных технологий, которые обладают потенциалом качественного обновления производственных процессов, методов их организации и вовлечения трудовых ресурсов» [4. С. 21].

При этом на российских предприятиях, в соответствии с данными ОЭСР, наблюдается более низкая производительность труда, чем в странах ЕС и США, соответственно, в 2 и 2,5 раза (\$55,9 за человеко-час в странах Еврозоны, \$67,4 за человеко-час в США, Россия – \$25,9 за человеко-час)[5]. С учетом возможного роста производительности труда в экономически развитых странах в результате четвертой промышленной революции, такие данные вызывают серьезное беспокойство. Если рассмотреть структуру российской промышленности с точки зрения господствующего на предприятиях технологического уклада, можно увидеть следующую картину: технологии третьего уклада составляют 30% технологической базы российской промышленности, четвертого уклада – 50%, пятого уклада – 10%, шестого – 0% [1]. Все вышеперечисленное свидетельствует о необходимости экстренной модернизации отечественной промышленности во избежание дальнейшего скатывания нашей страны в аутсайдеры мировой экономики. Подобная экстренная модернизация, по мнению авторов статьи, невозможна без определенного пересмотра принципов организации и управления инновационной деятельностью на предприятиях и в организациях.

В российской теории инновационного менеджмента выделяют следующие принципы организации и управления инновационной деятельностью предприятия:

- 1) приоритет инноваций над традиционным производством;
- 2) экономичность инновационного производства;
- 3) гибкость;
- 4) комплексность [3].

В сложившихся, на данный момент, в нашей стране условиях, отечественным предприятиям данных принципов будет уже недостаточно, чтобы быстро ликвидировать наметившееся отставание в инновационном развитии, очевидно, что инновационные процессы должны протекать весьма интенсивно, чтобы можно было говорить о формировании значимого числа предприятий, использующих технологии шестого технологического уклада. В первую очередь, для этого необходимо чтобы инновации на предприятиях были организованы как система, позволяющая осуществлять инновационную деятельность непрерывно, а не фрагментарно, как это происходит в настоящее время. Второй аспект системности инноваций заключается в том, что инновационные процессы должны происходить во всех сферах хозяйственной деятельности предприятия для достижения синергетического эффекта. Таким образом, авторы считают целесообразным дополнить

ряд принципов организации инновационной деятельности на предприятии принципом системности в вышеизложенном понимании.

Также, для получения максимального эффекта от инновационной деятельности, инновации должны осуществляться на предприятии с сохранением баланса между различными видами нововведений. Если между продуктовыми и технологическими инновациями наблюдается четкая взаимосвязь, то организационные, маркетинговые, финансовые, логистические, а тем более социальные инновации получают недостаточную реализацию на отечественных предприятиях. Это может приводить к отрицательному результату, даже при использовании современных технологий и производстве продукта, отвечающего современным потребностям рынка. Примером может послужить сложное положение ГК «Оптоган», основной причиной которого, по мнению авторов, является недостаточная активность данной группы предприятий в вышеназванных видах инноваций. Таким образом, авторы считают необходимым дополнительно ввести принцип сбалансированности инновационной деятельности предприятия, заключающийся в необходимости осуществления инновационного развития во всех сферах деятельности предприятия в степени, достаточной для обеспечения равномерного развития предприятия без возникновения «бутылочных горлышек», то есть элементов хозяйственной деятельности предприятия, сдерживающих рост ее эффективности в целом, при наличии резервов такого роста в других областях хозяйственной деятельности.

Помимо перечисленного, необходимо учитывать тот факт, что с усложнением производимых продуктов и оказываемых услуг, которое сопутствует научно-техническому прогрессу, инновационная деятельность также приобретает все более сложный, комплексный и ресурсоемкий характер. Несмотря на возможные риски, связанные с совместным осуществлением инновационных проектов различными предприятиями, в частности риски разделения между собой созданного в таких проектах интеллектуального капитала, в мире активно распространяется коллективная форма осуществления особо сложных инновационных проектов. В консорциумы, созданные для совместной разработки инновационных проектов могут входить не только предприятия, связанные партнерскими взаимоотношениями, но и конкурирующие между собой, например, такие известные производители компонентов для ЭВМ, как Intel и AMD. Рассчитывать на то, что российские предприятия смогут самостоятельно решить задачу скорейшего внедрения технологий шестого уклада, не приходится. Для этого потребуются ресурсы, явно превосходящие возможности большинства отечественных предприятий, так как доля физически изношенного оборудования на отечественных предприятиях составляет 50% и выше.

Если говорить об оборудовании, изношенном морально, точных данных статистика не приводит, но исходя из того, что в современных условиях процесс морального износа обгоняет процесс физического, можно предположить, что эта доля еще выше, как предполагают авторы, порядка 80%. Также, необходимо вернуться к тому, что для внедрения прогрессивных технологий в производство, их необходимо, сначала, создать или приобрести, что тоже требует значительных ресурсов. Исходя из данных предпосылок, третьим дополнитель-

ным принципом организации инновационной деятельности, с точки зрения авторов должен стать принцип интегрированности инновационных процессов, понимаемый авторами в следующей трактовке: предприятия и организации должны, при наличии возможности, создавать совместные структуры для решения задачи инновационного развития и в максимальной степени учитывать при организации и управлении инновационными процессами кластерную политику региона (регионов) базирования.

В сложившихся в нашей стране условиях, также, прослеживается негативная тенденция, связанная с низкой эффективностью государственной поддержки инновационной деятельности отечественных предприятий. Так как данную проблему невозможно расстраивать в ключе организации и управления инновационной деятельностью предприятий и организаций, то сформулировать дополнительный принцип на ее основе возможным не представляется. Тем не менее, авторы считают необходимым отметить ее существование. Как правило, планирование процесса государственной поддержки в нашей стране осуществляется методом «сверху вниз», что приводит к минимальному учету в данном процессе реальных потребностей отечественных предприятий и организаций. Как результат, государственная поддержка инновационно-активных предприятий не достигает своей цели, численность таких предприятий, практически, не растет. Так как внедрение технологий шестого уклада в российской промышленности не представляется возможным без активной государственной поддержки, ввиду недостатка ресурсов у предприятий, то данную проблему можно считать достаточно существенной. С точки зрения авторов, в процесс планирования государственной поддержки инновационно-активных предприятий, помимо метода «сверху вниз» следовало бы внедрить метод «снизу-вверх», чтобы появилась возможность учесть потребности предприятий.

Подводя итог, авторы хотели бы отметить, что для скорейшего внедрения технологий шестого уклада на российских предприятиях, необходимо, при организации и управлении их инновационной деятельностью, помимо четырех общеизвестных принципов ее организации, руководствоваться, также, дополнительными принципами: системность инновационной деятельности, ее сбалансированность и интегрированность предприятий в более крупные структуры. Таким образом, формируется возможность не допустить увеличения разрыва в производительности труда на отечественных предприятиях и на предприятиях экономически развитых стран, а возможно и сократить данный разрыв.

Список литературы

1. *Башина О.Э.* Задачи статистического образования в период перехода от пятого к шестому технологическому укладу. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.gks.ru/publish/konferenc/bashina.pdf> (дата обращения 08.02.2017).
2. *Бляхман Л.С.* Глобальные, региональные и национальные тенденции развития экономики России в XXI веке: Избранные труды / Под ред. сост. *И.С. Минко*. СПб.: Изд-во СПбГУ, 2016. 672 с.
3. *Воробьев В.П., Платонов В.В., Рогова Е.М., Тихомиров Н.Н.* Инновационный менеджмент. 3-е изд., перераб. и доп. / Под ред. *С.Ю. Шевченко*: Учеб. пособие. СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2008. 281 с.

4. Производительность труда в России и в мире. Влияние на конкурентоспособность экономики и уровень жизни / Под. ред. В.Д. Кривога // Аналитический вестник Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации. 2016. №29(628). С. 21.

5. Сравниваем страны по КПД: чем дольше рабочая неделя, тем эффективнее? [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://openreporter.ru/news/o-dengah/sravnivaem-strany-po-kpd-chem-dolshe-rabochaya-nedelya-tem-effektivnee/> (дата обращения 06.02.2017).

УДК 62-05

Воронов Александр Александрович
Зинчик Наталья Сергеевна
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет

МЕНЕДЖМЕНТ УСТОЙЧИВОСТИ И ИННОВАЦИЙ: МОДЕЛИРОВАНИЕ И АНАЛИЗ

Аннотация. Введены и исследованы модельные параметры диффузии инноваций, а соответствующие модели позволяют получить новые достоверные количественные результаты о процессах управления устойчивостью.

Ключевые слова: инжиниринг устойчивости, менеджмент инноваций.

Voronov Alexandr, A.
Zinchik Natalia, S.
Saint-Petersburg State University of Economics

MANAGEMENT OF STABILITY AND INNOVATIONS: MODELLING AND ANALYSIS

Abstract. Based on the introduced modelling for innovation diffusion it has been developed the quantitative approach for understanding the challenges at sustainability management.

Keywords: sustainability engineering, management of innovations.

Введение

Интегрирование современных природоохранных и социально-ответственных технологий и конкурентных рыночных механизмов, сформулированное, в частности, в виде концепции «экономист – как инженер рынка» представляется перспективным для развития устойчивой экономики [2]. Решение таких задач предполагает аналитическое рассмотрение рыночного равновесия с учетом критериев экономической эффективности, экологической безопасности и социального благополучия, согласованная реализация которых и составляет суть менеджмента устойчивости. При этом следует учитывать, что научно-технический прогресс в целом и особенно инновационный процесс развиваются неравномерно во времени. Следствием этого являются циклические коле-

бания экономической деятельности, в частности, длинные циклы экономической конъюнктуры примерно полувековой длительности, которые получили название «больших циклов Кондратьева (К-циклы)». Имеющиеся данные достоверно указывают на закономерную связь «повышательных» стадий К-циклов с волнами технических изобретений и их практического использования в виде инноваций [7]. Новые вызовы инжиниринга устойчивости обусловили постановку ключевых вопросов для научной дискуссии о фундаментальных закономерностях устойчивости технико-экономического развития (УР) [8]. В частности, задачи рыночного дизайна и менеджмента устойчивости, ввиду их чрезвычайной комплексности, остаются еще мало исследованными. В данной работе рассмотрены задачи моделирования в проблематике менеджмента УР: (1) введены количественные параметры порогового характера механизмов устойчивости; (2) формализована зависимость между внешними и внутренними факторами устойчивости; (3) получены характеристические параметры процессов формирования компетенций менеджмента устойчивости и инноваций.

Моделирование и анализ

При моделировании задач устойчивого технико-экономического обновления на уровне региона представляют интерес параметры, характеризующие профильную компетенцию выпускников вузов (RGI_i) и управленческого персонала (RIS) [6]:

$$RIS(t) = \left(\frac{1}{T}\right) \sum_{l=t-T+1}^{l=t} \sum_{i=1}^{i=l} g_i * RGI_i(l), t \geq T,$$

где T – средняя продолжительность трудовой активности, например, $T = 65 - 25 = 40$ лет; g_i – доля выпускников вуза i ($i = 1 \div I$), участвующих в экономике данного региона. Введенные параметры относятся к числу внешних факторов рыночного дизайна. Их практическое использование требует рассмотрения моделей для величины RGI_i . Так, выявлен логистический характер динамического поведения определяющих факторов таких процессов, что дает для зависимости RGI_i следующее выражение [1]:

$$RGI_i(l) = R_i(1 - q_i^{bi*l}) / (1 + ai * q_i^{bi*l}),$$

где R_i – доля выпускников по специализации «менеджмент устойчивости» или «менеджмент инноваций»; $q_i = \exp(-1/\tau_i)$, $bi = 1 + ai$, $ai = \sigma * \tau_i$, σ – «коэффициент диффузии», определяемый коммуникативными процессами в социально-экономическом кластере; τ_i – «коэффициент инерционности», определяющий динамические закономерности в усвоении компетенций менеджмента устойчивости и инноваций в отдельно взятом вузе.

Внутренние факторы рыночного дизайна моделируются на основе инструментов жизненного цикла продукции [4]. При этом менеджмент жизненного цикла продукции представляет собой инструментарий для осуществления непрерывного совершенствования. Далее, для моделирования обновления сложных социально-экономических систем находит применение теория перколяции – коммуникативные процессы в сети, образованной ее активными узлами. В соответствии с инструментами жизненного цикла продукции активному узлу со-

поставляется цепочка ресурсной трансформации, находящаяся в состоянии «УР» – равновесие на рынках ресурсов (M), продукции (P) и отходов (W) по критериям устойчивости: «экономическая эффективность», «экологическая безопасность», «социальная ответственность». Если вероятность активного состояния узла превышает пороговый уровень ($\Delta \approx 0.197$), то рассматриваемая социально-экономическая система, в соответствии с моделью «совершенной конкуренции», находится в состоянии «УР» [6]. Известно, что согласно законам эргодинамики эффективность менеджмента (плотность распределения вероятности устойчивого состояния рынка в зависимости от профильной компетенции, RIS) хорошо аппроксимируется параболой [3]. Тогда зависимость вероятности $\{y\}$ равновесия на каждом из трех рынков ресурсной цепочки и компетенции/доли профильного менеджмента $\{x\}$, $y = f(x)$, с учетом стандартных краевых условий $\{f(0)=0, f(1)=1, f(0)=1, f(1)=0\}$ имеет вид:

$$y = \frac{4x}{3} - \left(x - \frac{1}{3}\right)^3 - \frac{1}{27}, \quad 0 \leq x \leq 1.$$

Теперь взаимосвязь внешних $\{RIS_M, RIS_P, RIS_W\}$ и внутренних параметров $\{\Delta\}$ в условиях УР устанавливается соотношением:

$$\Delta \leq f(RIS_M) * f(RIS_P) * f(RIS_W).$$

Численное исследование представленных моделей позволяет выявить ряд важных закономерностей в проблематике менеджмента устойчивости и инноваций. Полученные модели имеют полезные экстремальные свойства. Так, величина $RIS(t)$ в условиях $R_i = Ri \sum_{i=1}^{l-t} g_i * q_i = q$ достигает максимума при $q_i = q$ и $\tau = 1/\ln(1/q)$:

$$RIS(t) = \left(\frac{R}{T}\right) \sum_{l=t-T+1}^{l=t} (1 - q^{bl}) / (1 + aq^{bl}).$$

Аналогично, величина $\Omega = RIS_M * RIS_P * RIS_W$, достигает минимума в случае равенства всех компонент ($RIS = 0,466$) в условиях УР. Эта величина составляет нижнюю границу для геометрического среднего критического уровня компетенций управленческого персонала, занятого на трех рынках ресурсной цепочки: $0,466 \leq (RIS_M * RIS_P * RIS_W)^{1/3}$. Соответствующий момент времени “ t ” для установления УР как функция: $t = \varphi(\tau, T)$, определяется из соотношения $RIS(t) = 0,466$. Рассматривая динамические закономерности в освоении компетенций менеджмента устойчивости представляет интерес случай $\varphi(\tau, T) = \tau$, когда масштаб инерционности $\{\tau_0\}$ подготовки компетентного менеджмента соответствует периоду установления состояния УР (повышение квалификации должно идти постоянно на всем протяжении развития нового технологического уклада). Тогда, при $R = 1$ и $\sigma = 0$, получаем для $T = 40$: $\tau_0 \approx 56$ лет. Другим важным параметром является величина $\tau_{MIN} \approx 29$ лет, согласно условию $\varphi(\tau_{MIN}, T) = T$, когда масштаб инерционности подготовки компетентного менеджмента соответствует периоду обновления кадрового состава лиц, принимающих решения. Этот случай (коэффициент диффузии, $\sigma = 0$) соответствует ситуации наиболее низкой интенсивности коммуникативных процессов при обновлении квалификации. Если интенсивность коммуникации ($a = AC$) таких процессов повышается, то развитие технологического уклада ускоряется, например, при AC

$= 0,796$ получаем $\tau_0 \approx 44$ года, $\tau_{\text{MIN}} \approx 20$ лет. С закономерностями динамики УР согласуется и диффузия нововведений, которая строго синхронизируется с повышательной волной К-цикла и достигает своего «созревания» в области его пика [8]. Учет этих обстоятельств на основе представленного моделирования позволяет вести количественное рассмотрение для формализации важных закономерностей менеджмента инноваций. Так, динамика величины $RIS(t)$ достигает своего максимального значения в зависимости от величины интенсивности коммуникации: $a = AI$. Такая величина для каждого варианта $\{\tau_0, \tau_{\text{MIN}}\}$ определяется из условия:

$$AI: \max_a \frac{dRIS(t)}{dt}.$$

Так, для варианта $\{\tau_0 = 56, \tau_{\text{MIN}} = 29\}$ получаем: $AI_1 = 0,705$ и $RIS_1 = 0,78$, а для варианта $\{\tau_0 = 44, \tau_{\text{MIN}} = 20\}$: $AI_2 = 1,360$ и $RIS_2 = 0,79$. Эти результаты позволяют связать интенсивность инновационных процессов с долей профильного менеджмента, соответственно: $R_1 = 0,60$, $R_2 = 0,59$. Величина “ R ” как важнейший регламентирующий параметр стратегии образования в части объема подготовки специалистов менеджмента инноваций определялась ранее на основе качественных предпосылок [6].

Выводы и рекомендации

Для исследования задач рыночного дизайна и менеджмента устойчивости введены модельные параметры (уровень профильной компетенции выпускников вузов и управленческого персонала; масштаб инерционности подготовки компетентного менеджмента; доля выпускников по профильной специализации; параметры коммуникативных процессов в социально-экономическом кластере; параметры динамических закономерностей в усвоении компетенций менеджмента устойчивости и инноваций), которые определяют важные количественные закономерности менеджмента устойчивости технико-экономического развития. В частности, в условиях принятия решений «по большинству» необходимо преобладание доли менеджмента устойчивости с профильной компетенций, обеспечивающей уровень среднего геометрического по рынкам жизненного цикла продукции выше критического значения. Полученные оценки согласно представленным результатам дают нижние границы характерных величин и хорошо соответствуют известным теоретическим и экспериментальным фактам о длинных циклах экономической конъюнктуры. В силу выявленных экстремальных свойств такой динамики, ускорению формирования технологического уклада будет способствовать, в частности, унификация процессов подготовки профильных специалистов. Полученные соотношения позволяют оценить и долю выпускников по менеджменту инноваций для отраслей производства и потребления, необходимую для обеспечения эффективного режима устойчивости технико-экономического развития. В целом, представленные количественные характеристики подготовки менеджмента устойчивости и диффузии инноваций соответствуют известным качественным закономерностям этих процессов, а соответствующие модели позволяют получить новые достоверные количественные результаты.

Список литературы

1. *Meade, N., Islam, T.* Modelling and forecasting the diffusion of innovation a 25 year review. *Int. J. Forecast.*, 22, 2006, p. 519–545.
2. *Roth A.E.* The economist as engineer: game theory, experimentation, and computation as tools for design economics. *Econometrica*, Vol. 70, No. 4, 2002, p. 1341–1378.
3. *Venda V., Hendrick H.* Ergodynamics and macroergonomics in analysis of decision-making efficiency and complexity, *International Journal of Human–Computer Interaction*, 6:3, 1994, p. 253-274.
4. *Voronov A.A.* Resource management stability: issues and analysis, in *International Conference “Towards life cycle sustainability management”*, 2011.
5. *Воронов А.А.* Исследование стабильности в жизненном цикле продукции автопрома // *Вестник ИНЖЭКОНА. Серия: Технические науки.* 2012. Вып. 8. С. 108-112.
6. *Воронов А.А.* Менеджмент устойчивости производства и потребления. Проблемы инновационного развития промышленного предприятия в современных условиях. СПб.: СПбГЭУ, 2015. С. 57-68.
7. *Глазьев С.Ю., Микерин Г.И.* Длинные волны НТП и социально-экономическое развитие. М.: Наука, 1989.
8. *Садовничий В.А., Акаев А.А., Коротаев А.В., Малков С.Ю.* Моделирование и прогнозирование мировой динамики. М.: ИСПИ РАН, 2012. 359 с.

УДК 658.014.1:334

Гасанов Гейдар Сардар оглы
Азербайджанский государственный
экономический университет

ВНУТРИОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ КАК СПОСОБ СНИЖЕНИЯ НЕЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ БИЗНЕС-ОРГАНИЗАЦИЯМИ

Аннотация. Статья посвящена оценке влияния внутриорганизационных изменений на повышение эффективности управления бизнес-организациями. Делается вывод, что внутриорганизационные изменения меняют отношения к внешней среде, бизнесу, структуре, психологическому климату и в целом менеджменту организации. Ввиду того, что менеджеры и работники организации по-разному воспринимают и оценивают изменения, последние в социальных системах не всегда проходят по заранее разработанным планам. Преобразования в организации нельзя осуществлять по частям, нужен комплексный подход, который учитывает взаимосвязь работы всех компонентов организации. Чтобы эффективно управлять изменениями, необходимо достичь равновесия всех подсистем управленческой системы.

Ключевые слова: менеджмент, организация, изменения, внешняя среда, внутренняя среда, рынок, бизнес, миссия, стратегия, корпоративная культура

Hasanov Heydar, S. og.
Azerbaijan State Economic University

INTRA ORGANIZATIONAL CHANGES ON INCREASE IN MANAGEMENT EFFICIENCY BUSINESS BY THE ORGANIZATIONS

Abstract. Article is devoted to influence of intra organizational changes on increase in management efficiency business by the organizations. Here the conclusion is drawn that intra organizational changes change the relations to the external environment, business, structure, psychological climate and in general to management of the organization. Changes in social systems not always take place on previously developed plans. In view of the fact that managers and employees of the organization differently perceive and estimate changes. It is impossible to perform transformations to the organizations by separate parts. To mean an integrated approach which considers interrelation of work of all components of the organization is necessary. That, effectively to manage changes it is necessary to reach balance of all subsystems of managerial system.

Keywords: management, organization, changes, external environment, internal environment, market, business, mission, strategy, corporate culture

Постиндустриальная внешняя среда изменчива, непредсказуема, неопределенна и неподконтрольна. Современные экономисты и другие исследователи не оспаривают эти свойства внешней среды. Однако, по нашему мнению, чаще всего игнорируется немаловажный факт – внешняя среда формируется, в первую очередь, из других организаций. Когда общие интересы сближают организации и помогают координировать свою деятельность, получается синергетический эффект, а конкурирующие интересы способствуют возникновению неопределенности внешней среды. Значит, общие интересы становятся намного важнее интересов конкурирующих.

Внешняя и внутренняя политика правительства, налоговые, денежно-кредитные, таможенные, экологические, демографические и другие вопросы и вызовы могут быть объектами общих интересов деловых организаций. Чаще всего нефтяные компании эффективно кооперируют с крупными компаниями, которые разделяют их интересы, например, с автомобильными компаниями, а они, в свою очередь, с металлургическими и так далее; рекламодатели – с рекламными фирмами, а они, в свою очередь, с компаниями средств массовой информации.

Общие интересы крупных организаций позволяют им делать три вещи:

- выбирать такую внешнюю среду, с которой хотят работать;
- по возможности создавать новую среду;
- изменять ту среду, которая угрожает нестабильностью.

С нашей точки зрения, для эффективного осуществления этих действий общие интересы недостаточны. Наряду с общими интересами, каждая солидная компания, чтобы снизить негативное влияние внешней среды, должна заниматься стратегической сегментацией, создавая стратегические зоны хозяйствования, стратегические хозяйственные центры и стратегические группы влияния.

Диверсификация и универсализация деятельности дают дополнительные возможности для гибкого реагирования на вызовы внешней среды. Специализация в одной отрасли не позволяет гибко реагировать на неожиданные изменения. Поэтому, современным деловым организациям не следует придерживаться четкой отраслевой принадлежности. Они одновременно должны работать в различных отраслях и на разных рынках. Только таким образом, они могут уменьшить негативное влияние неопределенности и непредсказуемости внешней среды, получить конгломератный эффект и сбалансировать риски потерь от изменения рыночной конъюнктуры и деятельности конкурентов.

Неопределенность внешней среды чаще всего возникает из-за научно-технологического прогресса, конкурентной динамики, поведения поставщиков, потребителей, государственных органов, экономико-политической ситуации. Неопределенность внешней среды проявляется непредсказуемыми тенденциями и событиями в будущем. Значит, кроме сбора и анализа детальной информации, также необходимо прибегать к сценарному анализу. При таком анализе неопределенность берется как факт, исходя из которой, готовится несколько вариантов перспективного развития и соответствующая поведенческая стратегия.

Как отмечал И. Ансофф, существуют три управленческие реакции на неожиданные изменения: реактивная, активная и плановая [1. С. 387-400]. Только когда менеджмент организации в своей деятельности придерживается активной и плановой реакции, снижаются негативные последствия неопределенности. Сценарный анализ на основе разработки нескольких вариантов долгосрочного развития, выбор лучшего варианта и поведенческий процесс являются составными компонентами ситуационного подхода, который используется при плановой реакции на неожиданные изменения.

Чтобы адекватно реагировать на неожиданные изменения и реализовывать нужную стратегию ради достижения целей и миссии организации, менеджмент должен постоянно проводить в жизнь необходимые стратегические и тактические изменения во внутренней среде организации. Исследования доказывают что, более 90% банкротств вновь созданных малых предприятий происходит из-за неопытности менеджеров и неумения менеджмента адекватно реагировать на неожиданные изменения во внешней среде [2. С. 6].

Если кризисная ситуация на предприятии возникает из-за внутренних причин, то нужно менять высшее руководство и взамен их приглашать менеджеров со стороны, а если такая ситуация возникает из-за внешних обстоятельств, то следует в высшее руководство приглашать своих специалистов. Так, в Азербайджанской Республике в 90-е годы прошлого столетия ООО «Baku Steel Company» работала неэффективно из-за внутренних обстоятельств, и была отдана на контрактное управление иностранной компании, а в государственной нефтяной компании «SOCAR» негативные тенденции возникли от внешних причин, и были сделаны рокировки в руководящем составе менеджмента этой же организации. Помимо этого, в обеих компаниях была осуществлена горизонтальная, вертикальная и конгломератная диверсификация бизнеса. Положительный эффект также дали слияние и реструктуризация, осуществленные в компаниях.

Для того чтобы, снизить негативные последствия внешней среды бизнес-организации должны иметь следующие способности:

- умение анализировать экономическую, политическую и социальную ситуацию в стране и в мире;
- умение выбирать приоритетные позиции в конкурентной борьбе;
- умение своевременно выявлять актуальные нужды и потребности реальных и потенциальных покупателей;
- умение анализировать экономическую конъюнктуру на рынках сырья, сбыта продукции, капитала, технологии, информации, знаний и труда;
- умение создавать стратегические группы влияния, и анализировать их деятельность в стране и за рубежом;
- умение создавать стратегические центры хозяйствования, стратегические хозяйственные центры и стратегические запасы ресурсов и анализировать их состояния;
- умение реализовывать конкурентные идеи в логистике, производстве, технологии, сбыте, менеджменте, маркетинге и т.д.

Именно внутренняя среда организации является больше всего продуктом ума собственников и менеджеров [4. С. 133]. Организация производства и менеджмента напрямую зависит от выработанных и реализованных решений, умения влиять на подчиненных, стиля руководства менеджеров. Создание внутренних подсистем, компонентов и процессов является результатом деятельности менеджмента.

По нашему мнению, признаками разрушения внутренней среды организации являются:

- неудовлетворительная организация производства и сбыта продукции и услуг;
- отсутствие реакции на изменения, происходящие на рынке, и в целом во внешней среде;
- неспособность своевременно изменить ассортимент продукции и услуг;
- повышение затрат на производства и сбыт продукции;
- нежелание высшего руководства делегировать полномочия нижестоящим уровням менеджмента;
- волюнтаризм при создании организационной структуры на основе симпатии или антипатии к людям, которые занимают ту или иную должность;
- утрата организационной культуры, норм социального поведения, философии организации, традиции, корпоративного дух, нормального психологический климат и т.д.
- снижение трудовой мотивации персонала организации.

Все эти факты вынуждают деловые организации заниматься постоянными изменениями в организации, которые должны повысить эффективность системы управления.

Часто изменения в бизнесе и в управлении проходят не по заранее написанным сценариям. Это связано с тем, что менеджеры и сотрудники организации по-разному воспринимают и оценивают изменения. Высшее руководство воспринимает изменения как попытку повышения конкурентоспособности, увели-

чения рыночной доли отдельных продуктов, связать реальные шаги со стратегией, как шанс укрепления профессиональных навыков и развития карьеры. Для менеджеров же среднего и низшего звена, да и в целом для персонала изменения в среде обитания оказываются не нужными, и они сопротивляются поодиночке, или объединившись в группы. Согласно теории, топ-менеджеры должны добиться от работников поддержки в своих начинаниях путем демонстрации собственной приверженности процессу изменений, налаживания эффективных двусторонних коммуникаций, обеспечения участия работников в процессе изменений [3. С.191].

Сущность изменений зависят от умения деловой организации выживать и осуществлять деятельность в новом состоянии рынков, знаний, технологий, продукта обратных связей, корпоративной культуры и пр. Эти факторы определяют уровни стратегических изменений. Существуют три вида изменений: коренная реорганизация, радикальные изменения и умеренные изменения.

При коренных изменениях меняется отрасль, профиль и номенклатура продукции коммерческой организации. Так, например, компания «Azersun Holding» в конце 90-е годы прошлого столетия начала заниматься конгломератной диверсификацией. Сейчас компания производит продукции пищевой (сахар, соль, молочные и мясные продукты) и бумажной промышленности, круглый год выращивает сельскохозяйственные культуры, занимается логистикой, железнодорожными перевозками нефтяных продуктов, оказывает услуги в торговле, общественном питании, гостиничном бизнесе и т.д. Холдинг, работающий в различных секторах экономики, коренные изменения осуществляет за счет построения новых заводов или модернизации старых.

Радикальные изменения связаны с глубокими структурными преобразованиями внутри организации. Например, ООО «Baku Steel Company», созданное на базе завода «Баку Электроштап», подготовила и реализовала проект по реконструкции электродуговой сталеплавильной печи. Быстрые и гибкие внутриорганизационные изменения позволили компании стать флагманом в металлургической промышленности страны, и сейчас она производит стальную арматуру, катанки, угольники, швеллеры, двутавры и заготовки. За последние 5 лет компания инвестировала на создания новых и на модернизацию старых производственных участков более 45 млн долларов США и увеличила производственную мощность на 770,0 млн. т.

Кроме этого, были проведены изменения в структуре управления компанией: созданы отдел маркетинга, рекламы и логистики, расширены полномочия планово-экономического отдела и отдела продаж. Были заново разработаны должностные инструкции специалистов и менеджеров высшего и среднего звена, предусматривающие делегирование большого числа полномочий. Ради укрепления корпоративной культуры в компании разработали этический кодекс, сформулировали миссию и кредо.

ОАО «Holcim» (Азербайджан) был создан на базе ОАО «Qaradaq Sement». В начале швейцарская компания по производству цемента «Holcim» взяла ОАО «Qaradaq Sement» на контрактное управление, а затем купила контрольный пакет акций. В первую очередь, были определены конкретные цели и

разработаны стратегии развития для их достижения. В результате, за счет реинжиниринга бизнес-процессов (освоение новых и модернизация старых клинкерной печей) было увеличено производство цемента по сравнению с советским периодом на 6 раз. Коренным образом изменилась структура управления. Дивизиональная структура позволила компании быстро адаптироваться к новым условиям. Самостоятельность отдельных подразделений дала возможность увеличить долю рынка и прибыль. Наряду с этим, компания начала использовать систему «канбан». Логистическое подразделение с помощью 27-тонных цистерн, установленных на грузовых автомобилях, точно и в срок доставляет цемент потребителям в любую точку страны.

Структурные и производственные изменения, проведенные в ОАО «Holcim» (Азербайджан) помогли увеличить производство цемента. Если компания в 2005 году производила цемент 1500 тыс. тонн, то в 2015 году – более 1800 тыс. тонн.

Анализ описанных преобразований позволяет сделать следующие выводы:

- коренные и радикальные изменения должны осуществляться на основе четко выработанной стратегии развития;
- при реализации изменений следует использовать специфический ресурс – знания, квалификация, промышленная собственность, торговая марка, профессиональные навыки менеджмента и т.д.;
- внутриорганизационные изменения, касающиеся организационной структуры, культуры, философии и взаимоотношений руководитель-подчиненный должны создавать условия для адекватного и оперативного реагирования на изменения во внешней среде;
- изменения должны осуществлять менеджеры, которые имеют неформальный авторитет среди сотрудников, могут сотрудников компании сделать приверженцами изменениям, использовать необходимые побудительные мотивы для их эффективной работы;
- руководитель, осуществляющий изменения, в большей степени должен быть преобразующим лидером, нежели харизматическим или атрибутивным;
- успех реорганизации достигается путем повышения оперативности принимаемых управленческих решений;
- для снижения сопротивления противников изменений, радикальные и коренные реорганизации должны проводиться быстро и в кратчайшие сроки. О намеченных изменениях должны знать только лишь узкий круг лиц из высшего руководства, а умеренные изменения можно проводить и не торопясь;
- радикальные и коренные изменения должны гарантировать конкурентоспособность деловой организации в долгосрочной перспективе;
- не следует привлекать сотрудников при принятии решений, касающихся внутриорганизационных изменений. В этом случае партисипативность неуместна.

Анализ показывает что, в постсоветских странах передача собственности в частные руки, автоматически не сделала предприятия эффективными. Залог успеха коренится в эффективном управлении. Управление изменениями – это в первую очередь, равновесие всех элементов управленческой системы. Поэтому

управлять изменениями по отдельным фрагментам нельзя, нужен комплексный подход, который учитывает сбалансированность работы всех компонентов организации. Осуществленные таким образом внутриорганизационные изменения меняют отношения к внешней среде, бизнесу, структуре, психологическому климату и в целом менеджменту организации.

Список литературы

1. Ансофф И. Стратегическое управление / Пер. с англ. М.: Экономика, 1989. 519 с.
2. Блинов А.О., Шапкин И.Н. Предпринимательство на пороге третьего тысячелетия. М.: Калита, 2000. 148 с.
3. Семиков В.Л. Теория организации: Учебник. М.: Академия ГПС МЧС России, 2003. 220 с.
4. Растова Ю.И., Кислицин И.Г. Интеллектуальный потенциал как интегральная характеристика готовности к профессиональной управленческой деятельности // Современный менеджмент: проблемы и перспективы. III науч.-практ. конференция: тезисы докладов. СПб.: СПбГИЭУ, 2008. С. 133-137.

УДК 332.8

Гатина Люция Саатовна
Сибирский государственный
аэрокосмический университет
имени академика М.Ф. Решетнева

ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ИННОВАЦИИ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы применения инновационных технологий в сфере жилищно-коммунального хозяйства. Рассматриваются виды инноваций, применяемых в данной сфере.

Ключевые слова: жилищно-коммунальное хозяйство, управленческие инновации, эффективность.

Gatina Lucia, S.
Siberian State Aerospace University

ORGANIZATIONAL AND MANAGEMENT INNOVATIONS HOUSING AND COMMUNAL SERVICES

Abstract. In the article questions of application of innovative technologies in sphere of housing and communal services are considered. The types of innovations used in this field are considered.

Keywords: housing and communal services, managerial innovations, efficiency.

Согласно третьему изданию рекомендаций по сбору и анализу данных по инновациям «Руководство Осло» [1], инновация есть введение в употребление какого-либо нового или значительно улучшенного продукта (товара или услуги) или процесса, нового метода маркетинга или нового организационного метода в деловой практике, организации рабочих мест или внешних связях. Таким образом, различают четыре типа инноваций: продуктовые, процессные, маркетинговые и организационные.

Организационная инновация есть внедрение нового организационного метода в деловой практике фирмы, в организации рабочих мест или внешних связях. Отличительной особенностью организационной инновации от прочих организационных изменений на данной фирме является внедрение какого-либо организационного метода (в деловую практику, в организацию рабочих мест или во внешние связи), не использовавшегося фирмой ранее и являющегося результатом реализации стратегических решений руководства.

Организационные инновации в деловой практике включают в себя внедрение новых методов в организацию повседневной деятельности и порядка выполнения разнообразных работ. Сюда входит, к примеру, внедрение новых практик для улучшения обучения сотрудников и облегчения циркуляции знаний внутри фирмы. Примером может служить внедрение кодификации знаний, т. е. организация баз данных о передовых методах деятельности, подбор учебного материала и другой информации таким образом, чтобы сделать все это более доступным для персонала. Другим примером было бы первое в практике данной фирмы применение методов повышения квалификации работников и снижения текучести кадров – таких, как системы обучения и повышения квалификации. Прочие примеры: первые опыты внедрения новых систем управления главными производственными процессами или снабженческими операциями, таких как организация снабженческих цепочек, оперативная перестройка бизнеса, маневрирование объемом производства и управление качеством.

Инновации в организации рабочих мест включают в себя внедрение новых методов распределения ответственности и права принятия решений между сотрудниками при организации и согласовании различных рабочих процессов внутри подразделений фирмы и во взаимодействии этих подразделений, а также внедрение новых принципов структурирования деятельности вроде объединения различных видов работ. Примером инновации в организации рабочих мест может служить первое применение организационной модели, предоставляющей сотрудникам фирмы бóльшую автономию в принятии решений и поощряющую их к участию в выдвижении новых идей. Этого можно достичь путем децентрализации деятельности внутри групп сотрудников и административного контроля или созданием формальных и неформальных рабочих коллективов, члены которых связаны относительно более гибкими обязанностями и ответственностью. В то же время организационные инновации могут состоять и в централизации, и в усилении подотчетности при принятии решений. Примером организационной инновации в структурировании деловой активности

может быть первое по времени внедрение системы «изготовления на заказ» (объединяющей сбыт и производство) или сочетание инжиниринга и опытных разработок с производством.

Новые организационные методы во внешних связях фирмы включают внедрение новых способов организации взаимоотношений с другими фирмами или государственными организациями, таких как установление новых форм сотрудничества с исследовательскими организациями или заказчиками, новые методы интеграции с поставщиками, использование внешних результатов исследований и разработок (outsourcing), первое в практике фирмы привлечение коммерческих субподрядчиков к производству, заготовкам, распределению, набору персонала и вспомогательным службам.

Изменения в деловой практике, организации рабочих мест или внешних связях, основанные на организационных методах, уже используемых фирмой, не являются организационными инновациями. Точно также формулирование управленческих стратегий само по себе не является инновацией. Однако организационные изменения, воплотившие новую управленческую стратегию, являются инновацией, если они представляют собою первое для данной фирмы использование нового организационного метода в деловой практике, организации рабочих мест или внешних связях. К примеру, обнародование письменных стратегических установок, направленных на повышение эффективности использования запаса знаний, накопленного на фирме, само по себе не является инновацией. Инновация возникнет, если эта стратегия реализуется в виде использования нового программного обеспечения и новых способов документирования информации для облегчения и поощрения обмена знаниями между различными подразделениями фирмы.

Слияния с другими фирмами или приобретение других фирм не считаются организационными инновациями, даже если все это происходит впервые. Слияния и приобретения могут тем не менее включать в себя организационные инновации, если в ходе этого фирма создала или освоила новые методы организации.

Предоставление жилищных услуг – деятельность обслуживающей организации ЖКХ, непосредственно выполняющей работы по поддержанию в исправном состоянии элементов жилого здания в соответствии с установленными параметрами, эксплуатационными показателями и режимом работы его конструкций, инженерных систем и технических устройств, их наладке и регулированию, устранению аварий и недостатков, содержанию придомовой территории, контролю их состояния. Система управления качеством обслуживающей организации ЖКХ, отвечающая требованиям стандарта качества ГОСТ Р ИСО 9001-2015 – это комплекс административных, технологических, социальных и юридических мероприятий, обеспечивающих возможность организации гарантированно предоставлять услуги (производить продукцию) по профилю ее деятельности, отвечающие требованиям заказчика (потребителя) и в соответствии с действующим законодательством и государственными нормативными документами, регламентирующими данные виды деятельности. Прежде всего, суть нашей идеи заключается в том,

чтобы *создать для обслуживающей организации ЖКХ механизм управления*. При этом, механизм управления должен затрагивать все процессы, поскольку у нас применен процессный подход, в соответствии со стандартом ГОСТ Р ИСО 9001-2015. Ведь нарушение правил, например, проверки технического состояния, может привести к серьезным проблемам.

В договоре между управляющей организацией и обслуживающей организацией ЖКХ определяется и четко прописывается зона обслуживания и стоимость выполнения каждой отдельной работы, производимой обслуживающей организацией ЖКХ. Для этого управляющая организация разрабатывает перечень и стоимость выполнения единичных работ, который согласовывается с обслуживающей организацией ЖКХ при заключении договора и является его неотъемлемой частью. Оплата выполненных обслуживающей организацией ЖКХ работ производится на основании стоимостей единичных работ суммированием фактически выполненных работ. В договоре необходимо предусмотреть штрафные санкции за невыполнение или не надлежащее выполнение работ, в этом случае стоимость оплаты работ обслуживающей организации ЖКХ за установленный период времени уменьшается на сумму наложенных на него штрафов. Необходимо предусмотреть механизм изменения стоимостей единичных работ, обеспечив его прозрачность и прогнозируемость. Целью этого является создание условий, стимулирующих обслуживающую организацию ЖКХ увеличивать собственную прибыль за счет снижения издержек и повышения эффективности собственной деятельности. С этой же целью необходимо определить достаточно длительный срок действия договора и четко прописать механизм расторжения договора по инициативе управляющей организации.

В списке процессов обслуживающей организации ЖКХ присутствует аутсорсинг, другими словами, субподряд – договор с организацией или лицом на частичное выполнение каких-либо работ, заключаемый главным подрядчиком, обслуживающей организацией ЖКХ, исполнителем по этим работам. Примерами таких работ могут быть высотные работы – сбивание сосулек, обрезка деревьев с помощью автовышки, уборка снега трактором, необходимость менять выпуски канализации в доме и др. Причем, обслуживающая организация ЖКХ не обязательно должна прибегать к помощи субподрядчиков.

Обслуживающая организация ЖКХ должна обеспечить соответствие процессов, продукции и услуг, поставляемых внешними поставщиками, требованиям. В современных условиях правила диктуют покупатели и заказчики. Для того чтобы удержать свои позиции на рынке, поставщики и подрядчики следуют желаниям клиентов. От того, насколько качественно и профессионально будут выполнены работы по содержанию и ремонту организацией-подрядчиком, зачастую зависит работа обслуживающей организации ЖКХ, в целом. Остановив свой выбор на той или иной подрядной структуре, нужно встретиться с ее руководством, чтобы познакомиться поближе и понять какие принципы лежат в основе ее работы, какие планы у компании и т. д.

Список литературы

1. Руководство Осло. Рекомендации по сбору и анализу данных по инновациям. М.: ЦИСН, 2006. 192 с.
2. ГОСТ Р ИСО 9000-2015. Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь. Утвержден и введен в действие Приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 28 сентября 2015 г. №1390-ст. М.: Стандартинформ, 2015. 101 с.
3. ГОСТ Р ИСО 9001-2015. Системы менеджмента качества. Требования. Утвержден и введен в действие Приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 28 сентября 2015 г. №1391-ст. – М.: Стандартинформ, 2015. 79 с.

УДК 658.01

Герасимов Борис Никифорович
Международный институт рынка

РОССИЙСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ: ТЕОРИЯ, МЕТОДОЛОГИЯ, ТЕХНОЛОГИИ

Аннотация. Управление человеческими и групповыми отношениями является наиболее распространенным процессом в деятельности организаций. Представлены элементы менеджмента и характер их влияния на персонал организации. Выделены методологические инструменты, успешно функционирующие в поведении и деятельности людей и групп. Разработан комплекс технологий различных элементов менеджмента. Исследование поведения и деятельности людей позволило выявить эффективные параметры воздействия элементов менеджмента для использования в организации. Выделены основные направления развития науки менеджмента в области теории, методологии и технологий.

Ключевые слова: элементы менеджмента, поведение, деятельность, теория, методология, технологи, параметры влияния, направления развития.

Gerasimov Boris, N.
International Market Institute

RUSSIAN MANAGEMENT: THEORY, METHODOLOGY, TECHNOLOGIES

Abstract. Management human and group relations is by the most widespread process in activity of organizations. Management elements and character of their influence are presented on the personnel of organization. Methodological instruments successfully functioning in behavior and activity of people and groups are distinguished. The complex of technologies of different elements of management is worked out. Research of behavior and activity of people allowed to educe the effective parameters of influence of management elements for the use in organization. Basic directions of development of management science are distinguished in area of theory, methodology and technologies.

Keywords: management elements, behavior, activity, theory, methodology, technologists, parameters of influence, direction of development.

Наука менеджмента молодая, начала формироваться не так давно, где-то в середине 20 в. Если кому-то кажется, что это не так, рекомендую заглянуть в работу П. Друкера «Практика менеджмента», где автор, представляя свой эпи-

столярный труд российскому читателю в 2000 г., в предисловии написал: «В 50-е гг. XX в. науки менеджмента не было. Все, чем мы располагали, были какие-то байки из практики руководителей. Поэтому мне ничего другого не оставалось, как самому творить науку менеджмента» [1]. За это время наука менеджмента прошла значительный путь: от появления названия до создания определенных теоретических постулатов и методологического инструментария.

На самом деле менеджмент на практике существовал давно. Но его не замечали или старались не замечать. Ведь как только человек открывает дверь любой организации, на него начинает веять духом менеджмента организации. Появляются люди, с которыми он знаком, возникают приветствия, краткий обмен информацией, деловая этика, проявление властных отношений и т.д.

Наблюдаемое отсутствие системности и терминологическая путаница в исследованиях, сложившаяся в конце XX и начале XXI вв., сохранились до наших дней. Очень часто в литературе термины «управление» и «менеджмент» трактуются как синонимы. Некоторые предлагают собственные версии этих понятий, не утомляя себя их обоснованием. При этом многие определения мало чем отличаются один от другого. Таким образом, происходит засорение научного понятийного пространства в сферах и управления и менеджмента.

Понятие «менеджмент» несет более специфическую по сравнению с понятием «управление» смысловую нагрузку. Если взять общее понятие слова «manage» в словосочетании «I managed», то в переводе это будет означать: «мне удалось», «я справился», «я достиг результата». При объединении двух синонимических рядов получается понятие термина «менеджмент». Это парадигма двух измерений: функции управления в традиционном понимании (административная, организаторская, контролирующая, направляющая и т.п.) и оценка результативности и эффективности функций управления.

Менеджмент – это участие в управлении процессами и человеческими отношениями [3]. Таким образом, было найдено какое-то место менеджменту в науке управления. Но в управлении участвуют также социология, логика, педагогика, психология и т.д., оставаясь отдельными предметными областями. С этим можно спорить, но для этого надо накопить и представить весомые аргументы, а также всерьез заниматься самоопределением науки менеджмента.

Теория любой науки включает законы, принципы, парадигмы, типологию, видовые особенности. Для построения *теории менеджмента* были выбраны следующие его элементы: власть, лидерство, мотивация, коммуникации, деловая этика, конфликт, групповая динамика, социальная ответственность, стиль управления, совместная деятельность, изменения [2]. Важное значение эти элементы менеджмента играют и в некоторых атрибутах организации интегрального характера таких, как социально-психологический климат, управленческая команда, организационная культура, имидж.

На практике существуют видовые особенности некоторых элементов менеджмента: коммуникаций, власти, мотивации, деловой этики. Например, четко определены несколько видов власти: экспертная, законная, эталонная, основанная на вознаграждении или принуждении, несколько жанров манипулирования и т.д. Некоторые положения теории менеджмента представлены в работах ав-

тора [4], касающиеся предметов, объектов и факторов воздействия элементов менеджмента. Характеристика элементов менеджмента с точки зрения их влияния на персонал организации в авторской версии представлена в табл. 1.

Таблица 1

Элементы менеджмента и аспекты их влияния на поведение людей

Наименование	Назначение элемента
Лидерство	Влияние примером, поступками, обаянием и т.д.
Мотивация	Влияние через совокупность необходимых им потребностей. Побуждение работников к усилиям для определенного поведения и деятельности
Конфликты	Влияние через нахождение (создание) противоречий, регулирование напряженности в отношениях людей
Власть	Влияние через демонстрацию возможности руководителей и возможных последствий той или иной деятельности и/или поведения
Коммуникации	Влияние через содержание и адрес передачи информации (совещание, личная беседа, ритуалы, и т.д.)
Социальная ответственность	Влияние через принятие руководством организации обязательств в отношении условий жизни работников и окружающего населения
Групповая динамика	Влияние через формальные группы и неформальные отношения
Стиль	Влияние через соотношение внимания к деятельности и поведению людей и результатам труда
Деловая этика	Влияние на людей через нормы, стандарты и правила поведения
Совместная деятельность	Влияние через коллективную ответственность работников за выполненную работу и адекватное поведение
Изменения	Влияние за поворот сознания работников в сторону позитивного восприятия реформ и новаций

К настоящему времени, увлекшись исследованием отдельных элементов менеджмента, по сути дела не фигурирует такая категория как «система менеджмента» аналогично категории «система управления». Многие авторы рассматривают элементы менеджмента в рамках какого-то менталитета и конфессионального влияния. Но это уже методологические аспекты, связанные со спо-

собами представления отдельных элементов менеджмента или их совокупностей в некоторой социальной или экономической среде.

Методология – учение о логике применения инструментов научного познания той или иной предметной области [5]. К основным инструментам предметной методологии относятся концепции, механизмы, модели, показатели деятельности и методы. Методология менеджмента есть общенаучный феномен, включающий различные инструменты, в т.ч. других гуманитарных дисциплин. Процесс менеджмента – понятие, отражающее разные состояния отдельных его элементов, их пространственные и временные характеристики.

Концепция менеджмента организации – целостный комплекс положений (идей, принципов, подходов, целей, стратегии, приоритетов и пр.), в соответствии с которыми строится и осуществляется менеджмент в организации [6]. При этом элементы менеджмента используются и во многих областях управленческой деятельности организации: формулировании и разрешении проблем, решении управленческих задач, формировании и поддержании культуры, имиджа, социально-психологического климата и т.д.

Автор принимал участие в некоторых методологических разработках в сфере менеджмента. Например, были построены информационно-логическая модель системы мотивации персонала и несколько моделей возникновения и разрешения конфликтов [3]. Однако модельные построения встречаются в литературе, например модель становления организационной демократии [9].

Технологии – это совокупности операций, выстроенных в определенной последовательности для выполнения какой-либо деятельности. Технологии менеджмента, влияя на человеческие отношения, призваны сделать поведение человека в организации предсказуемым, адекватным и формализуемым, что должно способствовать успешному решению управленческих задач, а также достижению целей и миссии организации. Автором были разработаны многие технологии менеджмента, предназначенные для широкого применения в организациях [8]. Это касается таких элементов менеджмента, как все виды власти, коммуникаций, лидерства, социальной ответственности.

В технологиях решения управленческих задач продуктивно используются различные виды коммуникаций, власти, мотивации. Это связано, как правило, с реакцией управленца на сочетание различных ситуационных факторов, в частности, на задержку результатов решения задач, отсутствие промежуточных данных, некачественную входную информацию и т.д. Ими не следует злоупотреблять, но без них в некоторых процедурах не обойтись, чтобы результаты решения задач были адекватными. Применение менеджмента способствуют также выбору одного из вариантов, разъяснению содержания работ и продвижению процесса решения. Технологии менеджмента – это достаточно хрупкая вещь, они могут потерять эффективность при неквалифицированном исполнении или пропуске каких-либо процедур.

Менеджмент всегда проявляется при отношениях с подчиненными, коллегами, и руководителями. Некоторые коммуникационные, властные, стилевые, а тем более конфликтные отношения слабо формализованы и каждый человек

реализует на них по своему усмотрению, то был выявлен спектр инструментов менеджмента, используемых в ситуациях или задачах, и представленных ниже.

Общекультурные средства: приветствие, обращение, просьба, извинение, вопрос, ответ и т.д.

Информационные средства: сообщение, разъяснение, объявление и т.д.

Конструктивные средства: обсуждение, рассмотрение, замечание, критика, реплика (ремарка), уточнение, согласование, предложение, и т.д.

Психологические (эмоциональные) средства: поддержка, одобрение, оправдание, воодушевление, ободрение, извинение и т.д.

Ритуальные средства: поощрение, выделение лучших, благодарность, награждение, поздравление, представление нового работника, подведение итогов.

Все перечисленные средства менеджмента могут существовать и сами по себе, отдельно, так как они самодостаточны [7]. Они могут быть вкраплены в различные виды элементов менеджмента: совещание (приветствие перед его началом) или законной власти (обращение к подчиненному, уточнение задания).

Несмотря на некоторую неопределенность в понимании роли менеджмента, очень важно определять эффективность менеджмента. Первым шагом в этом направлении следует считать выделение параметров влияния элементов менеджмента на работников и на группы людей в организации. Были выделены три параметра такого влияния, которые представлены ниже.

Сила воздействия – это свойство личности и/или коллектива людей осуществить воздействие на личность и группу и выделить отчетливую реакцию на смысл и/или содержание воздействия.

Глубина воздействия – это свойство личности или коллектива людей сохранять смысл или содержание воздействия ЭМ после контактов с людьми; превращение переданных смыслов и/или содержаний при использовании ЭМ в собственные позиции; степень проникновения переданных смыслов и/или содержаний при использовании ЭМ в сознание личности /коллектива людей.

Диапазон воздействия – это свойство личности и/или коллектива людей распространять смысл или содержание позиции (указания) при воздействии ЭМ в своем поведении и деятельности на адекватные ситуации, события, задачи без дополнительного воздействия.

Автором были выполнены исследования по 10-балльной шкале (1 – низшая оценка, 10 – высшая оценка): Методика оценки эффективности менеджмента организации предназначена для выявления значений параметров элементов менеджмента [10].

Зарождение менеджмента в середине XX в., формирование его методов и подходов, концепций и принципов, форм и правил не могло происходить по заранее составленному плану, а складывалось по мере их возникновения, использования и полезности при решении управленческих проблем. Как и всякое эмпирическое знание, возникшее из практической деятельности людей, это знание о менеджменте еще пока хаотично по своему содержанию, структуре и отношениям, а поэтому нуждается в определении его роли и места в научном пространстве, а также систематизации его элементов.

Очевидно, нужно развивать представления об элементах и средствах менеджмента, углублять их содержание и возможности, строить теорию в тесной взаимосвязи с методологией и технологией менеджмента. В настоящее время основные ориентиры в менеджменте следует представить следующим образом:

в *теории менеджмента* – введение только объективных необходимых понятий, принципов и законов. Необходимо продолжать систематизацию типов, видов, элементов и областей их самостоятельного проявления, а также тесного взаимодействия с теорией управления:

в *методологии менеджмента* – осмысление многообразия инструментов других предметных областей для использования в менеджменте для повышения профессионализма управленцев, исследование места менеджмента во всех процессах управления;

в *технологии менеджмента* – представление процессов менеджмента в виде взаимосвязанных последовательностей процедур, операций, которые позволяют эффективно разрабатывать и доводить до конца управленческие решения и успешно решать управленческие задачи во всех процессах.

Выделение элементов менеджмента позволило акцентировано наблюдать за результатами их применения в окружающей среде; наращивать необходимый потенциал их влияния; передавать окружающим накопленный опыт; эффективно использовать их в деловой и неформальной среде [11].

Предлагаемый в настоящей работе подход к созданию основ науки менеджмента и его месту в деятельности людей, групп и организаций нетрадиционен, но позволяет построить эффективную систему постулатов и инструментов, предназначенных для их использования в качестве основы для построения теории, методологии и технологий науки менеджмента.

Список литературы

1. Друкер П.Ф. Практика менеджмента. М.: Вильямс, 2000.
2. Герасимов Б.Н., Герасимов К.Б. Управление экономическими системами. М.: ИНФРА-М, 2016. 225 с. Научная мысль.
3. Герасимов Б.Н. Введение в менеджмент: теория, методологи, технологии. Самара: НОАНО ВПО СИБиУ, 2014. 384 с.
4. Герасимов Б.Н. Современный российский менеджмент в контексте вызовов времени // Вестник Университета (Государственный университет управления). 2012. №20. С. 46-53.
5. Саймон Г. Менеджмент в организации / Пер. с англ. М.: Экономика, 1995. 335 с.
6. Герасимов Б. Функции управления: состав, содержание, параметры // Проблемы теории и практики управления. 2016. №7. С. 91-100.
7. Герасимов Б.Н. Исследование роли и места менеджмента в управленческой деятельности организации // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2016. №1(135). С. 40-46.
8. Герасимов Б.Н., Герасимов К.Б. Производственный менеджмент: теория, методология, практика. Самара: Изд-во МИР, 2014. 344 с.
9. Клок К., Голдсмит Дж. Конец менеджмента и становление организационной демократии / Пер. с англ. СПб.: Питер, 2004. 368 с.
10. Gerasimov Boris N., Gerasimov Kirill B. Modeling the Development of Organization Management System // Asian Social Science; Vol. 11, No. 20; 2015. P. 82-89.
11. Герасимов К.Б. Развитие процесса управления инновационным потенциалом организации // Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева. 2012. № 1(25). С. 12-19.

УДК 316.422

Герасимов Кирилл Борисович
Самарский национальный
исследовательский университет
имени академика С.П. Королёва

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИЯМИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация. В работе рассматривается инновационная деятельность на уровне города Самара. Определены проблемы в управлении инновациями в администрации города Самара. Предлагается достаточно прогрессивная и эффективная система управления инновациями, которая обеспечивает быстрое внедрение инноваций на уровне города. Предложенные нововведения и изменения в системе управления инновациями позволят увеличить количество подаваемых предложений и значительно сократить время необходимое на оценку и их согласование.

Ключевые слова: инновация, система управления, муниципальное образование, кадры, изменения.

Gerasimov Kirill, B.
Samara National Research University

SYSTEM OF INNOVATION MUNICIPALITIES

Abstract. This paper considers innovation to Samara city level. Identified problems in the management of innovation in Samara city administration. It is proposed to sufficiently progressive and effective innovation management system, which provides rapid innovation at the city level. The proposed innovations and changes in the innovation management system will increase the number of submitted proposals and to significantly reduce the time needed for evaluation and approval.

Keywords: innovation, control system, municipality, staff, changes.

Формирование успешной организации любой формы собственности в условиях рыночной экономики – сложная и кропотливая деятельность, которая не заканчивается созданием всех необходимых организационных атрибутов в управленческом, правовом или экономическом плане.

Современные организации должны иметь не только привлекательный образ во внешней среде и хорошие показатели хозяйственной деятельности, но и способность гибко реагировать на любые изменения в окружающем мире, демонстрируя при этом свою привлекательность в области операционной деятельности [2].

Большое значение в настоящее время в организациях и в том числе на муниципальном уровне уделяется генерации и выращиванию новых идей, разработке и обоснованию инновационных проектов, обеспечению реализации проектных решений.

Стратегия инновационного развития во многом зависит от накопленного научного потенциала. Самара обладает значительным научным потенциалом, сосредоточенным в высших учебных заведениях, научно-исследовательских организациях, конструкторских организациях, научных центрах и т.п., а также на промышленных предприятиях города.

В последние годы в числе научных организаций выделяются малые инновационные предприятия, поддерживаемые некоторыми федеральными и областными программами. Причем развитие их носит достаточно активный характер. Приоритетным направлением развития не только Самары, но и России в целом, является стратегия инновационного развития.

Инновации коснулись таких видов деятельности как производство шариковых и роликовых подшипников, изолированных проводов, кабелей и прочего электрооборудования, производство шоколада и кондитерских изделий.

Управление инновациями – сложный интегральный процесс объединения деятельности специалистов различных предметных и профессиональных областей, поэтому инновационный менеджер должен обладать совокупностью таких знаний и умений, которые позволили бы довести любую идею до практической реализации [3].

Проведенные исследования управления инновациями в администрации городского округа (г.о.) Самара позволяет сделать следующие выводы:

- получение инноваций от сотрудников упрощено и не инвестируется, что пагубно влияет на инновационную активность персонала;
- компьютерная техника используется минимально, хотя имеются все средства для ее использования в управлении инновациями;
- отделы и службы администрации излишне разобщены, и на согласование важных вопросов порой уходит несколько месяцев;
- управление инновациями в администрации достаточно хорошо организовано, но уделяется мало внимания обработке и оценке получаемых предложений.

В настоящий момент в администрации г.о. Самара разрабатывается достаточно прогрессивная и эффективная система управления инновациями, которая обеспечит быстрое внедрение инноваций. Нововведения затрагивают и саму систему. Изменения в систему управления инновациями вносятся посредством внедрения новых программ и систем управления в администрации.

Активное внедрение и «пилотных» проектов, предназначенных для внедрения инноваций в управление городом, вносит свой вклад в изменение системы в целом. Администрация г.о. Самара является непрерывно развивающимся организмом, способным четко и быстро реагировать на ситуацию на рынке и в сфере новых технологий [4].

Рассмотрим предлагаемую систему управления инновациями в администрации г.о. Самара (см. рис. 1).



Рис. 1. Система управления инновациями

Данная схема является усредненной, поскольку в разных департаментах города она организована с некоторыми отличиями, которые обоснованы спецификой района и численностью населения. Схема отражает авторское видение на систему и основана на проведенных исследованиях.

Как видно из схемы, система управления инновациями имеет девять основных этапов. Рассмотрим эти этапы подробнее.

Привлечение персонала к инновационной деятельности. Руководство администрации г.о. Самара вкладывает большие средства в привлечение рядовых сотрудников к инновационной деятельности, справедливо полагая, что отдача от этих вложений будет намного выше. Во всех департаментах и районах можно увидеть агитационные плакаты, призывающие сотрудников подавать свои предложения. Ежемесячно определяются сотрудники, подавшие больше всех предложений, и среди них разыгрываются ценные призы. Кроме того, за каждое предложение, признанное выгодным, автору назначается денежная премия, что мотивирует остальных сотрудников подавать свои предложения.

Привлечение рядовых сотрудников к инновационной деятельности помогает улучшить условия труда, повысить производительность и безопасность сотрудников [1].

Получение инновационных предложений. Поскольку администрация крайне заинтересована в получении предложений, то их подача должна быть максимально упрощена, чтобы сложности с подачей предложения не останавливали авторов.

В администрации г.о. Самара эта проблема успешно решена. В каждом административном здании стоит большая урна для предложений, в которую

каждый желающий может положить свои идеи, изложенные в свободной форме на бумаге. Обязательным требованием при подаче предложения является указание должности и Ф.И.О. автора. Предложения также могут подаваться в виде заявлений начальнику отдела. Один раз в неделю урну проверяют и извлекают из нее поданные инновационные предложения. Поданные заявления могут касаться не только изменений в социальной сфере, но и любой другой сферы деятельности. Сотрудник может внести предложение об установлении порядка на улицах или о других мероприятиях, которые ключевым образом не влияют на производительность. Любое предложение от сотрудников рассматривается, и если оно крайне необходимо, или повысит мораль сотрудников, то оно внедряется за короткий промежуток времени. Такой метод подачи инновационных предложений не требует от сотрудников специальных навыков и обеспечивает хороший результат.

Такая система получения инновационных предложений достаточно эффективна, но имеет и ряд недостатков. Основным недостатком такой системы является фактор времени. Поданное предложение может пролежать в урне до семи дней, а то и больше и если предложения двух сотрудников совпадают, не всегда можно определить, кто предложил инновацию первым. Это понижает мотивацию авторов, поскольку сотрудники заинтересованы в скорейшей оценке предложений. Кроме того, если из предложения не ясна суть инновации, то автор автоматически выходит из претендентов на премию [5].

Первичное рассмотрение предложений и отбор. Первичным рассмотрением предложений в администрации г.о. Самара занимаются начальники отделов, в которых эти предложения поступили. Начальник отдела читает и определяет ценность каждого предложения для города. Если предложение не требует серьезных финансовых затрат, вопрос о его внедрении решается начальником отдела. Все предложения, не несущие практической ценности, или непонятно изложенные, отсеиваются и отвергаются на первом этапе. Данный метод в большой степени зависит от порядочности и честности начальника отдела. Поскольку отбор предложений проводит ограниченный круг людей, вступает в силу человеческий фактор.

Иными словами, плохие отношения с начальником могут послужить причиной отбраковки предложения. Личные отношения начальника отдела к сотрудникам сказываются на объективности его оценки. Если сотрудник уверен в своей правоте, при возникновении подобного случая, то он может подать свое предложение на следующий этап, минуя своего непосредственного начальника.

Детальная оценка эффективности предложений. После первичной оценки, инновационные предложения передаются в отдел, специализирующийся на детальной оценке инноваций. Группой специалистов проводятся экономические расчеты эффективности инновации, определяется возможность ее внедрения, проводится патентный поиск. От качества работы специалистов на данном этапе зависит, будет ли внедрена инновация. В администрации г.о. Самара этому этапу продвижения инноваций уделяется особое внимание, поскольку необходимо максимально точно предсказать последствия внедрения инновации [6].

Согласование предложения с руководством. После оценки экономического эффекта и материальных затрат на внедрение инновации, она передается на согласование. Предложение согласовывается с начальником отдела, начальником отдела развития и другими должностными лицами. После этого, если предложение одобрено, выносится решение о размерах поощрения для автора инновации.

Поощрение инноваторов. Решение о поощрении выносится после согласования и может иметь следующие формы: единовременная денежная премия; выдача ценных подарков; прибавка к зарплате; повышение в должности.

Как правило, основным средством поощрения инноваторов избирается единовременная премия. В целях дополнительной мотивации сотрудников, среди инноваторов проводятся конкурсы, по результатам которых проводится награждение победителей.

Утверждение инновации руководством. После всех согласований, инновационное предложение направляется на утверждение заместителю главы г.о. Самара. Заместитель главы г.о. Самара проводит совещание с экспертами в данной области и определяет возможность финансирования внедрения инновации. После согласования размеров финансовых вложений и сроков внедрения, заместитель главы г.о. Самара утверждает данное инновационное предложение на внедрение. Утвердив инновационное предложение, заместитель главы г.о. Самара отдает приказ о составлении плана мероприятий по внедрению инновации.

Составление плана мероприятий по внедрению инновации. После того, как заместитель главы г.о. Самара отдал приказ о внедрении инновации, проектно-сметный отдел составляет план мероприятий по внедрению инновации. Сроки и сметная стоимость по этому плану зависят от количества работ, которые нужно провести. Составление плана – очень важный этап, поскольку именно план проведения работ станет основным документом на всем протяжении внедрения инновации. В плане важно учесть максимальное количество факторов, которые могут повлиять на сроки проведения работ.

Внедрение инновации согласно плану. Внедрение инноваций проходит под контролем отдела развития, который организован в каждом департаменте и ведет наблюдение за ходом работ, внося коррективы в план при необходимости. Для внедрения инноваций связанных с большими объемами строительных и монтажных работ, а также с проектированием различных конструкций, привлекаются различные специализированные организации. Ежедневно проводится контроль работы подрядных организаций, по результатам которого заключаются дополнительные соглашения и штрафы за задержку сроков. Начальник отдела развития отчитывается о ходе работ перед заместителем главы г.о. Самара. Инновации внедряются, как правило, в виде «пилотных» проектов в одном из районов, и при их успешном внедрении, постепенно вводятся повсеместно.

Предложенные в работе нововведения и изменения в системе управления инновациями позволят увеличить количество подаваемых предложений и значительно сократить время необходимое на оценку и согласование предложений.

Также рассмотренная система управления инновациями позволит сопровождать приоритетные инновационные направления деятельности в муниципальной социальной сфере на 2016-2020 гг. в г.о. Самара.

Список литературы

1. Бездудная А.Г., Кухарь В.С. Методика стратегического управления инновационной деятельностью на предприятии // Журнал правовых и экономических исследований. 2013. №2. С. 75-77.
2. Герасимов Б.Н. Основы российского менеджмента: методология менеджмента. Самара: Изд-во «Самарский муниципальный институт управления», 2008. 172 с.
3. Герасимов Б.Н. Управление инновационным потенциалом организации. Самара: Изд-во НОАНО ВПО СИБиУ, 2009. 299 с.
4. Ерохина Е.В. Методология анализа и оценка эффективности инновационной деятельности в регионе // Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки. 2013. №4-1. С. 3-17.
5. Никитенко С.М. Об особенностях управления инновациями в муниципальных образованиях // Фундаментальные исследования. 2008. №12. С. 33-36.
6. Современные проблемы управления в условиях информационного общества / Под ред.: Н.В. Тихомировой, Л.А. Данченко, В.Д. Кривова. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. 752 с.

УДК 331.1

**Горобцова Любовь Петровна
Цыганков Игорь Сергеевич**
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет

**ПРИНЦИПЫ ПОСТРОЕНИЯ
ИННОВАТИВНЫХ СТРУКТУР УПРАВЛЕНИЯ
ПРОМЫШЛЕННЫМ ПРЕДПРИЯТИЕМ**

Аннотация. В статье рассматриваются ключевые принципы создания и организации деятельности современных структур управления промышленным предприятием. Изучены особенности реализации инновационной деятельности на крупных предприятиях. В статье отмечены основные проблемы, с которыми сталкиваются организации в рамках предпринимательской деятельности, а также предложены способы их решения. Предлагаются направления возможного развития таких управленческих структур, которые позволят эффективно внедрять инновационные процессы в деятельность промышленных предприятий, комплексно повышать их инновационную активность.

Ключевые слова: инновации, менеджмент, промышленность, инновационные процессы, предприятие.

**Gorobcova Lubov, P.
Tsigankov Igor, S.**
Saint-Petersburg State University of Economics

**PRINCIPLES OF CREATING INNOVATIVE MANAGEMENT STRUCTURES
OF INDUSTRIAL ENTERPRISE**

Abstract. The article discusses the key principles of the establishment and operation of modern industrial enterprise management structures. We reviewed the features of realization of innovative activity at large enterprises. The article noted the main problems faced by the organization as part of business activities, as well as suggested ways of solving them. We propose

directions of possible development of administrative structures that will effectively implement innovative processes in the activities of industrial enterprises, comprehensively improve their innovative activity.

Keywords: innovation, management, industry, innovative process, enterprise.

В XXI веке влияние глобализации и международной конкуренции привело к тому, что для большинства предприятий становится очевидна необходимость инновационного развития, сопровождаемого развитием технологий и человеческого капитала. При этом у фирм есть разные пути для участия в инновационной борьбе. Одни вырабатывают стратегические концепции развития, другие – адаптируют свои организационные структуры к новым реалиям, внедряя специальные подразделения, курирующие перспективные направления улучшения деятельности компании.

Вызовы времени подтверждают тезис о том, что инновации стали ключевым элементом развития как отдельных предприятий, так страны в целом. При этом стоит признать, что на сегодняшний день в России предстоит ещё многое сделать для формирования экономики, ориентированной на инновационное развитие. Даже предприятия, которые вынуждены радикально менять свою структуру и оптимизировать расходы, часто не используют эту возможность для обновления управленческих и производственных процессов. Напротив, возможна парадоксальная экономия на НИОКР, техническом перевооружении и т.п.

Опираясь на данные, предоставленные Минэкономразвития России, можно констатировать, что понимание необходимости инноваций технологического характера у бизнеса остается низкой. Доля инновационной продукции в России в общем выпуске продукции составляет 8-9% (в странах-лидерах – 15% и более) и не растет за последние три года. Отечественные инновации всё ещё характеризуются низкой конкурентоспособностью, что отражает доля РФ в общем мировом экспорте высокотехнологичных товаров – 0,4%. Потенциал российской экономики, безусловно, выше, но в данном случае необходимо отметить позитивную динамику показателя (в 2010 году доля России составляла 0,21%) [7, 8].

Одновременно, опираясь на многочисленные исследования, проведённые учеными разных научных школ, можно констатировать, что в стратегической перспективе экономический рост формируется технологическими инновациями не в меньшей мере, чем наращиванием факторов производства.

В современных рыночных условиях обеспечение конкурентоспособности любого предприятия (организации), повышение его имиджа и выход на международные рынки может быть реализован не только за счёт создания условий со стороны внешней институциональной среды, но и путем перестройки как системы управления предприятием, так и «отладки» его всей ресурсной базы. Другими словами, требуется серьезная «перезагрузка» возможностей предприятия для разработки, внедрения и коммерциализации инноваций.

Как правило, серьёзного конкурентного преимущества добиваются те компании, которые делают ставку на инновации, связанные с новыми технологиями, новыми способами маркетинга, производства или сбыта, логистики, ли-

бо с формированием нового сегмента отрасли, изменением стоимости или появлением новых компонентов производства, изменением параметров законодательного и нормативного регулирования. Таким образом, очевидно, что инновационная деятельность – это комплексная адаптивная система взаимодействия методов, принципов, функций и органов управления, основанных на передовых подходах к менеджменту организации.

Между тем задача формирования инновационного предприятия не может быть успешно решена без взаимосвязи стратегических целей, требований рынка и способа организации инновационной деятельности. Практически каждая компания, вставшая на путь инновационного развития, сталкивается с необходимостью поиска соответствия между принципами управления компанией и структурно-организационными взаимосвязями в ней. Соответственно, чем радикальнее внедряемые инновационные решения, тем тщательнее должно проводиться научное обоснование выбора методологической базы развития организации [7].

В результате, под организацией инновационной деятельности нужно понимать системный процесс формирования таких организационных структур, которые определяют оптимальный состав и место производственных и сбытовых подразделений, а также регламентируют процессы методы, формы, используемые в инновационной деятельности. В то же время для новых специфических организационных структур характерен адаптивный, множественный характер отношений между контрагентами, высокая доля сервисных и интеллектуальных затрат, а также комбинация различных парадигм развития инновационного бизнеса. В целом же, функция организации инновационной деятельности с точки зрения предприятия зачастую заключается в формировании сплоченного коллектива или в заключении договорённостей о выполнении работ по разработке и реализации инноваций.

Инновационные предприятия как субъекты инновационной деятельности специализируются согласно типу экономического разделения труда, возникшего в инновационной деятельности, а также в зависимости от уровня новизны производимых инноваций (принципиально новых, с относительной, частичной, локальной новизной либо имитацией) [8].

Конкурентная политика, отталкивающаяся от инновационной активности компании, будет требовать адаптивной оргструктуры, способствующей оптимизации процедуры инновационного процесса.

Изучая особенности инновационной деятельности крупных компаний, можно выделить ряд ключевых принципов, отражающих современные реалии организации инновационного процесса:

- Усиление тенденции к децентрализации управления инновациями. Высшее звено управления разрабатывает лишь общие стратегические направления инновационной деятельностью и координирует отдельные инновационные направления, используя при этом не административные, а финансовые рычаги;
- Региональная ориентация инновационной деятельности, выражающаяся в перемещении лабораторий НИОКР и маркетинговых центров, непосредственно на потенциальные рынки сбыта. Примером

этого служит организация своей деятельности передовыми американскими компаниями. Так, в распоряжении компании Ericsson находится 76 исследовательских центров по всему миру, Nokia – 52, Intel – 45, NTT – 12, NEC – 13. Это помогает максимально точно определять потребности клиентов в конкретном регионе страны и снижает сроки адаптации новых для рынка продуктов;

- Проведение на самом предприятии только прикладных исследований и разработок. Доступ же к фундаментальным исследованиям возможен благодаря плотному взаимодействию с крупными университетами и научно-исследовательскими центрами (исследовательские консорциумы, университетско-промышленные центры и т.д.).

Можно выделить следующие направления развития организаций, ориентированных на повышение инновационной активности:

1. Реорганизация наиболее инновативными компаниями своих отделов НИОКР и маркетинга с целью создания единого центра по управлению инновациями.
2. Постепенный уход от последовательной формы внедрения инновационных проектов и переход к сложным матричным интегральным организационным структурам.
3. Активизация деятельности венчурных подразделений фирмы.

Под влиянием НТП увеличивается разрыв между числом прогрессивных идей в области технического развития и необходимыми для реализации этих идей ресурсами (как материальными, так и трудовыми). В результате возникает противоречие между результативностью изобретателей-инноваторов и способностью воплотить эти проекты в жизнь. Оно проявляется в различных формах:

- в случае малых предприятий это проявляется в нехватке материальных, трудовых и финансовых ресурсов;
- компании-первооткрыватели, выходя на рынок, испытывают нехватку капитала, грамотных менеджеров и технологов, необходимых для создания и организации производства и сбыта продукции;
- крупные предприятия часто не заинтересованы в реализации изобретений, разработанных даже в собственных подразделениях, из-за риска, связанного с освоением новой техники, технологий и потерь от морального устаревания основного капитала компании.

Современная практика российского бизнеса свидетельствует о существенной доле участия предприятий на низкоприбыльных ненаукоемких этапах создания инновационной продукции. К наиболее важным для инновационной деятельности узким местам относятся: невысокая восприимчивость к технологиям (инвестиции в нематериальные активы в России в 3-10 раз ниже, чем у развитых стран); а также тот факт, что потребности спроса в основном удовлетворяется импортом технологий, что приносит выгоду странам-производителям [4].

Для изменения реальных возможностей российских предприятий недостаточно объявить стратегической целью переход на инновационные «рельсы» развития. Необходимо организовать свою деятельность на новых принципах,

содержание которых вытекает из серьезной методологической проработки лучших мировых практических примеров успешной инновационной деятельности компаний.

Например, в США несколько десятков крупнейших компаний концентрируют в своих лабораториях основную массу научных работников. На научно-исследовательскую работу и разработки в этих лабораториях приходится подавляющая часть издержек на НИОКР в США. Все это способствует поиску новых организационных форм, которые обеспечивают более рациональное использование материальных и трудовых ресурсов, быстрое внедрение в хозяйственную практику достижений науки и техники [6].

Принимаемые предприятием управленческие решения зависят от целого ряда факторов и условий, например: от характера используемой технологии, от характера рынка конечной продукции, от потенциала предприятия, от экономического климата в стране и регионе, и в очень большой степени от уровня квалификации управленческого персонала. Именно от усилий менеджеров зависит эффективность контроля за многочисленными процессами (в том числе и инновационными), в которые вовлечены все её подразделения.

Успешная реализация нововведения связана с решением множества проблем, например, с преодолением сопротивления персонала на местах. В этом случае особо необходима регулярная, кропотливая работа менеджеров, способных найти индивидуальный подход к каждой конкретной ситуации.

В качестве наиболее общих подходов или принципов организации эффективной реализации инноваций, могут быть приняты следующие:

1. Принцип децентрализации и приближения к рынку, в том числе региональному, производственных подразделений.
2. Принцип стратегического приближения к потребителю (объединения отделов НИОКР с маркетинговыми отделами).
3. Принцип развития ключевых компетенций компании (не исключает возможности деятельности компании лишь на отдельном участке инновационного процесса).

Чтобы удовлетворить этим требованиям, руководство компаний и корпораций должно быть открыто для новых подходов и идей, используя партисипативные методы управления. Это помогает сформировать гибкие организационные структуры, которые позволяют повысить эффективность коллективного общения на предприятии, проводить грамотную ротацию персонала, а также поддерживать тесные связи с поставщиками, потребителями и другими организациями [3].

Список литературы

1. *Бездудная А.Г.* Управление инновационной деятельностью предприятия в процессе обращения с отходами производства / *А.Г. Бездудная, В.Г. Венгерцев, М.Г. Трейман*; Под ред. засл. деят. науки РФ, д-ра экон. наук, проф. Г.А. Краюхина. СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2016.

2. *Горобцова А.А.* Организация внешнеэкономической деятельности инновационных предприятий // Проблемы инновационного развития промышленного предприятия в современных условиях: Сб. науч. трудов кафедры производственного менеджмента и инноваций // *А.Г. Бездудная* (отв. ред.). СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2015.

3. Горобцова Л.П., Цыганков И.С. Управление компетенциями в условиях инновационной экономики // Проблемы инновационного развития промышленного предприятия в современных условиях: Сб. науч. трудов кафедры производственного менеджмента и инноваций // А.Г. Бездудная (отв. ред.). СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2015.

4. Гурков И.Б. Методические рекомендации по организации инновационной деятельности на промышленных предприятиях. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.gurkov.ru/publhtml/science/1998/1998_1/php (дата обращения 09.02.2017).

5. Официальный сайт федеральной службы государственной статистики. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.gks.ru/> (дата обращения 13.02.2017).

6. Портер М. Конкурентная стратегия: Методика анализа отраслей и конкурентов. / Пер. с англ. М.: Альпина Бизнес Букс, 2005.

7. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года. Минэкономразвития России. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://economy.gov.ru/minec/activity/sections/innovations/doc20120210_04 (дата обращения 12.02.2017).

8. Oslo Manual The measurement of scientific and technological activities OECD/EC, 3rd edition, 2005.

УДК 330.341.1

Горохова Анна Евгеньевна
Секерин Владимир Дмитриевич
Институт проблем управления
имени В.А. Трапезникова РАН

СПЕЦИФИКА СТРАТЕГИЙ ОТКРЫТЫХ, КОМБИНИРОВАННЫХ И ЗАКРЫТЫХ ИННОВАЦИЙ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Аннотация. В статье раскрыты специфические особенности стратегий открытых, комбинированных и закрытых инноваций промышленных предприятий по следующим критериям: содержание, задачи, преимущества, недостатки, сфера распространения в настоящее время, отношение к созданию и использованию идей. Выявлены причины смещения инновационной деятельности промышленных компаний в сторону модели открытых инноваций, к основным из которых относятся: рост мобильности и уровня образования сотрудников, интеллектуализация производственных процессов, высокая стоимость инноваций, повышение доступности венчурного капитала, возникновение новых информационно-коммуникативных возможностей. Обосновано, что стратегия инновационной деятельности промышленных предприятий определяет интенсивность и эффективность трансфера инноваций в производственную сферу, а также результативность их хозяйственной деятельности. Предложена классификация стратегий инновационной деятельности промышленных компаний, основанная на трех параметрах: технологический потенциал, рыночный потенциал, степень управления жизненным циклом инноваций, позволяющая выявить области эффективного применения стратегий открытых, комбинированных и закрытых инноваций в практической работе хозяйствующих субъектов.

Ключевые слова: стратегия открытых инноваций, стратегия комбинированных инноваций, стратегия закрытых инноваций, промышленные предприятия, технологический потенциал, рыночный потенциал, жизненный цикл инновации.

Gorokhova Anna, E.

Sekerin Vladimir, D.

Institute of Control Sciences
of Russian Academy of Sciences

SPECIFICS OF STRATEGY OF THE OPEN, COMBINED AND CLOSED INNOVATIONS OF THE INDUSTRIAL ENTERPRISES

Abstract. In article specific features of strategy of the open, combined and closed innovations of the industrial enterprises for the following criteria are opened: contents, tasks, advantages, shortcomings, sphere of distribution now, relation to creation and use of ideas. The reasons of shift of innovative activity of the industrial companies towards model of open innovations are established, to basic of which belong: growth of mobility and education level of employees, intellectualization of productions, high cost of innovations, increase of availability of the venture capital, emergence of new information and communicative opportunities. It is proved that strategy of innovative activity of the industrial enterprises defines intensity and efficiency of a transfer of innovations to the production sphere, and also productivity of their economic activity. The classification of strategy of innovative activity of the industrial companies based on three parameters is offered: technological potential, market potential, the extent of management of life cycle of the innovations allowing to reveal areas effective application of strategy opened, combined and the closed innovations in practical work of economic entities.

Keywords: strategy of open innovations, strategy of the combined innovations, strategy of the closed innovations, the industrial enterprises, technological potential, market potential, life cycle of an innovation.

В настоящее время происходит становление постиндустриальной экономики, резко возрастает роль информации и знаний в обеспечении эффективности хозяйственной деятельности [3. С.127]. Уже не вызывает сомнений, что информация и знания – это еще один производственный фактор, имеющий существенные отличия от традиционных – труд, земля и капитал. В современных условиях эффективность управления информацией и знаниями определяет эффективность хозяйственной деятельности и всей экономики в целом [1. С. 12]. Требуются новые методы и технологии управления этим фактором производства.

В иностранной и отечественной литературе в последнее время уделяется большое внимание различным аспектам управления инновационной деятельностью промышленных компаний: маркетинговое обеспечение, планирование, защита интеллектуальной собственности, трансфер инноваций. Руководители большинства высокотехнологичных компаний заинтересованы в свежих идеях, способствующих увеличению занимаемой доли рынка или выявлению и выходу в новые рыночные ниши. Наблюдается сокращение количества научно-исследовательских и опытно-конструкторских разработок, невостребованных на рынке, в результате активного применения форсайт-исследований при инициировании идей в перспективных областях развития науки и техники.

Управление инновационной деятельностью современных промышленных компаний должно быть направлено на достижение как стратегических, так и тактических целей, должно иметь результатом рост их экономического потенциала и способствовать возникновению конкурентных преимуществ [2. С. 116].

Эффективность управления инновационной сферой деятельности определяет все конечные результаты функционирования экономического субъекта, при этом организация его инновационной деятельности возможна только посредством согласования интересов и действий всех его структурных подразделений. Конкурентные стратегии, обеспечивающие инновационное развитие промышленных предприятий могут сильно друг от друга отличаться как по своим основным аспектам, так и по инструментарию и технологиям достижения поставленных целей. Представляется целесообразным более подробно рассмотреть конкурентные стратегии инновационного развития промышленных компаний, систематизированные по критерию необходимости и возможности защиты созданной и используемой интеллектуальной собственности: различают стратегии открытых, комбинированных и закрытых инноваций.

Содержание стратегии закрытых инноваций сводится к следующему: весь инновационный процесс (от создания до коммерциализации инноваций, а также послепродажное обслуживание) реализуется внутри промышленного предприятия, все полученные разработки являются коммерческой тайной, промышленными компаниями в принципе не рассматриваются какие-либо внешние источники инноваций (новых идей и технологий), приоритетная задача сферы исследований и разработок указанных промышленных предприятий – генерирование и коммерциализация инноваций для известных отраслевых рынков. Управление интеллектуальной собственностью основывается на контроле за объектами интеллектуальной собственности, предотвращение любых утечек идей из компаний, при этом характерно, что не полученные в сфере НИОКР результаты используются и приносят прибыль, в конкурентной борьбе, как правило, побеждает тот, кто первым вышел на рынок с инновацией.

Основная идея стратегии открытых инноваций – достижение роста прибыли вследствие управления целевыми потоками информации и знаний, способствующему ускорению внутренних инновационных процессов, и распространению результатов в сфере исследований и разработок за пределы промышленного предприятия при их невостребованности в самой промышленной компании [4. С. 17]. Управление интеллектуальной собственностью ориентировано на получение максимальной прибыли от использования результатов сферы исследований и разработок промышленной компании другими экономическими субъектами. В конкурентной борьбе побеждает тот экономический субъект, который смог внедрить более продуктивную модель бизнеса, а не тот, кто первым вышел с инновацией на рынок.

Содержание стратегии комбинированных инноваций построено на идее, что часть технических решений, разработанных на промышленном предприятии, целесообразно защищать, а другая часть должна быть доступна для пользователей и они могут их совершенно бесплатно применять. Промышленное предприятия формирует и реализует дифференцированный подход при управлении жизненным циклом инноваций: ею контролируются лишь отдельные этапов указанного жизненного цикла, а остальные этапы сопровождаются и обеспечиваются иными агентами.

В табл. 1 отражена сравнительная характеристика стратегий открытых комбинированных и закрытых инноваций.

**Сравнительная характеристика стратегий
открытых, комбинированных и закрытых инноваций**

Признак	Стратегия закрытых инноваций	Стратегия открытых инноваций	Стратегия комбинированных инноваций
Период возникновения	80-е годы XX века, У. Лихтенталер	2003 год, Г. Чесборо [5. С. 25]	Начало XXI века, многие поставщики программного обеспечения
Преимущества стратегии	Модель успешна как с позиции коммерциализации инноваций, так и с позиции генерации новых научных достижений	Снижение издержек на НИОКР; оптимальные бизнес-модели создания новых рынков; получение прибыли от лицензирования собственных разработок	Гибкое привлечение внешних специалистов, оптимизация финансовых ресурсов
Недостатки стратегии	Длительные сроки окупаемости, дублирование исследований, неэффективное управление результатами исследований и разработок	Снижение степени защиты созданной интеллектуальной собственности, необходимость расширения горизонта инновационной стратегии за пределы компании	Сложность реализации дифференцированного подхода при управлении жизненным циклом инноваций
Область применения	Стратегически важные инновации, создающие неоспоримые конкурентные преимущества и разрабатываемые только собственными подразделениями НИОКР	Инновации, которые могут быть реализованы в форме лицензий	Инновации, создаваемые внутри промышленной компании, но отдельные структурные элементы которых могут быть разработаны сторонними контрагентами
Тип экономики	Индустриальная экономика	Экономика знаний (постиндустриальная экономика)	Переходная к постиндустриальной экономика

В современных условиях сложились следующие предпосылки смещения деятельности промышленных компаний к модели открытых инноваций:

– увеличение степени мобильности и уровня образования сотрудников сферы исследований и разработок, в результате которой промышленным предприятиям трудно сохранить результаты научных исследований,

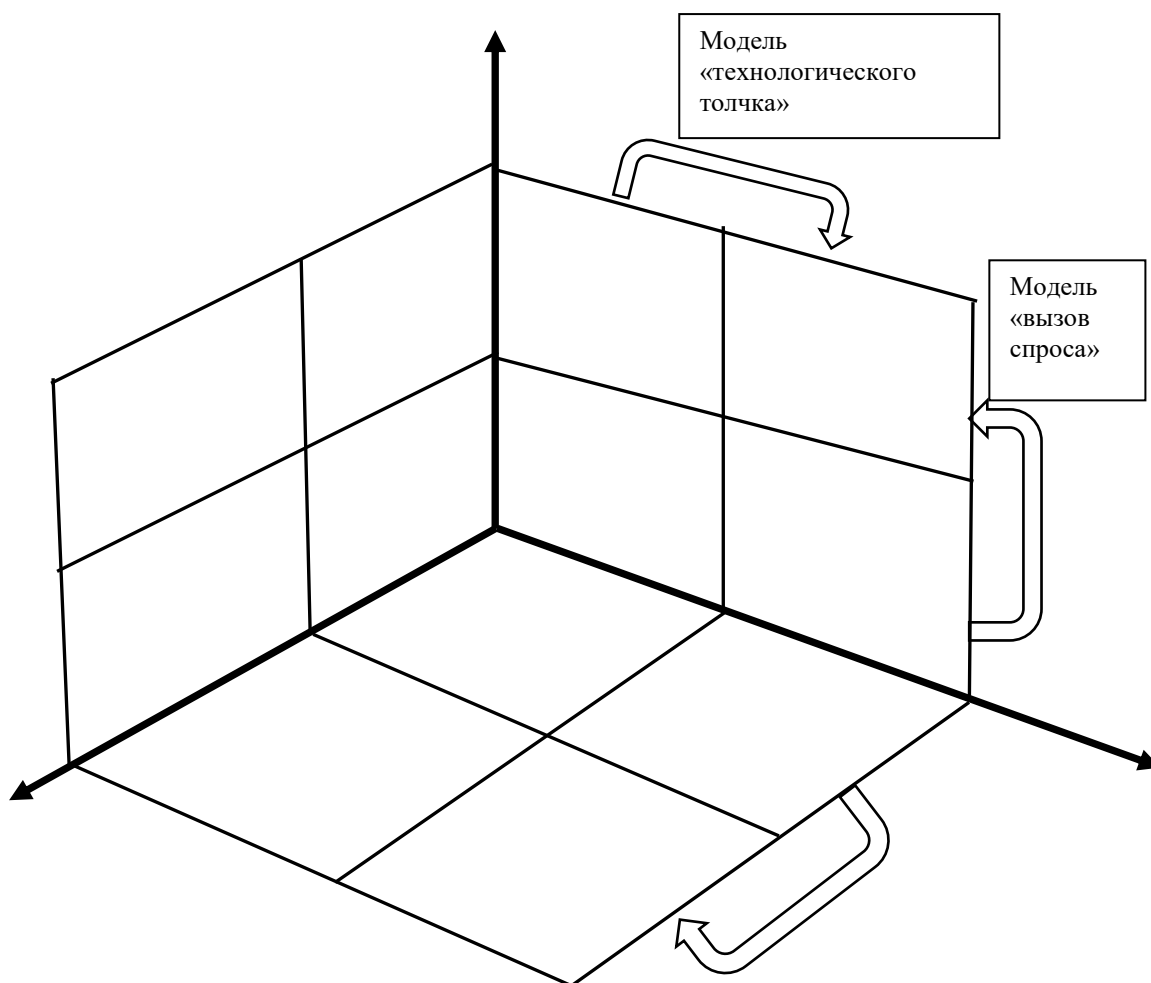


Рис. 1. Классификация стратегий инновационной деятельности промышленных компаний

- высокие затраты на проведение научных исследований,
- возможность спасти «ложные негативы» (под которыми понимают результаты исследований, которые на ранних стадиях не оцениваются как перспективные, но затем могут иметь серьезный успех при коммерциализации),
- интеллектуализация производственного процесса,
- повышение степени доступности венчурного капитала,
- развитие модели спин-офф,
- рост интенсивности процессов экономической интеграции и глобализации,
- становление постиндустриальной экономики, сопровождаемое стремительным распространением знаний и информации,
- рост количества результатов сферы исследований и разработок,
- возникновение новых информационно-коммуникативных возможностей, позволяющих повысить качество прогнозирования рыночной динамики и усилить гибкость экономических субъектов к изменениям рыночной конъюнктуры.

На рис. 1 предложена классификация стратегий инновационной деятельности промышленных компаний, основанная на трех параметрах: технологиче-

ский потенциал, рыночный потенциал, степень управления жизненным циклом инноваций, позволяющая выявить области эффективного применения стратегий открытых, комбинированных и закрытых инноваций в практической работе хозяйствующих субъектов.

Следует отметить, что ни одной из рассмотренных стратегий не следует полностью пренебрегать, поскольку каждая из них может быть экономически целесообразна в определенном срезе реальности.

Список литературы

1. *Веселовский М.Я.* Формирование интерактивной модели трансфера технологий как фактор повышения инновационной активности компаний / *М.Я. Веселовский, М.А. Измайлова, С.У. Нуралиев* // Вопросы региональной экономики. 2015. № 3. С. 9-20.
2. *Нижегородцев Р.М.* Экономика инноваций: Учеб. пособие / Р.М. Нижегородцев. 2-е изд., исправл. и доп. М.: РУСАЙНС, 2016. 154 с.
3. *Секерин В.Д., Горохова А.Е.* Интеллектуализация факторов производства как основа инновационного развития промышленных предприятий // Управление инновациями-2012: Матер. междунар. науч.-практ. конференции 19-21 ноября 2012 г. / Под ред. *Р.М. Нижегородцева*. М.: ЛЕНАНД, 2012. 240 с. С. 127-131.
4. *Френц М., Ламбарт Р.* Открытые и закрытые инновации: сравнительный анализ инновационных практик // Форсайт. 2008. №3(7). С. 16 – 31.
5. *Чесборо Г.* Открытые инновации. М.: Поколение, 2007. 336 с.

УДК 334

Гулин Сергей Анатольевич
Уральский государственный
экономический университет

ОСОБЕННОСТИ СЕТЕВЫХ СТРУКТУР В БИЗНЕСЕ

Аннотация. Рассмотрение современных навыков, признаков, целей межфирменного сотрудничества. Определение преимуществ сетевой организации бизнеса.

Ключевые слова: современные сети, модели взаимодействия организаций, межфирменные связи.

Gulin Sergey, A.
Ural State University of Economics

PECULIARITIES OF NETWORK STRUCTURES IN BUSINESS

Abstract. Consideration of modern skills, attributes, objectives of inter-firm cooperation. Identify the benefits of networking business.

Keywords: modern networks, models of interaction of organizations, intercompany relations.

Современные сети в некотором смысле воссоздают эволюцию человечества. Цивилизованному обществу вряд ли больше 10 тыс. лет. Человечество провело не менее 90% своей истории в составе первобытных групп охотников-собирателей, которые существуют в отдаленных уголках планеты и поныне. Антропологи склоняются к убеждению, что первобытное общество состояло из малых групп (~25-50 человек), спаянных кооперацией, взаимной поддержкой, кровными, семейными и дружескими узами. Иерархия и специализация были слабо выражены, лидеры нередко были частичными (например, шаман – лидер только по вопросам культа, врачевания, психотерапии) или временными, они не имели особых привилегий, отношения людей были персонализированными, «неформальными».

Сетевые образования не новы: они были известны давно и в очень разных проявлениях. Некоторые современные исследователи вспоминают даже об опыте формирования примерно в 448 г. до н.э. союза 20 городов-государств Древней Греции для борьбы с Персией [7]. В развитии промышленного капитализма на его ранних стадиях большую роль играла фигура купца-координатора, организовавшего, по меткому определению Ф. Броделя, «рассредоточенное производство», которое стало особо массовым в Европе.

Возможно, с позиций сегодняшнего дня нам кажется, что исторические факты – не самый яркий аргумент. Например, масштабы сотрудничества между фирмами ныне гораздо более велики, нежели в ранние исторические периоды. Кроме того, ряд новых технологий позволяет делать это сотрудничество гораздо более простым; электронная почта и мобильная связь – весьма яркий тому пример. «Сети есть фундаментальный материал, из которого новые организации строятся и будут строиться. И они способны формироваться и распространяться по главным улицам и глухим переулкам глобальной экономики, поскольку опираются на информационную мощь, предоставляемую новой технологической парадигмой» [1].

Можно утверждать, что сегодняшние фирмы все больше напоминают сеть соглашений, поскольку их многогранные связи побуждают их учиться у широкого круга партнеров и активно экспериментировать, снижая издержки, связанные с зависимостью от дорогих технологий. Однако из этого вовсе не следует, что конкуренция перестает быть важной. Конкурентная сила компаний как раз и скрыта в природе и глубине их отношений с другими компаниями и институтами.

В классической теории при анализе взаимодействий разграничивают три абстрактных модели взаимодействия – конкурентный (рыночный), сетевой (партнерский) и иерархический (административный) [6]. Каждому из этих режимов присущи свои особенные роли участников, принципы регулирования и т.п. Эти режимы также предоставляют участникам взаимодействия определенные преимущества, накладывают необходимые ограничения – разные в каждом случае. В чистом виде эти режимы взаимодействия существуют только в теории, в реальной же практике, как правило, один из режимов является доминирующим, но и элементы двух других тоже присутствуют.

Три варианта модели взаимодействия задают особенность использованию ресурсов на осуществление взаимодействий:

- влияние на организацию-объект взаимодействия, достижение в качестве результата желательных изменений в его статусе и его деятельности;
- передача ресурсов, оказание поддержки объекту взаимодействия, направленное на развитие потенциала и увеличение результативности деятельности организации-объекта;
- объединение ресурсов для достижения в ходе совместной деятельности результатов, самостоятельное достижение которых невозможно или затруднено.

В зависимости от преобладающего режима и осознаваемых целей реальные примеры взаимодействия могут быть отнесены к одному из девяти видов. В свою очередь, вид взаимодействия предполагает четко ограниченные формы и технологии его реализации (табл. 1.). Определяя форму и анализируя технологию взаимодействия мы можем выяснить и его основной режим. Именно этот подход необходимо применять для анализа реальных взаимодействий с целью зафиксировать их сетевой характер.

В соответствии с взглядами М. Вебера [1] и других «классиков» учения о бюрократии, последняя характеризуется жесткой централизацией управления, узкой специализацией каждого из членов бюрократической организации, строго формальными, юридически закрепленными, нормами отношений между ними.

Сетевая структура характеризуется прямо противоположными признаками: иерархия в ней децентрализована (вплоть до феномена «расщепленного лидерства» – имеется несколько лидеров по отдельным аспектам работы организации), специализация и, соответственно, ответственность участников широкая, неформальные отношения не менее или даже более важны, нежели формальные. Сетевой менеджер стремится максимально развивать неформальные личные связи с равными по рангу, вышестоящими, подчинёнными, группами, командами, клиентами, поставщиками. Часто сетевая организация не имеет структурных подразделений внутри себя, так как представляет собой единую команду.

Рассмотрим основные цели создания сетей:

- формирование общей ресурсной базы для снижения издержек ее эксплуатации и воспроизводства;
- создание общей базы знаний, обмен необходимыми компетенциями и предложение рынку более привлекательной ценности;
- распределение рисков между партнерами;
- максимизация совокупных доходов за счет возникновения сетевого синергетического эффекта (системного эффекта).

Факторы устойчивости и эффективности сети:

- устойчивость информационных связей (наличие общего сетевого оперативно пополняющегося информационного ресурса).
- согласованность действий участников сети (в случае объединения компаний, имеющих равный вес на рынке, обычно создаются коор-

динационные советы для решения наиболее важных вопросов или нанимается сетевой брокер, осуществляющий координацию их деятельности);

- наличие и исполнение внутрисетевых стандартов (должны быть четко прописаны и контролируются бизнес-процессы, связанные с обслуживанием клиентов, переработкой информации, принятием решений, мотивацией, внедрением инноваций и т.п.);
- доверие между участниками сети или внутрисетевая корпоративная культура (этот фактор часто является ключевым для достижения успеха).

Таблица 1

**Примеры форм взаимодействия организаций
в зависимости от преобладающего режима и типа целевой ориентации**

		Цели взаимодействия			
		Влияние	Поддержка	Сотрудничество	
		1	2	3	
Режимы взаимодействия	Конкуренция	1	1.1 Конкурентная борьба, с целью устранения препятствий для собственной деятельности. Соглашение о разделе рынка	1.2 Условная передача ресурсов, найм-подряд. Поддержка смежного сектора рынка с целью получения косвенной выгоды	1.3 Совместное лоббирование общих интересов; организация производственных цепочек для достижение взаимной выгоды
	Сеть	2	2.1 Координация деятельности с целью экономии издержек. Проведение отдельных совместных мероприятий.	2.2 Безвозмездная ресурсная поддержка с целью усиления партнера. Обмен излишками ресурсов, использование косвенной выгоды для поддержки партнера	2.3 Институционализация партнерства через долговременные соглашения (ассоциация, сеть). Совместная разработка и реализация внешне ориентированных программ и проектов
	Иерархия	3	3.1 Предписание или запрет определенной деятельности	3.2 Прямое (без конкурса) субсидирование, передача кадровых ресурсов. Представительская поддержка	3.3 Включение в свою иерархию. Формализация отношений через нормативно-правовые документы

На практике можно встретить множество вариаций объединяющих данные цели. Например, мелкие предприятия, создавая и используя общую ресурсную базу, могут быстро реагировать на изменение потребностей потенциальных клиентов. Для крупной корпорации перестройка внутренней структуры в сетевую означает введение рыночного механизма внутри организации. Теперь корпоративные единицы не получают гарантированных заказов из центра, а конкурируют на равных с существующими альтернативными поставщиками таких же услуг.

Если бывшие подразделения корпорации не справляются, то они могут быть заменены на других партнеров. При этом корпорация должна сохранить свои ключевые компетенции, которые ни при каких условиях не отдаст на аутсорсинг (например, НИОКР в главной сфере).

Предпосылки развития межфирменных сетей:

- усложнение деловой среды (глобализация);
- изменение поведения потребителя, т.е. нестабильность потребностей вынуждает переходить к производству изделий по индивидуальным заказам, что требует большей гибкости, лучшего знания тенденций развития потребностей, креативности, гибких технологий, использования компетенций партнеров; крупное предприятие с неповоротливой иерархической структурой не способно быстро адаптироваться к изменению спроса и вынуждено разукрупняться и использовать партнеров и преимущества горизонтальных связей;
- специализация и углубление компетенций на глобальном уровне вынуждает компании обмениваться компетенциями, кооперироваться, развивать долгосрочные взаимоотношения и создавать партнерства;
- основной ресурс рынка – информация, для доступа к которой нужно стать участником сети, постоянно генерирующей, передающей, обрабатывающей и использующей информацию;
- повышение рисков во внешней среде, связанных с ее быстрыми изменениями, справиться с которым помогает привлечение партнера, обладающего знаниями, снижающими риски.

Таким образом, сети – это результат закономерного развития процессов организации и институционализации социально-экономической системы, которая стремится выжить, адаптируясь к новым условиям существования.

Особенность сетевой структуры – ее ориентация на использование активов партнеров по созданию потребительской ценности вместо сосредоточения всех необходимых активов внутри одной фирмы. При этом взаимодействие с партнерами строится на использовании рыночных механизмов, а не административных процедур.

Список литературы

1. *Кастельс М.* Информационная эпоха: экономика, общество и культура. М., 2001.
2. *Miles R.E., Snow C.C.* Fit, failure and the hall of fame: How companies succeed or fail. New York, 1994.
3. *Катъкало В.С.* Межфирменные сети: проблематика исследований новой организационной стратегии в 1980-90-е годы // Вестник СПбГУ, сер. 5. Менеджмент. №12. Вып. 2. 1999.

4. Powel. The Social Construction of an Organizational Field: The Case of Biotechnology. Paper presented at conference on Strategic Change at Warwick Business School. Warwick, U.K., 1993.

5. Macneil, Ian. Contracts: Adjustment of Long-term Economic Relations Under Classical, Neoclassical, and Relational Contract Law, Northwestern University Law Review (1978). No. 72. P. 854-905.

6. Sprenger Rolf-Ulrich. Inter-firm Networks and Regional Networks. Opportunities for Employment and Environmental Protection. National Support Structure (NSS) ADAPT of the Federal Labor Office, Bonn, 2001г.

7. Smith K.G. Carroll S.J., Ashford S.J. Intra-and interorganizational cooperation: Toward a research agenda // Academy of Management Journal. 1995. N 1. P. 7-23.

УДК 338

Гусева Елена Алексеевна
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

Аннотация. В статье рассмотрены особенности модели развития, развиваемой в рамках синергетики. Отмечено, что изменение норм и идеалов классической научной рациональности распространилось к настоящему времени на науки социогуманитарного цикла, включая экономику. Подчеркивается важность взаимоотношений хаоса и порядка в социальных объектах. Выдвинуто утверждение, что хаос обладает творческой силой, которая дает толчок для появления нового и актуального. На этой основе показано, что наиболее эффективной стратегией организации является сочетание консерватизма и инновационных изменений. Как вывод отмечено, что ядром гуманитарной подготовки специалистов в области экономики является изучение философии.

Ключевые слова: парадигма, синергетика, рациональность, неклассичность, хаос, порядок.

Guseva Elena, A.
Saint-Petersburg State University of Economics

METHODOLOGICAL FOUNDATIONS OF ORGANIZATION MANAGEMENT

Abstract. The authors view the peculiarities of the pattern of development which is developed within the framework of synergetics. They note that the changes of the norms and ideals of the classic scientific rationality has spread by now to the sciences of the socio-humanitarian cycle including economics. Importance of the interrelation of chaos and order in the social objects is underlined. The statement is proposed that chaos possesses creativeness which gives an impulse for appearance of something new and actual. It is shown on this basis that the most effective strategy of an organization is the combination of conservatism and innovative changes. As a conclusion it is

mentioned that the core of the humanitarian training of the specialists in the field of economics is the study of philosophy.

Keywords: paradigm, synergetics, rationality, non-classicism, chaos, order.

Начиная с 30-х гг. XX в. обсуждения и споры в области методологии экономики происходили в неразрывной связи с развитием науки и под влиянием различных направлений философии науки. В это время научная рациональность приобретает особый статус в системе ценностей техногенной цивилизации, так как именно научное познание мира является условием для его преобразования в расширяющихся масштабах. Оно создает уверенность в том, что человек способен, раскрыв законы природы и социальной жизни, регулировать природные и социальные процессы в соответствии со своими целями. Концепция развития получила конкретизацию и дополнена новыми идеями в сформировавшейся во второй половине XX века синергетике и получила название «постнеклассическая научная парадигма» [1]. Наиболее известны в этой области работы зарубежных исследователей И. Пригожина [2] и Г. Хакена [3]. Результаты и выводы, полученные при изучении процессов самоорганизации в химических и физических системах, они распространили и на общественные науки. В отечественной литературе также есть плодотворные попытки решения глобальных проблем общественного управления на основе синергетических представлений (см., напр., [4]).

В синергетике предлагается несколько иная, по сравнению с классической, модель развития. Прежде всего, объект рассматривается как самоорганизующаяся, диссипативная система. Это означает, что она развивается на основе внутренних стимулов, она – открытая система, может существовать лишь при условии постоянного обмена со средой – веществом, энергией и информацией.

В отличие от традиционной концепции развития в синергетике вводится важное понятие хаоса, диалектического партнера порядка. Особый интерес для нас имеют взаимоотношения хаоса и порядка в социальных объектах.

До сих пор в социальной философии и социологии социальный порядок понимался как совокупность некоторых элементов, между которыми установлены устойчивые, повторяющиеся, регулярные связи или социальные отношения. Социальный порядок достигается регуляторами деятельности людей и организаций посредством власти и морали. Эти элементы и связи имеются во всех социальных институтах (экономических, управленческих и т.д.). Социальный же хаос или беспорядок предстал как совокупность элементов социального объекта, между которыми нет устойчивых, повторяющихся связей (они носят нерегулярный характер). Хаос проявляется в нарушении норм поведения людей и деятельности в организации, нарушении дисциплины труда, аномии (состояния беззакония в государстве), в нарушении устойчивого функционирования организации. Хаос свидетельствует о кризисных ситуациях в обществе.

В синергетике показывается действительная роль хаоса. Было доказано, что в природе существует иной способ стремления материальной системы к устойчивому состоянию – своеобразный синтез порядка и хаоса. «Мир не является ни автоматом, ни хаосом» – один из главных постулатов синергетики [5].

Сегодня есть все основания говорить, что синергетика не просто еще одна научная дисциплина, а новое междисциплинарное направление, которое может оказать помощь и в понимании принципов социального управления. Анализ опыта истории показывает, что в обществе всегда есть сочетание порядка и хаоса; они присущи любым социальным объектам – от семьи до государства. Устойчивое существование, функционирование социальных объектов в определенный период свидетельствует о том, что в них достигнут определенный синтез порядка и хаоса. Благодаря этому объект способен реагировать на хаотические воздействия внешней среды. О связи порядка и хаоса свидетельствует еще важный момент: порядок в системе поддерживается за счет усиления беспорядка во внешней среде, в которой находится и с которой взаимодействует система. Завершающий шаг в характеристике развития связан с идеей о том, что чередование движения к порядку и хаосу имеет свою направленность к синтезу порядка и хаоса, к максимальной устойчивости системы.

Проблема применения синергетических представлений к глобальным задачам общественного управления (экономического, политического и социокультурного) едва ли не одна из самых сложных и перспективных проблем, стоящих сегодня перед исследователями в разных областях научного знания. Представляется, что наиболее эффективной стратегией в менеджменте организации является сочетание консерватизма и инновационных изменений. Секрет профессионального менеджмента состоит как в понимании временной относительности порядка, так и в умении предвидеть в этом порядке неизбежный хаос как следующую ступень развития организационной структуры.

Но, пожалуй, самым важным качеством руководителя на современной ступени развития является решение сложнейшей задачи организационного менеджмента – удержать хаос в его детерминированном, управляемом состоянии и уменьшить время существования этого хаоса. Для достижения этой цели следует помнить, что новое не привносится «извне», а рождается из старого, благодаря спектру путей развития, который возникает на пути эволюции системы в состоянии неустойчивости (хаоса).

Однако полагать, что выбор из множества имеющихся вариантов развития организации есть нечто, не поддающееся рациональному анализу, неправильно, ибо внутреннее взаимодействие между элементами системы вполне может быть проанализировано с учетом теории образования новых качеств, как образно назвал синергетику Г. Хакен [6].

Порядок принципиально нового типа рождается из таких управленческих стратегических решений, когда руководитель из всех вариантов действий выбирает оптимальный. Но выбор оптимального пути развития организации обязательно связан с новыми рискованными решениями, которые обязан принимать руководитель в избранной им области. При этом главная сложность в выборе того или иного решения связана с тем, что понимание порядка и хаоса в рамках узко профессиональной области невозможно. Их понимание связано со всей человеческой культурой, в конечном счете, с уровнем мировоззрения руководителя, менеджера.

Мировоззрение молодого человека прагматично и чаще всего формируется в соответствии с известными стереотипами. В результате складывается лич-

ность, которую сегодня принято характеризовать как «частичного человека». В сущности, складывается парадоксальная ситуация: то, что хорошо известно современной методологии науки – взаимодействие научно-технического и гуманитарного познания, вплетение ценностей, идеалов человеческой жизни в естествознание и т.п. – остается за пределами высшего профессионального образования. Программы естественнонаучного и технического обучения сводят мир к совокупности вещей, исследованию их свойств и отношений вне контекста культуры. О всеобщей фрагментации при интерпретации одних и тех же объектов с тревогой пишут многие авторы социологических и культурологических исследований в области образования.

Философия в каком-то смысле та атмосфера культуры, вне которой культура невозможна, но атмосферу эту замечают немногие. Одно только знакомство с историей философских идей, их драматической борьбой и противостоянием убеждает человека в сложности и нелинейности бытия.

Представляется, что ядром гуманитарной подготовки будущего специалиста является изучение философии. По сути, сверхзадачей философского образования в вузе является воспитание умения сопротивляться обыденному сознанию и здравому смыслу. Само знакомство с вековой мудростью не в житейском, а рафинированно-философском виде рождает мысль об ошибках упрощенного видения мира и себя в нем.

Список литературы

1. *Степин В.С.* Философия науки. Общие проблемы. М.: Гардарики, 2006. 384 с.
2. *Пригожин И., Стенгерс И.* Порядок из хаоса. М.: Прогресс, 1986.
3. *Хакен Г.* Синергетика. М.: Мир, 1985.
4. *Бранский В.П., Пожарский С.Д.* Глобализация и синергетический историзм. СПб.: Политехника, 2004.
5. *Пригожин И.Р.* От существующего к возникающему: Время и сложность в физических науках. М.: Наука, 1985. 328 с.
6. *Хакен Г.* Информация и самоорганизация. М., 1991. С. 45.

УДК 338

Демерчи Виктория Вадимовна
Воробьев Вадим Петрович
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет

ПРОМЫШЛЕННОСТЬ В СИСТЕМЕ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

Аннотация. В статье затрагиваются вопросы текущего положения промышленности РФ в системе национальной экономики и ее важнейших показателей. Рассмотрены темпы роста промышленного производства по отраслям. Приводятся примеры промышленных стратегий на международном уровне.

Ключевые слова: промышленность, промышленное производство, стратегия, высокотехнологичные отрасли.

Demerchi Victoria, V.

Vorobyev Vadim, P.

Saint-Petersburg State University of Economics

INDUSTRY IN THE NATIONAL ECONOMY SYSTEM

Abstract. In the article the problems of the present position of the industry within the national economy system and key indicators are considered. The growth rate of the industrial production is examined. The examples of industrial strategies at the international level are also regarded.

Keywords: industry, industrial production, strategy, high-tech industries.

Промышленность – один из важнейших структурных элементов национальной экономики, ключевое значение которого видится в обеспечении экономической и политической безопасности страны, ее экономической независимости, повышении благосостояния и уровня жизни населения. Промышленность определяется как одна из ведущих сфер экономики, где реализуется товарное производство. Все происходящие изменения в развитии производительных сил, в размещении и территориальной организации экономики, связанные с развитием науки и техники, находят отражение в структуре промышленности. В ряду других отраслей народного хозяйства промышленность выделяется комплексобразующими функциями. От того, как работает промышленность, во многом зависит функционирование всей экономики в целом. Поэтому темпы роста, уровень развития и структура промышленности – важнейшие показатели не только количественной, но и качественной характеристики народного хозяйства, а также жизненного уровня населения.

В разные годы уровень промышленного производства в стране имел волнообразный характер: то резко возрастал, то вновь наблюдались спады, как это было замечено в 2014-2015 гг., ввиду неустойчивой экономической ситуации.

В настоящее время реализуется политика финансирования институтов развития промышленности, а именно: в 2016 году по указанию президента Владимира Путина Фонд развития промышленности был докапитализирован на 20 млрд. рублей. Во-вторых, созданный по инициативе Дмитрия Медведева Российский фонд прямых инвестиций на каждый рубль собственных средств, привлекает 10 рублей иностранных инвесторов. Уже сегодня в отечественную экономику фондом привлечено несколько десятков миллиардов долларов. Это средства ведущих суверенных и инвестиционных фондов, стратегических инвесторов мирового уровня [4]. Из этого можно делать вывод о том, что не смотря на ограничения как внешние, так и внутренние, государству удалось сохранить макроэкономическую стабильность и удалось остановить падение производства в целом.

Устойчивый рост наблюдается в химической промышленности и в фармацевтике. Сегодня наша страна на 60-70% обеспечивает внутренний спрос на лекарства собственными медикаментами. В 2016 году также хорошие результаты показали легкая промышленность, сельхозмашиностроение и лесопромышленный комплекс.

Необходимо отметить, что рекордные показатели достигнуты в оборонно-промышленном комплексе. Гособоронзаказ почти полностью выполнен. Предприятия ОПК увеличили выпуск продукции более чем на 10%. Причем такие высокотехнологичные отрасли, как авиа- и судостроение, наращивают производство не только военной, но и гражданской продукции. Так, в 2016 году в авиастроении выпуск военной продукции увеличился на 3,4%, а гражданской – на 19,6%. В судостроении оборонной продукции стало больше на 2,1%, гражданской – на 11%, пополнился состав ледокольного флота.

2016 год завершился ростом всех трех укрупненных промышленных секторов: сильнее всех – добыча полезных ископаемых; обрабатывающие производства вышли из спада (рост – на 0,1%); возросло производство и распределение электроэнергии, газа и воды [2]. Рост промышленности начал замедляться в 2012 г., в 2013 г. фактически остановился, а в 2015 г. выпуск упал на 3,4%. Таким образом, исходя из текущих данных восстановление 2016 г. компенсировало спад 2015 г. примерно на треть; а за 2013–2016 гг. среднегодовые темпы промышленности были почти нулевыми (с небольшим минусом). С 2000 по 2008 г. производство росло в среднем на 5,6% в год.

Говоря о мировом опыте промпроизводства, необходимо отметить, что с начала нулевых большинство развитых стран постепенно сдавали свои позиции в промпроизводстве, снижая долю экспорта промышленных товаров. Так, согласно оценке американского Альянса промышленников за производительность и инновации, доля США в общемировом экспорте промышленных товаров снизилась с 19% в 2000 году до 11% в 2011 году, доля Евросоюза упала с 22% до 20% [3].

Запад осознал, что политика тотального переноса производства в страны Азии не оправдывает себя ни с экономической, ни с политической точки зрения. Соответственно, начался процесс обратного переноса производств, прежде всего в области высокотехнологичных производств, и создания стимулов для развития промышленности.

Можно поддерживать промышленность через систему грантов и госзаказы, как это делают в США, стимулируя развитие высокотехнологичных отраслей. В целом же арсенал мер поддержки этим не ограничивается, и хорошим примером здесь может выступить тяжба компаний Boeing и Airbus. В качестве одного из обвинений европейцев фигурирует использование ресурсов Национального аэрокосмического агентства США (NASA) и Национального Института стандартов и технологий, а также практика финансирования гражданских разработок за счет средств Минобороны США, выделяемых для военных разработок. В результате данных мер властям США действительно удалось добиться возвращения ряда производств на родину. Как говорится в проведенном в 2014 году исследовании Boston Consulting Group (BSG), более половины американских промышленников намерены рано или поздно вернуть производственные мощности из развивающихся стран в Штаты.

Страны ЕС также работают по данному направлению. Как и в США, прошлый кризис нанес сокрушительный удар по европейской промышленности. Так, с 2008 по 2010 год в ЕС производство в обрабатывающей промышленности сократилось почти на 10%. Между тем, коло 25% рабочих мест в Ев-

ропе в частном секторе, прежде всего высококвалифицированных, создаются именно промышленными предприятиями. При этом каждое новое рабочее место в промышленности создает 0,5-2 новых рабочих места в других секторах.

В Великобритании обрабатывающая промышленность обеспечивает около 2,5 млн. рабочих мест и приносит стране почти 150 млрд. фунтов в год. В 2013 году в стране была разработана специальная «Промышленная стратегия», в рамках которой на базе государственно-частного партнерства поддерживаются инновации и технологии, повышается квалификация рабочих, а также обеспечивается доступ к финансированию промышленных предприятий.

Специальные стратегии были разработаны для аэрокосмической, автомобильной отраслей, сельского хозяйства, строительства, ядерной энергетики, ветроэнергетики и других. На эту программу государство готово выделить в целом около 2 млрд фунтов. В итоге шесть крупных британских промышленных компаний за последние три года вернули производство в страну.

Развивающиеся страны также пересматривают стратегию развития промышленности. Толкает их к этому рещоринг – процесс возврата выведенных за рубеж производств. В результате развивающиеся страны не могут, как раньше, жить за счет зарубежных компаний, открывающих у них производства, и вынуждены повышать конкурентоспособность собственной промышленности. Отдельные шаги по переориентации промышленности развивающиеся страны уже начали предпринимать. В Индии, например, анонсировали в 2014 году программу Make in India, которая призвана стимулировать промышленников открывать в стране производства. В частности, в рамках программы были упрощены правила прямого иностранного инвестирования, а также процедуры получения специальной промышленной лицензии.

Поворот к новой промышленной политике происходит и в Китае. Так, в марте 2015 года в стране была анонсирована программа Made In China 2025, которая нацелена на активизацию промышленности через развитие smart manufacturing. Она должна помочь стране конкурировать с промышленностью таких развитых стран, как Германия и США.

Для поддержки промышленности в Китае планируется инвестировать до \$62 млрд в строительство инфраструктуры для связи с другими странами (железные дороги и прочее).

Ситуация в нашем государстве несколько отличается от мировых держав.

Как уже упоминали авторы в своих работах, закон о Промышленной политике существенных изменений не принес.

Однако, анализируя последние данные по промпроизводству, которые упоминались в начале данной статьи, у РФ есть потенциал и все шансы выйти на высокие позиции, на один уровень со странами, выпускающими инновационную и высокотехнологичную продукцию. Для этого необходимо приложить колоссальные усилия для перехода России к новой модели экономического развития, а также необходимо разработать эффективную систему управления развитием промышленной политики [1].

Совершенно правильно отметил первый проректор, директор Института статистических исследований и экономики знаний НИУ ВШЭ Леонид Гохберг:

«текущая международная обстановка, создающая необходимость в импортозамещении, – прекрасный катализатор для развития промышленности. Необходимо создавать инновационно-ориентированную систему государственных закупок, наращивать инвестиции из бюджета в разработку собственных технологий, необходимых для бесперебойного снабжения крупных потребительских рынков, а также для развития отраслей, где наиболее велики риски «изоляции» от новых технологий».

Нашему государству есть куда стремиться, также есть у кого брать пример.

При наличии устойчивого и сохраненного потенциала, а также при постоянном мониторинге промышленной политики и научно-технологического развития, наше государство достигнет лидерства по избранным направлениями научно-технологического развития в рамках новых рынков технологий, продуктов и услуг, а также создаст целостную национальную инновационную систему.

Список литературы

1. Демерчи В.В., Воробьев В.П. Возможности инновационного развития промышленной политики в пределах российского Северо-Запада // Современный менеджмент: проблемы и перспективы: Матер. XI Междунар. научно-практ. конф., 7-8 апреля 2016 г.: Сб. статей. Ч. 2 / Ред. колл.: А.Е. Карлик и др. СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2016. С. 34-38.

2. Исаев А. Развитие промышленности [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://rg.ru/2017/02/07/isaev-rf-udastsia-sozdat-promyshlennost-otvechaiushchuiu-vyzovam-xxi-veka.html> (дата обращения 08.02.2017).

3. Кондратюк А. Третья промышленная революция [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.gazeta.ru/growth/2015/05/12_a_6683125.shtml (дата обращения 06.02.2017).

4. Кувшинова О. Промышленность адаптировалась к стабильной стагнации [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.vedomosti.ru/economics/articles/2017/01/24/674585-promishlennost-adaptirovalas> (дата обращения 05.02.2017).

УДК 338

Дорошенко Надежда Николаевна
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет

РАЗВИТИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ ПУТЕМ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация. Содержание статьи направлено на развитие интеллектуального потенциала на предприятии путем формирования профессионального образования. Целью профессионального образования является подготовка квалифицированного специалиста определенной области, с учетом требований к его профессиональным компетенциям на рынке труда, таким образом, прослеживается последовательность профиль-знание-квалификация. В данной цепочке профиль представляет собой образовательную программу, которую выстраивает образовательная организация, ориентируясь на запросы рынка труда, с учетом отраслевой направленности субъекта РФ; знание – есть компетенция, то есть

непосредственная профессиональная область со своими задачами и особенностями, обусловленными профессиональными стандартами, при участии профессионального сообщества; квалификация будет представлять конечный результат подготовки выпускника, полный объем компетенций и уровень их сформированности. Таким образом, с целью удовлетворения потребностей рынка труда в квалифицированных кадрах, для достижения качественного конечного результата необходимо комплексное взаимодействие всех сторон-участников образовательного процесса. Подготовка профильных специалистов возможна в условиях сетевого взаимодействия образовательных организаций и предприятий, с привлечением ресурсов всех участников сетевого процесса. Преимущество взаимодействия работодателя и образовательной организации, как элемент сети заключается в том, что система образования будет способствовать подготовке специалистов к полноценному участию в профессиональных областях деятельности, и обеспечит доступ работодателя к образовательным ресурсам.

Ключевые слова: интеллектуальный потенциал, сетевая форма обучения, образовательная программа, профильное образование.

Doroshenko Nadezhda, N.
Saint-Petersburg State University of Economics

DEVELOPMENT OF THE INTELLECTUAL POTENTIAL OF THE ENTERPRISE THROUGH THE FORMATION OF VOCATIONAL EDUCATION

Abstract. The content of the article is aimed at the development of the intellectual potential of the enterprise through the formation of vocational education. The aim of professional education is to prepare qualified professional specific areas, taking into account the requirements of its professional competencies in the labour market, thus, there is a sequence profile-knowledge qualification. This profile is a chain of educational program that arranges educational organization focusing on the labour market, taking into account the sectoral focus of the subject of the Russian Federation; knowledge-there are competence, i.e. immediate professional area with their objectives and characteristics caused by professional standards, with the participation of the professional community; qualification will represent the final result training graduate full scope of competencies and level of their development. Thus, in order to meet the needs of the labour market for qualified personnel, in order to achieve the quality of the end result must be a complex interaction of all parties interested in participating in the educational process. Preparation of specialists is possible in terms of networking educational institutions and enterprises, with the assistance of resources all party network process. The advantage of the interaction between employer and educational organization as a network is that the education system will contribute to the training of specialists to participate fully in the professional fields of activities, and will provide access to the employer's educational resources.

Keywords: intellectual capacity, network form of education, educational program, special education.

Внимание, которое уделяется вопросам развития интеллектуального потенциала в организации, неоспоримо, так как интеллектуальный потенциал позволяет не только с точностью решать мыслительные задачи, но и наращивает знания, умения, навыки. Интеллектуальный потенциал способен достигать эффективности при внедрении и развитии специализированного обучения, а также самообразования в процессе профессиональной деятельности, которое достигается путем взаимодействия ресурсов всех участников производственного процесса.

Интеллектуальный потенциал представляет собой системное свойство, объединяющее «интеллект» и «личность», соответственно интеллект подразумевает процессы жизнедеятельности, а личность – возможность творчески мыслить, развиваться психологические особенности человека. Таким образом, интеллектуальный потенциал формируется в процессе развития человека как индивидуальности и субъекта деятельности. Соответственно интеллектуальный потенциал организации формируется в процессе жизненного цикла организации, и зависит от условий ее существования, организационных изменений, методов управления и т.д.

Развитие интеллектуального потенциала, является одной из приоритетных задач предприятия, так как подготовка и переподготовка квалифицированных кадров будет способствовать не только увеличению производительности труда работника, но и наращиванию производственных знаний в определенной области, что позволит говорить работникам конкретной области на одном профессиональном языке. Говоря об интеллектуальном потенциале предприятия, невозможно, не говорить об управлении знаниями, так как в процессе своей жизнедеятельности организация наращивает знания, которые свойственны только данной организации, с целью развития знаний, повышения производительности труда необходимо формировать модели профессионального обучения. Таким образом, мы говорим, о взаимодействии профессиональных организаций с образовательными организациями.

Принципы построения образовательных программ создают возможности для интеграции ресурсов образовательных организаций и предприятий путем создания сетевого взаимодействия. Сетевая форма обучения регулируется ФЗ «Об образовании», и говорит о возможности создания сетевых образовательных программ с использованием ресурсов нескольких организаций, объединяя в сеть образовательные организации, научные организации, медицинские организации, организации культуры, физкультурно-спортивные, предприятия и иные организации, обладающие ресурсами, необходимыми для осуществления обучения, проведения учебной и производственной практики и осуществления иных видов учебной деятельности, предусмотренных соответствующей образовательной программой.

Сетевое взаимодействие в системе образования будет способствовать перестройке деятельности образовательных организаций, созданию новых форм работы с обучающимися и предприятиями. Развитие интеллектуального потенциала, через обучение и переподготовку кадров на предприятии возможно через применение модели сетевого взаимодействия ВУЗ-предприятие, колледж – ВУЗ – предприятие, школа – колледж – ВУЗ, где предприятие, как элемент сети, будет представлять собой площадку для отработки на практике полученных знаний, умений и навыков. Данная модель формирования интеллектуального потенциала будет способствовать формированию компетенций включающих знания, умения и навыки определенной профессиональной деятельности.

В настоящее время организация и осуществление образовательной деятельности подразумевает ориентацию на конкретные профессиональные области и трудовые функции, что дает возможность создания уникального образовательного продукта, способствующего подготовке специалистов для определен-

ного предприятия в условиях целевого заказа, причем данная подготовка возможна на разных уровнях образования. Многократная модель формирования знаний через все уровни подготовки создает предпосылки к созданию системных компетенций, которые предполагают формирование фундаментального, углубленного знания определенной области профессиональной деятельности, идеологическую переориентацию образовательного процесса в социальной среде, формирование профессионального воспитания.

Современная образовательная среда предполагает профильное обучение, включает в себя виды профессиональной деятельности, задачи, области формирование профессиональных компетенций в зависимости от предполагаемого профиля, ориентированного на профессиональные стандарты, раскрывающие особенности и содержание предполагаемых трудовых функций. Профильная подготовка становится важным элементом модернизации образовательного процесса, так как применяет дифференцированный подход обучения с возможностью построения индивидуальных образовательных траекторий. Основная образовательная программа, выстраиваемая по областям знаний, позволит обучение в группе одновременно на нескольких образовательных траекториях. Модель рабочего учебного плана, при этом, могла бы выглядеть следующим образом:

- Первая часть – это базовые дисциплины направления подготовки, раскрывающие универсальные и общепрофессиональные знания по направлению подготовки (управление, стратегическое планирование, межкультурная коммуникация и т.д.);
- Вторая часть – это дисциплины, выстраиваемые в зависимости от направленности программы и профиля. При этом студент выбирая определенный перечень дисциплин формирует индивидуальную образовательную траекторию, ориентированную на подготовку специалистов по конкретному профилю.

Таким образом, основная образовательная программа переходит в инновационный режим, представляет собой некий социально-профессиональный заказ на региональную подготовку кадров, что влечет за собой изменения в структуре подготовки студентов, учебного плана, построения учебного процесса. При использовании элементов сетевого взаимодействия образовательная организация создает информационные, научно-методические и прочие виды обеспечения образовательных программ, осуществляет профильную подготовку специалистов для предприятия / организации в конкретном субъекте Российской Федерации, взаимодействует с другими образовательными организациями в целях повышения эффективности образовательной подготовки на всех уровнях образования. С целью оптимизации профессиональной подготовки кадров возможно использование предприятием ресурсов образовательной организации для создания основных образовательных программ ориентированных на формирование определенного типа личности, определенного специалиста, готового действовать активно и компетентно.

На сегодняшний момент главной проблемой является разрыв между образовательной организацией и предприятием, то есть то, что ВУЗ может предъявить предприятию, и то, что предприятие ожидает от образовательной организации

(результаты освоения образовательных программ, профиль, направленность, содержание). Данная проблема предполагает разработку стратегии учебного процесса, учитывающего трансформации системы образования за последние годы.

Индивидуальные образовательные программы, способствуют повышению инвестиционной привлекательности системы высшего образования, путем создания многоуровневой подготовки кадров с применением различных форм обучения, включая сетевую подготовку. Создание сети формирует пространство образовательных услуг, с участием заинтересованных друг в друге образовательных организаций, научно-исследовательских институтов, предприятий, при этом удовлетворяя запросы учащихся и потребности общества в квалифицированных кадрах. Таким образом, формируется открытый диалог между обществом и системой образования, и образовательная программа как институциональная форма развития.

Список литературы

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ.

УДК 334

Доценко Оксана Олеговна
Кубанский государственный университет

ПРОБЛЕМЫ И СПЕЦИФИКА КОММЕРЦИАЛИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННОГО ПРОДУКТА

Аннотация. В статье анализируется понятие коммерциализации инноваций, проблемы коммерческих неудач в современном мире и возможные методы их решения. Проанализированы основные способы коммерциализации инноваций и дана характеристика каждого из них. На основе проведенного анализа выявлены положительные и отрицательные стороны каждого из способов коммерциализации.

Ключевые слова: инновационный процесс, инновационное развитие, инновационные центры, коммерциализация инноваций, коммерческий риск.

Docenko Oksana, O.
Kuban State University

PROBLEMS AND SPECIFIC COMMERCIALIZATION OF INNOVATIVE PRODUCT

Abstract. The article analyzes the concept of commercialization of innovations, the problems of commercial failures in the world today and possible ways of their solution. Analyzed the main methods of commercialization of innovations and characteristics of each of them. Based on the analysis identified positive and negative aspects of each of the methods of commercialization.

Keywords: innovative process, innovative development, innovation centers, innovation commercialization, commercial risk.

Мировая практика показывает, что наиболее эффективным средством продвижения научно-исследовательских и опытно-конструкторских разработок на рынок инноваций являются взаимовыгодные коммерческие отношения между всеми участниками инновационного процесса, в ходе которого результаты научной деятельности превращаются в товар. Коммерциализация является сердцевинной инновационного процесса. Экономическая заинтересованность его участников в достижении коммерческого успеха от использования новейших разработок выступает двигателем инновационного процесса. Однако в России при достаточно высокой активности государства до сих пор ощущается недостаток в работоспособных правовых и экономических механизмах взаимодействия науки, производства и рынка.

В настоящий момент недостаточно таких механизмов в рамках национальной и региональных инновационных систем. Поэтому идея их замены получила всестороннее развитие. Инновационная экосистема региона (ИЭСР), корпоративная инновационная экосистема (ИЭСК) и инновационная экосистема университета (ИЭСУ) с новым системным качеством и с высоким потенциалом коммерциализации и производства позволяют привлечь дополнительные инвестиции российских и зарубежных инвесторов и выйти на рынок инноваций и высокотехнологичной продукции.

Благодаря ИЭС обеспечивается экономическое развитие страны. В инновационном процессе в рамках ИЭС достижение более высокого уровня реализации идей и разработок становится интересным для крупных корпораций [3. С. 52].

Именно новые рынки инноваций, насыщенные объектами интеллектуальной собственности, делают реальностью инновационное развитие экономики. Старые экономические институты трансформируются в новые организационные формы с развитыми механизмами поддержки и сопровождения научной и инновационной деятельности. Актуальной проблемой в ИЭСУ, ИЭСК, ИЭСР является формирование инфраструктуры. В ИЭСУ, как показывает практика ряда научно-исследовательских университетов (например, Томского ГУ, МГУ и ряда других), созданы и успешно функционируют различные элементы инфраструктуры. Обобщение опыта работы лучших вузов России, проведенное РВК, выявило до 30 моделей инновационных элементов инфраструктуры ИЭСУ. Важным элементом обеспечения процесса коммерциализации технологий является инновационная инфраструктура, ее организационное проектирование новых инструментов (создание центров трансфера технологий, технико-внедренческих зон, системы фондов начального финансирования инновационных проектов и др.) и их эффективное функционирование и развитие.

Коммерциализация объектов интеллектуальной собственности предполагает выбор не только приоритетов инновационного развития, но и концентрацию ресурсов различных экономических агентов по выбранным направлениям.

Для коммерциализации инноваций необходимы систематизированные действия государства и бизнеса по развитию всей цепочки – от создания новых технологий до их массового внедрения. Под коммерциализацией научных разработок подразумевают интенсивность использования научных знаний и привлечение в технологический процесс результатов новых научных открытий.

Создание в стране максимально благоприятных условий процессу коммерциализации инноваций не может обеспечить 100% успех инновационных проектов. Согласно исследованию, проведенному Патентным офисом США, только 2-3% запатентованных изобретений действительно коммерциализируются. Инновационная деятельность имеет высокий риск, и бизнес в такой среде не желает нести эти риски. ИЭСР такие риски не диверсифицирует по субъектам инновационного процесса. Отсутствие в инфраструктуре ИЭС подразделений управления рисками, механизмов венчурного финансирования снижает результативность и конкурентоспособность инновационного процесса.

Есть множество причин столь низкого процента коммерциализации. Согласно существующей в настоящее время системе наблюдения за инновационной деятельностью в РФ основными причинами низкой инновационной активности являются «недостаток собственных денежных средств» и «недостаток финансовой поддержки со стороны государства».

Многолетняя деградация элементов инфраструктуры процесса коммерциализации инноваций создает значительные риски для инновационной деятельности.

Возможность коммерциализации инновационных проектов зависит от затрат на развитие продукта и продолжительности периода подготовки к выводу продукта на рынок и самого процесса выхода [5. С. 261].

Законодательные и административные барьеры для процесса коммерциализации инноваций – достаточно обширная тематика. Примером негативного состояния данного элемента коммерциализации инноваций может являться сложность таможенных процедур.

Одним из основных факторов развития инноваций является конкуренция. Сокращение конкуренции в секторах экономики, способных сформировать спрос на инновационную услугу, провоцирует коммерческие риски для инновационного процесса.

Именно инновации способны принести самую большую прибыль на рынок. Однако создать инновацию – далеко не весь результат процесса. Необходимо также уметь извлечь из нее прибыль. Данный процесс и характеризуется как коммерциализация инновации. По статистике в России успешно коммерциализуются лишь 1-3% всех инноваций, а затраты на коммерциализацию в 200-500 раз превышают затраты на научные разработки. В свою очередь успешные проекты приносят прибыль в десятки, сотни и тысячи раз превышающие затраты [1. С. 84]. Основные участники процесса коммерциализации – это разработчики инноваций и их покупатели (инвесторы).

Одним из главных участников процесса коммерциализации инновационных продуктов, который выступает посредником между разработчиками и покупателями инноваций, являются центры трансферта и коммерциализации инноваций, консалтинговые компании, инновационные центры и бизнес-инкубаторы, оказывающие разнообразные брокерские, консультационные или юридические услуги, включая защиту и продвижение на рынок интеллектуальной собственности разработчиков.

В процессе коммерциализации самым важным моментом для инновационных предприятий является выбор способа коммерциализации. Сегодня, согласно международному опыту, можно выделить три основных способа коммерциализации инноваций – самостоятельное использование, продажа прав и переуступка их части на инновацию.

Здесь и кроется основная проблема коммерциализации в России – для самостоятельного выхода на рынок у изобретателя нет средств, а инвесторы не хотят идти на такие большие риски. Необходимо создать новую модель коммерциализации, которая снизит риски и будет приносить соответствующую прибыль всем участникам процесса коммерциализации.

При выпуске готового товара на открытый рынок в течение первых двух лет необходимо пристальное внимание, постоянный мониторинг позволит выявить и вовремя исправить все неточности. Основным показателем данного мониторинга служит выполнение объемов продаж, быстрое распространение среди потенциальных покупателей, что в результате помогает предпринять оперативные действия по снижению риска некупаемости продукта.

Основные проблемы, приводящие к коммерческой неудаче, стоит разделить на внутренние и внешние. К внешним относятся причины, возникающие от неправильного восприятия потребителем окончательного продукта. В качестве основного фактора можно выделить отсутствие отличительной характеристики от товара, который уже существует на рынке, в том случае, когда новый товар может не отвечать потребностям потребителей. Также есть опасность в выборе неверной стратегии развития, что определяется опросом средипотребителей.

В качестве внутренних причин стоит выделить некачественное управление, характеризующееся недостаточной изученностью рынка, контроль бюджета, использование рискованных стратегий.

Отсутствие заинтересованности менеджеров также может являться одной из внутренних причин коммерческих неудач. Данная характеристика основана на недостаточной заинтересованности менеджеров во введении нового товара на рынок. Многие менеджеры считают, что не стоит тратить ресурсы на новшества при стабильном доходе от уже существующего ассортимента. Также одним из слабых показателей в данной сфере считается достижение лишь краткосрочной прибыли.

На сегодняшний день в условиях ежедневного технологического развития жизненный цикл товара сокращается. При промедлении введения нового продукта на рынок стоимость разработки возрастает. Также возникает опасность в введении данного либо схожего инновационного товара на рынок другим предприятием, что характеризуется низким темпом разработок новшеств.

Основой любого инновационного предприятия является оценка, реализация нового продукта. Небольшие фирмы поддерживают связь с клиентами для последующего изучения их потребностей при создании нового продукта. Естественно, при увеличении компаний связи с потребителями ослабевают, что влечет за собой слабое изучение рынка.

Еще одной проблемой, которая способна привести к коммерческой неудаче, является контроль и управление при разработке нового товара. Круп-

ные предприятия, как правило, разобщены. Отделы по производству, сбыту, анализу, производству подчиняются различным менеджерам, в результате чего каждый из отделов ставит перед собой цели, необходимые не только в рамках всей организации, но и в рамках каждого отдела. В итоге происходит слабый обмен информацией, а также разобщение интересов отделов. В связи с этим во многих крупных компаниях инновационные проекты закрываются, так и не успев реализоваться [2. С. 88].

В условиях современной экономики постоянный рост конкуренции на мировых рынках приводит к необходимости внедрения инновационной продукции. Компании применяют новые инструменты и технологии для обеспечения производства новых товаров и услуг. Залог процветания инновационных товаров и услуг, как на российском, так и зарубежном рынке, заключается в коммерциализации продуктов. Коммерциализация как основной элемент внедрения инновационных продуктов и их контроля выступает на всех стадиях жизненного цикла проекта.

Так как получение прибыли является главной целью, то при анализе методов коммерциализации предприятию необходимо рассчитать потенциальные доходы и расходы при использовании конкретного метода коммерциализации.

Проекты должны приносить прибыль, окупаться. Однако в большинстве стран способны воплотиться в жизнь не более 10%. На пути коммерциализации существует множество трудностей, к примеру, запатентовать свою инновацию. Этот процесс может занимать до года. Затем необходимо решить: воплотить проект в жизнь самостоятельно, продать лицензию или продать все права. Но если проект проходит через все трудности и успешно воплощается на практике, то он может окупиться в десятки раз [4, с. 32].

Таким образом, инновации необходимы для развития различных сфер деятельности. Как правило, инновации упрощают нашу жизнь, выводят производство на новый уровень. Поэтому большинство развитых стран вкладывает огромные деньги в развитие инноваций и создают всевозможные условия для интеллектуального развития молодых ученых. Именно коммерциализация является важным аспектом в развитии инновационной сферы.

Список литературы

1. *Василенко Н.В.* Коммерциализация инноваций: от продвижения идеи к инновационному бизнесу / Н.В. Василенко, А.Я. Линьков, С.А. Потачев // Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена. СПб.: КультИнформПресс. 2015. 172 с.
2. *Зельцер Р.И.* Инновационные технологии и экономический механизм их коммерциализации / Р.И. Зельцер // Инновации в жизнь. 2015. №1. С. 71-90.
3. *Крутик А.Б., Ильина Л.В.* Коммерциализация как путь реализации инновационных разработок // Вестник Южно-Уральского государственного университета. 2013. №1. Т. 7. С. 51-55.
4. *Новикова Е.Н.* Сущность коммерциализации результатов инновационной деятельности высших учебных заведений // Науч.-метод. электронный журнал «Концепт». 2015. №14. С. 31–35.
5. *Парахина В.Н.* Развитие инфраструктуры коммерциализации инноваций // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. 2013. №2(35). С. 258–262.

УДК 338.24

Дячук Екатерина Александровна
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет

О РОЛИ И ОЦЕНКЕ СЕРВИСНЫХ ИННОВАЦИЙ В РАЗВИТИИ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

Аннотация. В статье рассматривается значимость сервисных инноваций в деятельности учреждений здравоохранения как одного из слагаемых качества медицинской помощи, способствующих повышению конкурентоспособности организации. По результатам проведенного автором социологического опроса об удовлетворенности пациентов качеством медицинских услуг в многопрофильной клинике определена оценка сервисных инноваций. Для эффективного развития инновационной деятельности учреждений здравоохранения обоснована необходимость не только применения технологических инноваций, но и активного использования сервисных инноваций.

Ключевые слова: инновационная деятельность здравоохранения, сервисные инновации, качественная медицинская помощь, оценка сервисных инноваций.

Dyachuk Ekaterina, A.
Saint-Petersburg State University of Economics

ON THE ROLE AND EVALUATION OF SERVICE INNOVATIONS IN THE DEVELOPMENT OF INNOVATIVE ACTIVITIES OF HEALTH INSTITUTIONS

Abstract. The article discusses the importance of innovation in the service of health institutions as one of the components of the quality of care that enhance the competitiveness of the organization. As a result of the author of a sociological survey of patient satisfaction with the quality of medical services in a multidisciplinary clinic picked assessment service innovation. For effective development of innovative activity of health care institutions the necessity of not only the use of technological innovation, but also the use of active service innovation.

Keywords: innovative health activities, service innovation, high-quality medical care, assessment of service innovation.

Одной из современных тенденций в развитии инновационной деятельности здравоохранения в условиях рыночных отношений является использование понятия «инновация» в более широком смысле. Следует иметь в виду, что «кроме развития высоких технологий существуют и другие области инновационной деятельности [1]. Роль сервисных инноваций не менее важна для сферы здравоохранения, чем технологических инноваций, так как современная медицина характеризуется массовой потребностью у населения и тесно связана с оказанием медицинских услуг. Падения спроса на медицинскую помощь не происходит в зависимости от уровня (стандарта) сервисности в учреждении, а о конкуренции, как в промышленности, в медицинской отрасли говорить было не

принято. Но, тем не менее, в настоящее время сервисные инновации в этом сегменте способствуют повышению конкурентоспособности учреждения. Во время пребывания в больнице при получении услуги пациент «попадает в особое окружение, которое характеризуют понятием «сервисный ландшафт, подразумеваемая при этом не только внешний вид и интерьер зданий компании, оказывающей услугу, но также стандарты дресс-кода» [3. С. 7].

В условиях недостаточного финансирования социально значимого здравоохранения, актуальным является разработка и легализация финансовых механизмов для развития комфортности в медицинском учреждении, особенно это своевременно в связи с повышением уровня благосостояния населения.

Инновационная деятельность в вопросах привлечения и вложения денежных средств в развитие комфортных условий пребывания, сервисности в стационаре лечебного учреждения определяется реальной экономической ситуацией и уровнем жизни трудящихся. Ключевым звеном в инновационном процессе для реализации сервисного развития явились творческие организационно-управленческие ресурсы, внедренные в соответствующей благоприятной среде [8].

На сегодняшний день понятие качества медицинской помощи закреплено только Федеральным законом Российской Федерации от 21 ноября 2011 г. №323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», в соответствии с которым качественная медицинская помощь представляет собой совокупность характеристик, отражающих своевременность оказания медицинской помощи, правильность выбора методов профилактики, диагностики, лечения и реабилитации при оказании медицинской помощи, степень достижения запланированного результата [6]. Основной акцент в данном определении сделан на объективном результате оказания медицинских услуг, а, следовательно, оно может стать основой проектирования методов оценки качества учреждения здравоохранения со стороны государства (а не пациента). Напротив, в международных стандартах ИСО 9000 учитывается субъективный аспект оценки. Согласно документу, качество медицинской помощи (quality of medical care) — это совокупность характеристик, подтверждающих соответствие оказанной медицинской помощи имеющимся потребностям (состоянию пациента), его ожиданиям, современному уровню медицинской науки и технологии [2].

В рыночных условиях хозяйствования возросшая конкуренция на рынке медицинских услуг приводит к необходимости исследования удовлетворенности потребителей качеством медицинских услуг в организациях здравоохранения. В целом, оценка качества медицинской помощи пациентами – сложное, многоплановое социальное явление, имеющее непосредственную связь с влиянием субъективных факторов, другими словами, она будет зависеть не только от реального положения дел, но и от ожиданий и запросов респондентов. Достоверная оценка мнения пациента становится основанием для совершенствования инновационной деятельности как в отдельном учреждении здравоохранения, так и в медицинской отрасли в целом.

Факторы, влияющие на оценку, можно условно разделить на две группы: объективные (степень достижения запланированного результата лечения) и

субъективные (индивидуальные характеристики личности, влияющие на восприятие процесса лечения, его соответствие ожиданиям пациента) [4].

Важность различных необъективных факторов и индивидуальных характеристик оценивается в исследованиях по-разному, среди ученых нет единого подхода к набору индикаторов и оценки степени их влияния [4], [9], [10].

Анализ объективных характеристик лечения и реальная оценка качества медицинской помощи также имеет ряд сложностей, связанных с профессиональным дилетантством больных. Однако, пациент, выбирая и получая услугу, может оценивать и анализировать ее глубже, чем персонал, поэтому вполне способен высказать свое мнение о современных условиях оказания ему медицинской помощи. Поэтому удовлетворенность медицинской услугой, хорошее впечатление в целом в немалой степени зависит и от парамедицинских слагаемых, то есть внешних субъективных факторов, культуры оказания помощи, а не только от профессиональной деятельности персонала. На производстве сокращение времени изготовления продукции – показатель эффективности, в медицине же снижение времени общения врача и пациента может ухудшать результат лечения. Сегодня на Западе распространен принцип «пациентоцентризма», в основе которого – удобство пациента, то есть потребности пациента – превыше всего.

Для проведения мониторинга удовлетворенности пациентов лечением в одной из многопрофильных клиник нами использовались две анкеты: «Анкета для оценки качества оказания услуг медицинскими организациями в стационарных условиях» (форма утверждена приказом Министерства здравоохранения РФ от 14 мая 2015 года №240), а также внутрибольничная анкета (анонимная). В анкетах отражены вопросы, связанные не только с получением медицинской помощи, ее доступности, профессионализма и внимательного отношения со стороны медперсонала, но и с удовлетворенностью пациентов комфортностью пребывания в лечебном учреждении, в том числе и качеством лечебного питания по сравнению с другими стационарами (при наличии опыта), т.е. оценки сервисных инноваций.

В исследовании пациентам было предложено определить рейтинг критериев, которые, по их мнению, отражают качество стационарной медицинской помощи. Необходимо было выделить три наиболее существенных из предлагаемых семи: профессионализм медицинского персонала, наличие современного медицинского оборудования, четкая организация лечебно-диагностического процесса, комфортные условия пребывания и сервисное сопровождение, качество лечебного питания, отсутствие необходимости самостоятельного приобретения лекарств при лечении в медицинском стационаре, отношение персонала к пациентам.

На основе проведенного анкетирования и анализа 1567 анкет получены следующие результаты: лидирующее положение в ответах занимает, безусловно, профессионализм медицинского персонала, как главное условие качественного лечения (98,2 % респондентов), на втором по значимости месте – комфортные условия и сервисное сопровождение (78,4% опрошенных), оснащение современным медицинским оборудованием – на третьем месте (74,7 %). Сегодня условия пребывания в стационаре для многих пациентов играют очень важную роль, что же касается уровня оснащения современным медицинским

оборудованием конкретной клиники, очевидно, этот критерий не вызывал сомнения. По мнению многих опрошенных, в хороших, комфортных условиях не может быть некачественной медицинской помощи. Таким образом, нами установлено, что на оценку качества медицинской помощи в конкретном стационаре оказывают серьезное влияние и сервисные инновации.

Изучение и оценка нами мнений респондентов по результатам социологического опроса о значимости факторов – слагаемых качества медицинской помощи позволяет определять перспективные направления для активизации и реализации инновационной деятельности в клиническом стационаре.

Опыт организации лечебной практики в комфортных условиях свидетельствует об актуальности сервисных инноваций – предоставление качественно усовершенствованных по характеристикам услуг, внедрение новых, повышение их значимости и потребительской ценности. В результате положительно изменяется эффективность лечебного процесса и улучшаются экономические показатели и конкурентоспособность лечебного учреждения. «Сервисные инновации — это не роскошь и не завышенные потребности, это основа нашего социального и экономического благополучия» [3. С. 14].

Для того чтобы обеспечить высококачественную медицинскую помощь, организации здравоохранения должны быть более адаптивными и изобретательными, развивая широкую инновационную деятельность во всех областях этой многогранной и сложной сферы. Как подчеркнула министр здравоохранения В. Скворцова: «Медицина – самая чувствительная и значимая отрасль для каждого человека и одновременно основополагающая стратегическая отрасль для всей страны. Именно поэтому организации здравоохранения должны постоянно совершенствоваться, создавая условия для непрерывного роста качества и доступности медицинской помощи и укрепления здоровья наших граждан» [5].

Таким образом, сегодня в организациях здравоохранения, развитие инновационной деятельности, наряду с практикой применения технологических инноваций, должна акцентироваться на развитии и использовании сервисных инноваций, которые направлены на создание более благоприятных, по сравнению с существующими, условий пребывания пациентов в лечебных учреждениях, что, безусловно, необходимо в стремление достижения высококачественной медицинской помощи.

Список литературы

1. Друкер П. Бизнес и инновации. М.: Вильямс, 2009. 432 с.
2. ГОСТ ИСО 9000-2008 «Система менеджмента качества. Основные положения и словарь». М.: Стандартинформ, 2009.
3. Майлс Й. Сервисные инновации в XXI веке // Инновации и экономика. 2011. №2. Т. 5. С. 4-15.
4. Меньшикова Л.И., Дьячкова Э.А., Мордовский Э.А. Оценка достоверности мнения пациентов о качестве стационарной медицинской помощи // Менеджер здравоохранения. №5. 2014. С. 18-25.
5. Об итогах работы Министерства здравоохранения РФ в 2015 г. и задачах на 2016 г. Доклад Министра здравоохранения РФ В.И. Скворцовой на заседании итоговой Коллегии Минздрава России // Медицинская газета. 2016. №28.

6. Федеральный закон «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» от 21 ноября 2011 г. №323-ФЗ // Российская газета. 2011. №5639(263).
7. Салимьянова И.Г. Методики межстрановых сопоставлений как инструмент оценки эффективной национальной инновационной системы // Экономика и управление. 2011. №10(72). С. 38-45.
8. Салимьянова И.Г., Погорельцев А.С. Формирование инновационной среды предприятий / Сб. «Современный менеджмент: проблемы и перспективы». Матер. VII междунар. науч.-практ. конф. СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2013. С. 138-143.
9. Татарников М.А., Вялкова Г.М., Глухова Г.А. Оценка удовлетворенности потребителей медицинских услуг в системе управления здравоохранением // Экономика здравоохранения. 2011. №34. С. 29-35.
10. Цыганова О.А. Анализ удовлетворенности пациентов качеством стационарной медицинской помощи // Проблемы стандартизации в здравоохранении. 2009. №11-12. С. 22-28.

УДК 334

Евдокимова Елена Николаевна
Степанов Максим Анатольевич
Рязанский государственный
радиотехнический университет

ОЦЕНКА СТРУКТУРНЫХ СДВИГОВ ПРОМЫШЛЕННОЙ СИСТЕМЫ РЕГИОНА

Аннотация. В работе рассматриваются вопросы идентификации перспективных направлений развития промышленной системы региона на основе анализа структурных сдвигов. Показаны результаты идентификации перспективных видов экономической деятельности раздела D «Обрабатывающие производства» ОКВЭД по Рязанской области.

Ключевые слова: промышленная система региона, развитие, идентификация, структурные сдвиги.

Evdokimova Elena, N.
Stepanov Maxim, A.
Ryazan State Radio Engineering University

EVALUATION OF STRUCTURAL SHIFTS INDUSTRIAL SYSTEM OF THE REGION

Abstract. The work deals with the identification of promising directions of development of the industrial system of the region based on the analysis of structural changes. The results of the identification of promising economic activities section D «Manufacturing» OKVED in the Ryazan region.

Keywords: industrial system in the region, the development, identification, structural shifts.

Важное внимание в процессе формирования программ и проектов развития промышленной системы региона (ПСР) должно быть уделено системе определения приоритетных направлений развития. На этапе идентификации перспективных направлений формирования, функционирования и развития ПСР, предлагает-

ся использовать методику, основанную на анализе структурных сдвигов. Анализ структурных сдвигов – статистический метод определения факторов экономического роста. Разница между уровнем роста фактора в пределах региона и страны в целом называется «сдвиг». Одной из ключевых характеристик, влияющих на уровень структурного сдвига является эффект конкуренции (дифференциальный сдвиг отраслевой структуры экономики), основанный на конкурентоспособности региональной промышленности. Данный эффект называется *DIF*-эффектом и характеризуется возможностью развить каждую из отраслей промышленности в регионе на более высоком уровне, чем в среднем по стране [1]. Вклад отрасли в рост промышленности в целом можно оценить по формуле 1.

$$DIF_{ir} = \frac{E_{ir}^0}{E_r^0} \times \left(\frac{E_{ir}^1}{E_{ir}^0} - \frac{E_{in}^1}{E_{in}^0} \right) \times 100\%, \quad (1)$$

где DIF_{ir} – *DIF*-эффект *i*-й отрасли промышленности в регионе;

$\frac{E_{ir}^0}{E_r^0}$ – доля *i*-й отрасли в объеме производства региона в базовом периоде;

$\frac{E_{ir}^1}{E_{ir}^0}$ – темп роста *i*-й отрасли на уровне региона;

$\frac{E_{in}^1}{E_{in}^0}$ – темп роста *i*-й отрасли промышленности на национальном уровне.

Применение анализа структурных сдвигов в целях идентификации перспективных направлений развития ПСР основано на том, что развитие промышленности наиболее эффективно и рационально на основе сложившейся структуры, на базе наиболее конкурентоспособных предприятий, а анализ структурных сдвигов позволяет выявить наиболее динамично развивающиеся отрасли и сконцентрировать усилия региональной промышленной политики на обеспечение их комплексного развития [2].

По-видимому, использование одного показателя, характеризующего динамику и конкурентоспособность видов экономической деятельности недостаточно для идентификации перспективных направлений развития ПСР. Поэтому необходимо введение дополнительных показателей-соизмерителей, для более обоснованной характеристики развития отраслей. Поскольку перспективу развития промышленности во многом определяют инвестиционные и инновационные процессы, такими показателями предлагается использовать показатели инновационных и инвестиционных сдвигов, рассчитываемых также по принципу *DIF*-эффекта.

Основными этапами анализа являются:

1. Расчет показателей структурного сдвига по формуле 1 для отраслей региональной обрабатывающей промышленности (подразделы раздела D в соответствии с классификатором ОКВЭД). Показатель, используемый для расчета – объем производства.

2. Расчет показателей инвестиционного и инновационного сдвигов. Расчет инновационного сдвига предлагается проводить по объему производства инновационной продукции, и инвестиционного по величине инвестиций в основной капитал организаций.

3. Расчет по формуле 2 сводного показателя структурного сдвига комплексно характеризующего каждую отрасль промышленности.

$$I_{kdir} = 0,6DIF_{ir} + 2,2Inn_{ir} + 0,2Inv_{ir}. \quad (2)$$

4. Ранжирование отраслей промышленности в соответствии со значением сводного показателя сдвига и формирование рейтинга.

Рассмотрим применение данной методики на примере формирования рейтинга перспективных направлений развития по видам экономической деятельности раздела D «Обрабатывающие производства» ОКВЭД по Рязанской области. Результаты расчета сводных показателей структурных сдвигов по подразделам раздела D «Обрабатывающие производства» по Рязанской области представлены в табл. 1 и на рис. 1. Для расчета показателя инновационного сдвига используются данные по объему инновационной продукции, инвестиционного – инвестиции в основной капитал организаций.

Таблица 1

Сводный структурно-инновационно-инвестиционный сдвиг

Виды экономической деятельности (по ОКВЭД)	DIF_{ir}	Inn_{ir}	Inv_{ir}	$Ikdir$
Подраздел DA. Производство пищевых продуктов, включая напитки, и табака	0,352	-0,445	-6,277	-1,1332
Подраздел DB. Текстильное и швейное производство	-0,072	0,032	0,024	-0,032
Подраздел DC. Производство кожи, изделий из кожи и производство обуви	0,092	0,170	0,024	0,094
Подраздел DD. Обработка древесины и производство изделий из дерева	0,0438	0,080	-	0,04228
Подраздел DE. Целлюлозно-бумажное производство; издательская и полиграфическая деятельность	-0,0949	-0,060	ок. 0	-0,0689
Подраздел DF. Производство кокса, нефтепродуктов и ядерных материалов	-1,7765	-0,097	-	-1,0853
Подраздел DG. Химическое производство	-0,5316	-0,041	-1,538	-0,6348
Подраздел DH. Производство резиновых и пластмассовых изделий	0,0165	0,760	0,094	0,1807
Подраздел DI. Производство прочих неметаллических минеральных продуктов	-0,252	0,081	-11,327	-2,4004
Подраздел DJ. Metallургическое производство и производство металлических изделий	-0,51	3,181	-0,054	0,3194
Подраздел DK. Производство машин и оборудования	-0,09	-0,781	-0,072	-0,2246
Подраздел DL. Производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования	6,9738	3,031	5,22	5,83448
Подраздел DM. Производство транспортных средств и оборудования	-2,4225	-0,699	0,156	-1,5621
Подраздел DN. Прочие производства	-0,2376	-0,901	-	-0,3228

Источник: рассчитано на основе данных ЕМИСС Росстата [3]

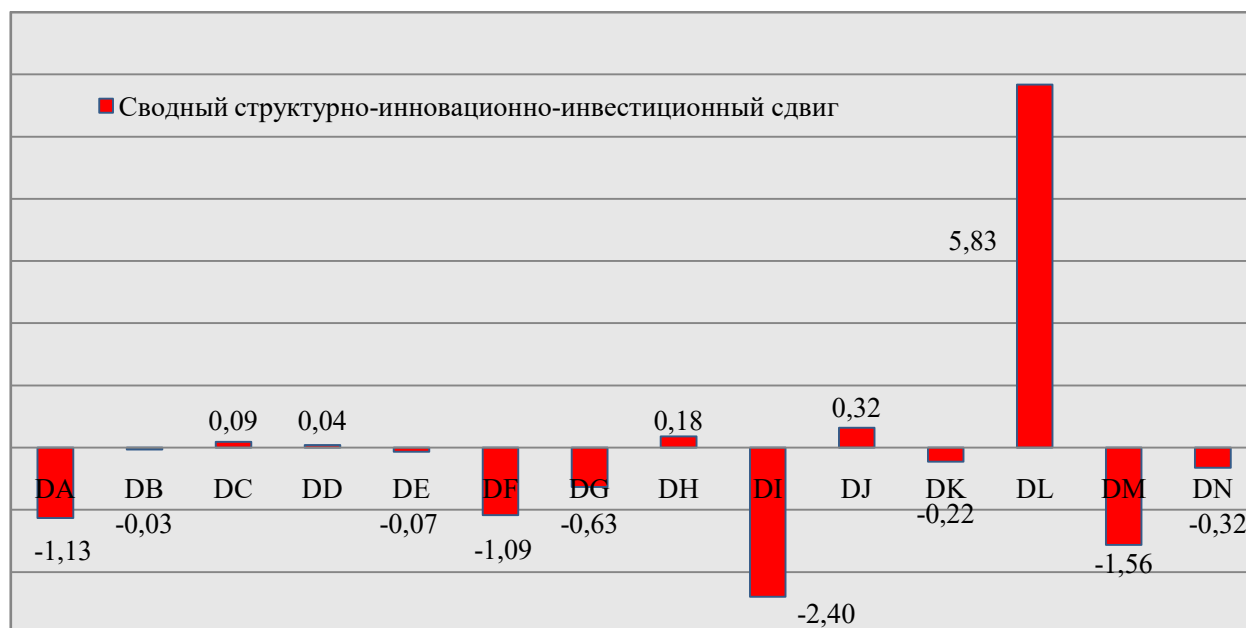


Рис. 1. Сводный структурно-инновационно-инвестиционный сдвиг по разделу D промышленности Рязанской области

Наибольший структурный сдвиг в промышленности Рязанской области в 2014 и 2013 годах показали виды экономической деятельности по Подразделу DL – Производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования ОКВЭД. Указанная отрасль в 2014 году имеет самое высокое значение показателя структурного сдвига, практически в 20 раз превышая значение сдвига следующей по значению данного показателя отрасли. При этом в 2014 году видам экономической деятельности по подразделу DL одним из немногих в промышленности Рязанской области удалось не только сохранить высокие темпы развития, но и увеличить их (в 2014 году относительно 2013 по данному подразделу происходит существенное увеличение показателя структурного сдвига) на фоне общего снижения показателей по промышленности в целом. Абсолютным лидером рейтинга – наиболее перспективной отраслью развития промышленности Рязанской области являются виды экономической деятельности по Подразделу DL – «Производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования». Данные виды экономической деятельности можно отнести к приоритетным. В Рязанской области наиболее значимыми представителями данных видов экономической деятельности являются предприятия радиоэлектронного комплекса, который в настоящее время представлен большим числом предприятий, как крупных, входящих в холдинговую структуру ГК «Ростех», так и малых и средних, ориентированных, прежде всего, на инновационное развитие. Данная отрасль характеризуется сохранившимся научно-техническим и кадровым потенциалом.

Итоговый рейтинг перспективных направлений развития ПСР (на примере Рязанской области) на основе сводного показателя (структурно-

инновационно-инвестиционного) сдвигов по видам экономической деятельности раздела D «Обрабатывающие производства» представлен в табл. 2.

Таблица 2

Рейтинг перспективных направлений развития ПСР Рязанской области

Ранг	Виды экономической деятельности (по ОКВЭД)	Ikd_{ir}
Перспективные направления		
1	Подраздел DL. Производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования	5,83448
Положительные нейтральные направления		
2	Подраздел DJ. Metallургическое производство и производство металлических изделий	0,3194
3	Подраздел DH. Производство резиновых и пластмассовых изделий	0,1807
4	Подраздел DC. Производство кожи, изделий из кожи и производство обуви	0,094
5	Подраздел DD. Обработка древесины и производство изделий из дерева	0,04228
Отрицательные нейтральные направления		
6	Подраздел DB. Текстильное и швейное производство	-0,032
7	Подраздел DE. Целлюлозно-бумажное производство; издательская и полиграфическая деятельность	-0,0689
8	Подраздел DK. Производство машин и оборудования	-0,2246
9	Подраздел DN. Прочие производства	-0,3228
Депрессивные направления		
10	Подраздел DG. Химическое производство	-0,6348
11	Подраздел DF. Производство кокса, нефтепродуктов и ядерных материалов	-1,0853
12	Подраздел DA. Производство пищевых продуктов, включая напитки, и табака	-1,1332
13	Подраздел DM. Производство транспортных средств и оборудования	-1,5621
14	Подраздел DI. Производство прочих неметаллических минеральных продуктов	-2,4004

Необходимо отметить, что данный структурный анализ не подменяет собой экспертный качественный анализ возможностей и перспектив развития промышленной системы региона. Результаты применения данной методики могут стать

отправной точкой для дальнейшего качественного анализа региональной промышленности в процессе разработки и реализации промышленной политики региона, разработки программы развития промышленности региона, формирования проектов создания и развития конкретных промышленных производств.

Список литературы

1. Региональная экономика и пространственное развитие. В 2 т. Т. 1. Региональная экономика. Теория, модели, методы: Учебник / Под общ. ред. Л.Э. Лимонова. М.: Юрайт, 2014. 397 с.
2. Степанов М.А. Идентификация перспективных направлений кластерного развития региона (на примере Рязанской области) // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2015. № 6. URL: uecs.mcnip.ru.
3. Единая межведомственная информационно-статистическая система [Электронный ресурс] / Росстат. URL: www.fedstat.ru.

УДК 658

Егорова Татьяна Алексеевна
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет
Лобанова Ирина Анатольевна
АНО ВО «Международный банковский институт»

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Аннотация. В Год экологии в Российской Федерации, как никогда, предприятия должны обратить особенное внимание на степень экологизации своих производств. Система экологического менеджмента может быть внедрена на любой стадии жизненного цикла предприятия и направлена на улучшение экономических, социальных и экологических показателей производства, окупив все вложения в её создание. Для постоянного повышения эффективности этой системы на всех этапах производства продукции, независимо от степени его экологизации, должен осуществляться непрерывный аудит системы производства и управления.

Ключевые слова: система экологического менеджмента, повышение эффективности, планирование производства, стандарт ИСО, экомышление.

Egorova Tatyana, A.
Saint-Petersburg State University of Economics
Lobanova Irina, A.
Independent NPO «International Banking Institute»

IMPROVING THE EFFICIENCY OF ENVIRONMENTAL MANAGEMENT

Abstract. Enterprises should pay particular attention to the degree of greening their production especially in the Year of Ecology in the Russian Federation. The environmental management system can be implemented at any stage of enterprise life cycle and is aimed at

improving the economic, social and environmental performance of production, recoup all its investment in the establishment. The continuous audits the production and management system should be carried out to continuously improve the efficiency of the system at all stages of production, regardless of its degree of greening.

Keywords: environmental management system, increasing efficiency, production planning, ISO standard, eco-thinking.

5 января 2016 года Президент Российской Федерации Владимир Путин подписал Указ о проведении в 2017 году в Российской Федерации Года экологии. Его проведение намечено в целях привлечения внимания общества к вопросам экологического развития России, сохранения биологического разнообразия и обеспечения экологической безопасности. Правительству РФ и региональным властям поручено обеспечить разработку и утверждение плана основных мероприятий по его проведению [1].

Для получения осязаемого экономического эффекта и наглядной результативности на предприятиях и организациях, независимо от их масштабов и принадлежности к отрасли, должна быть создана система экологического менеджмента.

Система экологического менеджмента в соответствии с ISO 14000 – это часть общей системы менеджмента, включающая организационную структуру, планирование деятельности, распределение ответственности, практическую работу, а также процедуры, процессы и ресурсы для разработки, внедрения, оценки достигнутых результатов реализации и совершенствования экологической политики, целей и задач [2].

Еще в 1992 году Т. Dyllick охарактеризовал экологический менеджмент как «экологически осознанное управление предприятием». Парадигма в широком смысле рассматривается как модель постановки и исследования проблемы, принятой в качестве образца и доминирующая на протяжении некоторого исторического периода. Экологическая парадигма как способ экологического мышления, образцовая модель принята за экологически ориентированный образец решения проблем и задач развития общества и промышленности, создания относительно согласованной системы взглядов на окружающие явления и вещи. Согласно экологической парадигмы, экосистема, экосистемный подход являются доминантами современной экологии и устойчивого развития с учетом влияния их на окружающую среду. Создание системы экологического менеджмента на предприятии подтверждается разработкой экологического паспорта на предприятии, который представляет собой комплексный документ, содержащий характеристику взаимоотношений предприятий с окружающей средой, а также экологические сертификаты самой продукции.

Важность экологически осознанного управления предприятием трудно переоценить. Общие принципы системы экологического менеджмента, описанные в стандарте ИСО (ISO), едины для всех, но при её создании и реализации на деле необходимо учитывать индивидуальные особенности предприятия: размеры предприятия, производственный процесс, применяемые сырье, техно-

логи, специфика экономики региона, факторы окружающей среды и другие. Для этого авторами исследования разработан алгоритм анализа экологических факторов на каждом этапе формирования системы экологического менеджмента – от планирования на ранних стадиях до введения в действие системы с постоянным аудитом её результатов и своевременной актуализацией системы.

Принцип экологизации как процесса проникновения идей, знаний, законов экологии, экологического мышления в другие сферы науки, производства, в жизнедеятельность общества, государства должен лечь в основу проектирования изделий. Уже на стадии возникновения идеи производства той или иной продукции, при проведении маркетинговых исследований и выявления потенциального спроса должны быть учтены принципы создания экологически благоприятного продукта. На промышленных предприятиях и в организациях ужесточаются требования к процессу подготовки производства экологически благоприятного продукта, как к комплексу взаимосвязанных мероприятий, обеспечивающих техническую, технологическую и организационно-плановую готовность предприятия к выпуску продукции с заданными параметрами экологического качества. На стадии конструкторской подготовки изделия, при проработке вопросов применяемых технологий, исходных материалов, характеристик оборудования, при проектировании непосредственно самого производственного процесса – на всех этих стадиях должны быть проработаны вопросы экологизации для получения на выходе ощутимого эффекта [3].

Научно-исследовательская подготовка производства осуществляет работы по созданию, сбору и обработке информации об объектах и процессах, т.к. будет ли это новая продукция или модифицированная, для предприятия объем работ разнится. Спецификой конструкторского решения при экологической подготовке производства является проработка трех стадий жизненного цикла продукта: изготовление, эксплуатация и утилизация. Базой для выполнения всех работ по проектированию является анализ по технологичности продукции, который проводится конструкторами, технологами и экологами, а также лабораторные исследования по улучшению экологического качества. Это означает разработку таких мероприятий, как регламентация содержания вредных веществ в продукте, поступления их в окружающую среду, прогнозирование переноса и рассеивания вредных веществ, изменения внешней среды под их влиянием и мониторинг состояния окружающей среды. Технологические же решения могут быть связаны с выбором или изменением параметров оборудования, с заменой оборудования или изменением принципов технологии, которые являются более сложными. Здесь нами предлагается экологическая паспортизация рабочих мест и оборудования, экологическое нормирование процессов, материалов и инструмента, проектирование процессов с учетом критериев экологического качества. Разработаны показатели оценки влияния технологических решений на окружающую природную среду по разделам: материальные ресурсы и размер отходов производства, водные ресурсы, воздушные и земель-

ные. Заканчивается экологическая подготовка производства разработкой комплекса мер по потреблению продукции, рециклингу и её утилизации.

В современных условиях российской экономики для многих предприятий не представляется возможным резкий, качественный переход на полномасштабную экологизацию своего производства, даже при полном осознании её необходимости и выгоды со стороны руководителей и собственников. Это связано и с необходимостью привлекать дополнительные инвестиции (в первую очередь, для модернизации парка оборудования, для разработки или закупки новой технологии, для повышения квалификации персонала и т.п.), и с необходимостью преодолевать естественное человеческое сопротивление всему новому.

Для решения первой проблемы необходимо создавать план развития системы экоманеджмента, рассчитанный на продолжительный срок не столько в годах, сколько в циклах производства, которые могут разниться от нескольких дней до нескольких лет в зависимости от специфики производства. В данном плане в первую очередь необходимо заложить цели, параметры оценки их достижения и ожидаемый эффект. Далее проработать перечень конкретных мер и действий, предусматривающих пошаговое, планомерное увеличение, наращивание степени экологизации каждой стадии функционирования предприятия (рис. 1.). В решении же второй проблемы поможет подробный аудит и анализ функционирования системы экологического менеджмента на каждом витке спирали с демонстрацией эффективности, достигнутой даже от самых скромных шагов, и с прогнозом на будущее.



Рис. 1. Условная модель планомерного наращивания степени экологизации производства

Представленное на рис. 1 условное схематичное изображение модели планомерного наращивания степени экологизации производства в реальном плане может содержать гораздо больше этапов. На всех этапах, независимо от

стадии процесса экологизации, должен осуществляться постоянный аудит, для чего в план закладываются маркеры анализа, позволяющие своевременно проводить сопоставление полученного факта с запланированными показателями и разрабатывать план мероприятий по исправлению отклонений.

Системная картина организационной структуры с экологической службой показывает взаимосвязь всех потоков: материальных, энергетических и информационных; подразделений производственных и управленческих по бизнес-процессам, что позволяет для каждого предприятия разрабатывать матрицы соответствия основных функций менеджмента и специфических функций экологического обеспечения, что, в свою очередь, позволяет повысить эффективность экологического менеджмента. На практике встречаются основные типы структур системы экологического менеджмента: со службой экологического менеджмента и без выделения службы. Тогда специфические функции выполняют технологи, связанные с информационным обеспечением производства при наличии эколога-контролера, который выполняет функции учета и контроля. Наличие экологической службы может быть совмещено с другими подразделениями, а также выполняться менеджерами, выделенными в отдельные подразделения или должности. Может быть структура, в которой экологическая служба выделена в отдельное подразделение с руководителем, равным по рангу заместителя директора предприятия или директора, при этом выполняются основные функции менеджмента – планирование, организация, учет, контроль, регулирование и специальная функция – мотивация экологизации. Может быть создан экологический совет при руководстве, когда один из членов совета директоров выполняет основные функции – целеполагание и планирование, а остальные функции выполняет специализированный отдел по информационному обеспечению, мотивации и обучению сотрудников.

Специфика предприятия определяет структуру системы экологического менеджмента, а разработанная матрица помогает принять решение относительно наиболее предпочтительной службы в зависимости от функций менеджмента, чем и повысить эффективность экологического менеджмента, что со временем позволит предприятию или организации выйти на качественно иное прибыльное производство.

Список литературы

1. ГАРАНТ.РУ [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.garant.ru/news/689041/#ixzz4XVgmcXpl>.
2. Официальный сайт ISO [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.iso.org/iso/ru/home.htm>.
3. Егорова Т.А. Организационное проектирование: Учебник. СПб.: Изд-во СПбГИЭУ, 2014. 315 стр.

УДК 65.01

Ермоленко Владимир Валентинович
Кубанский государственный университет

КОНТРОЛЛИНГ В КОРПОРАТИВНОЙ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОСИСТЕМЕ

Работа выполнена при финансовой поддержке
Российского гуманитарного научного фонда (проект №17-02-00287)

Аннотация. В статье рассмотрена потребность инновационной экосистемы в управленческой услуге, сформирована актуальная проблема обеспечения качества управления ее инфраструктурой на основе формирования проблемно-ориентированной интегрированной системы управления, ядром которой выступает контроллинг. Выделены ключевые две составляющие проблемы: инфраструктура корпоративной инновационной экосистемы и управление инфраструктурой с использованием современных технологий в целях обеспечения результативности инновационной деятельности. Отмечается, что контроллинг средовых систем, рисков и издержек инновационного процесса составляет суть информационно-аналитической, методической и инструментальной поддержки процесса управления инфраструктурой корпоративной инновационной экосистемы. Управление трактуется как услуга, направленная на создание условий для функционирования и развития корпоративной инновационной экосистемы и ориентированная на результат инновационной деятельности. Однако в сфере контроллинга отмечается отсутствие концептуального единства исследований, что не позволяет использовать существующие концепции и методологический аппарат в качестве эффективного инструмента решения прикладных задач управления ИЭСК.

Ключевые слова: институты, инфраструктура, контроллинг, управленческие инновации, экосистема, экономика знаний.

Ermolenko Vladimir, V.
Kuban State University

CONTROLLING IN CORPORATE INNOVATION ECOSYSTEM

Abstract. The article describes the need for innovation ecosystem in the management service, generated the actual problem of ensuring the quality control of its infrastructure through the development of problem – oriented integrated management system, the core of which is controlling. Selected key problems two components: infrastructure corporate innovation ecosystem and infrastructure management with the use of modern technology to ensure the innovative performance. It is noted that controlling environmental systems, risks, and costs of the innovation process is the essence of the information – analytical, methodical and instrumental support, infrastructure management, corporate innovation ecosystem. Management is treated as a service aimed at creating conditions for functioning and development of the corporate innovation ecosystem and result-oriented innovation. However, in the field of controlling there is a lack of conceptual unity of research, which makes use of existing concepts and methodological apparatus as an effective tool for solving applied problems of management of IESK.

Keywords: institutions, infrastructure, controlling, management innovation, ecosystem, knowledge economy.

Сектор экономики инновационной ориентации основан на постоянном потоке знаний и инноваций, на непрерывном технологическом развитии воспроизводственной базы и создании высокотехнологичной продукции и интеллектуальных услуг с высокой добавленной стоимостью.

Доказано, что для становления и развития экономики знаний необходимо создавать инновационную инфраструктуру с институтами поддержки науки и инновационного процесса [6].

В статье рассматривается решение актуальной фундаментальной проблемы обеспечения качества управления корпоративной инновационной экосистемы (ИЭСК) на основе формирования проблемно – ориентированной системы управления, ядром которой выступает подсистема контроллинга.

Решение данной проблемы необходимо для повышения конкурентоспособности корпораций и обеспечения эффективности процессов генерации знаний и коммерциализации инноваций, а также воспроизводства их инновационного потенциала в контексте нового качества роста и развития [6].

Существующая методология менеджмента применительно к специфической ИЭСК нуждается в развитии и адаптации к особенностям разнотипных объектов, входящих в ее инфраструктуру. Изменению подлежат все составляющие управления (цели, измерение результата управления, система, процесс и механизмы управления) в синтезе системного, эволюционного, воспроизводственного, ресурсного подходов и концепции динамических способностей к решению исследуемой проблемы [3, 4].

В условиях конкурентного рынка инновационной продукции особое значение приобретают новации в области системной поддержки управления. Одной из технологий, способной повысить эффективность управления, является контроллинг [3, 4].

Структуризация заявляемой научной проблемы позволяет выделить ключевые две ее составляющие: инфраструктура ИЭСУ и управление инфраструктурой с использованием современных технологий в целях обеспечения результативности инновационной деятельности.

В центре концепции ИЭС Чарльза В. Весснера – представление об инновации как о процессе трансформации идеи в рыночный продукт или сервис, который требует множества коллективных усилий участников: компаний, университетов, исследовательских компаний, венчурных фондов. По Г.Б. Клейнеру ИЭС относится к средовому типу систем, имеющих особую миссию и предназначение. Конкурентоспособная ИЭС формирует эффективную среду для коммерциализации. Такая среда: стимулирует активное взаимодействие субъектов процесса коммерциализации инноваций [1].

К ИЭСК относят следующие разнотипные инновационные инфраструктурные объекты (ИИО): центры управления инновационной деятельностью, центры трансфера технологий, отделы инновационного развития и маркетинга и др. [6].

По данным Центра стратегических разработок (ЦСР) РФ, акцент развитых стран в инновационной политике изменился за последние 20 лет. Теперь приоритетом является развитие «мягкой» инфраструктуры и сервисов, а не капитальные вложения. При этом, «мягкие», или «основанные на знаниях» инвестиции вклю-

чают три типа: компьютеризированная информация (ПО и базы данных); инновационная собственность (патенты, авторское право, дизайн, товарные знаки); экономические компетенции (в т.ч. бренд, специализированный человеческий капитал, сети людей и институтов, и организационные ноу-хау) [6].

В сообществах инноваторов обсуждаются проблемы развития ИИО, в частности:

- практики коммерциализации инноваций на уровне корпораций с разработкой механизмов коммерциализация технологий на ранней стадии;
- концепция формирования эффективной институциональной среды в области интеллектуальной собственности и методика по развитию практики управления правами на РИД в частных компаниях;
- стратегия развития венчурного инвестирования и практики управления инновациями в российских компаниях и навигатор венчурного рынка;
- практики стимулирования спроса на инновации в рамках государственных закупок;
- опыт развития корпоративных акселераторов и практические инструменты их по запуску;
- концептуальная сквозная методика анализа венчурных проектов;
- практики в области научных коммуникаций;
- механизмы стимулирования (налоговые и иные) при прямом и венчурном инвестировании;
- механизмы поддержки со стороны государства средних технологических компаний в России;
- концепция создания и функционирования конкретных институтов (субъектов) инфраструктуры;
- интеграционные решения для российских производителей.

Критерием успешности ИЭС является коммерциализация инноваций. Однако существующая модель трансфера технологий в индустрию осталась еще с 60-70-х годов. Разработанные идеи, методы и технологии не подхватывает инфраструктура и не обеспечивает их дальнейшее движение по научно-инновационной цепи. Исследователю необходим хороший сервис со стороны инфраструктуры ИЭСК.

Решение проблемы состоит в наличии компетенции организационного проектирования средовой системы и реализации такого проекта.

В тоже время к задачам менеджмента инфраструктурой ИЭСК относятся традиционные задачи управления ресурсами для организации процесса коммерциализации инноваций: управления потерями (рисками), управления транзакционными издержками внутри ИЭСР и управления компенсацией понесенного ущерба, допускаемого в ходе инновационной деятельности. Контроллинг средовых систем, рисков и издержек инновационного процесса составляет суть информационно-аналитической, методической и инструментальной поддержки процесса управления инфраструктурой ИЭС.

Вторая составляющая проблемы связана с инфраструктурой ИЭС как неструктурированным объектом управления, и может быть решена средствами контроллинга, обеспечивающего системную поддержку управления.

В условиях формирующегося конкурентного рынка перед российскими предприятиями особое значение приобретают новации в области системной поддержки управления на всех уровнях ИЭС. В настоящее время имеется потребность и необходимость в развитии научно-методологических основ формирования системы контроллинга в управлении инфраструктурой ИЭС как логически завершенной системы, инструментальный арсенал которой представляется «мягкими» инструментами обеспечения проблемно-ориентированного управления [2].

Результаты исследования, проведенные кафедрой контроллинга и управления университета г. Бамберг (Германия) показали, что новым пониманием контроллинга выступает его восприятие как интеллектуальной услуги, связанной с сервисным сопровождением управления. В последние десять лет наибольшее развитие получило представление о контроллинге, как системе управления системой управления.

С. Фалько утверждает, что «... контроллинг, благодаря... новым инструментам может служить основой согласия деятельности подразделений», то есть проповедует применительно к ИЭС идею «конкордации» (согласия) между субъектами инфраструктуры и внешней средой, которая будет основополагающей в практической деятельности контроллинга [3].

Среди зарубежных ученых значительный вклад в формирование современных концепций стратегического и оперативного контроллинга внесли Р. Horvath, D. Hahn, Ю. Вебер, У. Шеффер. В зарубежной и отечественной литературе по экономике уделяется достаточно большое внимание вопросам совершенствования управления посредством задействования контроллинга.

Из иностранных авторов в первую очередь необходимо выделить А. Deyhle, R. Man, E. Meyer, H. Vollmuth и др.

Исходя из трендов развития менеджмента применительно к инновационному процессу, целесообразно объединить их в систему для обеспечения эффективного функционирования инфраструктуры в соответствии с особенностями ИЭС как неструктурированного объекта управления.

Контроллинг в рамках проблемно-ориентированной концепции, трактующей управление как услугу, направленную на создание условий для функционирования и развития инфраструктуры ИЭС, рассматривается как часть управленческой системы и призван с информационно-аналитической, методической и инструментальной стороны способствовать осуществлению управления ИЭС университета, ориентированного на результат инновационной деятельности.

В мировом научном сообществе применение технологии контроллинга в управлении неструктурированной ИЭСУ как объектом управления не нашло широкого применения однако существует достаточное количество научных школ контроллинга, направлений и отдельных исследователей, занимающихся

проблемами его применения в оперативном и стратегическом аспектах в бизнес-структурах.

Наиболее близкими к особенностям похода настоящих исследований относятся работы Д.И. Пунда, С.Г. Фалько, Н.Н. Шляго и некоторых других, в которых исследуется применение контроллинга в управлении знаниями, интеллектуальным капиталом, знанием структурой корпорации и «мягких» инструментов.

Однако в сфере контроллинга отмечается отсутствие концептуального единства исследований, что не позволяет использовать существующие концепции и методологический аппарат в качестве эффективного инструмента решения прикладных задач управления ИЭС.

В связи с этим возникает необходимость в формировании целостной научной концепции формирования системы контроллинга инфраструктуры как механизма повышения эффективности проблемно – ориентированного управления с использованием современных научных достижений, направленной на устойчивое развитие ИЭСУ в условиях рисков внешней и внутренней среды.

Рост интеллектуализации, разнообразия, гибкости и сложности управления неструктурированными объектами в ИЭС предопределяют рост знаниевой компоненты и, следовательно, применение контроллинга. Наличие контроллинга в институтах экономики знаний является ее существенным признаком.

Роль контроллинга должна сводиться к осуществлению совокупности процедур, обеспечивающих более качественное выполнение функций проблемно-ориентированного управления.

Понимая контроллинг расширенно, с позиций новой философии управления, он трактуется нами как интеллектуальная деловая услуга в сфере управления – симбиоз инструментов системного управления инфраструктурой ИЭС, основанная на использовании интеллектуального человеческого капитала.

Список литературы

1. Клейнер Г.Б., Качалов Р.М., Нагрудная Н.Б. Синтез стратегии кластера на основе системно-интеграционной теории // URL: <http://www.kleiner.ru/arpab/klaster.html> (дата обращения 01.09.2016).
2. Комарова А.В. Формирование системы проектно-ориентированного управления знаниями: Монография. М.: Креативная экономика, 2012. 188 с.
3. Контроллинг / А.М. Карминский, С.Г. Фалько, А.А. Жевага, Н.Ю. Иванова; Под ред. А.М. Карминского, С.Г. Фалько. 3-е изд., дораб. М.: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА-М, 2013. 336 с.
4. Контроллинг в системном управлении организацией: хрестоматия / Д.В. Ланская, А.С. Копысова. Краснодар: КубГУ, 2011. 356 с.
5. Муратов А.С. Контроллинг в «фокусе» гармонизационного подхода // Российское предпринимательство. 2013. №8(230). С. 53-60.
6. Развитие инновационных экосистем вузов и научных центров. СПб.: РВК, 2015. 30 с.

УДК 330.15

Замятина Маргарита Федоровна

Фесенко Роман Сергеевич

Институт проблем региональной экономики РАН

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ МОДЕРНИЗАЦИЯ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ И ПРЕДПРИЯТИЙ

Аннотация. В статье обосновывается необходимость экологической модернизации как важной компоненты экономической модернизации России. Рассматриваются институциональные условия, существующие в настоящее время для экологической модернизации, основные направления и инструменты экологической модернизации, включая такие как наилучшие доступные технологии и методы стимулирования их внедрения, сертификация предприятий, в том числе по международным стандартам ISO 14000, экологический менеджмент на предприятии, развитие индустрии переработки отходов и другие. Обосновывается, что экологическая модернизация должна стать важной составляющей планов стратегического развития регионов и предприятий. Приводятся результаты пилотного экспертного опроса по проблемам экологической модернизации.

Ключевые слова: экологическая модернизация, институциональные основы, инструменты стимулирования, наилучшие доступные технологии, направления экологической модернизации.

Zamyatina Margarita, F.

Fesenko Roman, S.

Institute of Regional Economy Problems of RAS

ECOLOGICAL MODERNIZATION AS A COMPONENT OF THE STRATEGIC DEVELOPMENT OF REGIONS AND ENTERPRISES

Abstract. The article substantiates the need for ecological modernization as an important component of Russia's economic modernization. The institutional conditions that exist at present for ecological modernization, the main directions and instruments of environmental modernization, including such as best available techniques and methods to promote their implementation, certification of enterprises, including the international standards ISO 14000, environmental management at the enterprise, waste industry development ect are considered. It is proved that the ecological modernization should become an important part of the strategic development plans of regions and businesses. The results of a pilot survey of experts on the problems of ecological modernization are provided.

Keywords: ecological modernization, institutional framework, incentive instruments, best available techniques, the direction of ecological modernization.

Экологическая модернизация как важнейшая компонента экономической модернизации содействует обеспечению экологической безопасности и реализации конституционного права граждан на благоприятную региональную среду

обитания как совокупность условий, обеспечивающих качество жизни и жизнедеятельности населения.

Важность экологической модернизации обусловлена тем, что вследствие экономического развития, осуществляемого без должного учета экологического фактора, возникает дисбаланс между экономическим ростом и сохранением природного и человеческого капитала, угроза дальнейшей «деэкологизации» и ухудшения экологической ситуации в регионах, а, в перспективе, существенно возрастают затраты на охрану окружающей природной среды [1]. Как отмечалось на заседании Государственного Совета по вопросу об экологическом развитии Российской Федерации в интересах будущих поколений (27 декабря 2016 года), ежегодный экономический ущерб, обусловленный экологической ситуацией, достигает до 6% ВВП, а с учетом последствий для здоровья людей до 15% ВВП.

Об актуальности экологической модернизации как составляющей стратегического развития регионов и предприятий, расположенных на их территории, свидетельствует и тот факт, что в рейтинге стран мира по уровню устойчивости общества [3] Россия занимала в 2012 году 106 место, в том числе по экономическому благополучию – 52 место, по социальному благополучию – 59 место, а по экологическому благополучию только 128 место.

Кроме того, в современных условиях возрастает значимость экологических факторов конкурентоспособности национальной и региональной экономик, конкурентоспособности хозяйствующих субъектов, что увеличивает экологические риски промышленных компаний при выходе на мировой рынок, обостряет проблему их конкурентоспособности.

Таким образом, стратегическая цель экономической модернизации – формирование нового облика конкурентоспособной национальной и региональной экономики России, может быть достигнута только когда экологическая модернизация станет ее органической составляющей.

Формирование институциональных условий, способствующих мотивации хозяйствующих субъектов, заинтересованности власти и бизнеса, повышению их экологической ответственности является важным условием для проведения экологической модернизации. До последнего времени действующие институциональные условия лишь частично содействовали снижению негативных тенденций эколого-экономического развития, но не создавали серьезных предпосылок для экологической модернизации. Однако, в последние годы принят ряд законодательных актов, содействующих институционализации проблем экологической модернизации [4, 5, 6].

В числе основных направлений экологической модернизации, имеющих важное значение для развития регионов и хозяйствующих субъектов, для которых созданы институциональные условия, необходимо выделить, прежде всего, использование НДТ (наилучших доступных технологий). Наилучшая доступная технология – это такая технология производства продукции (товаров), выполнения работ, оказания услуг, которая основана на современных достижениях науки и техники и наилучшем сочетании критериев достижения целей охраны окружающей среды при условии наличия технической возможности ее применения. Наилучшая, поскольку она в максимальной степени обеспечивает охра-

ну окружающей среды и сбережение ресурсов (сырье, вода, энергия). Доступная, так как именно такая технология экономически целесообразна и практически использована хотя бы на двух предприятиях отрасли. В современных условиях НДС рассматриваются как эффективный инструмент экологической модернизации крупных промышленных и сельскохозяйственных производств, оказывающих значительное негативное воздействие на окружающую среду и здоровье населения.

Ценность НДС также в том, что их внедрение содействует приросту природного капитала и повышению качества экосистемных услуг в среднесрочной и долгосрочной перспективе, что особенно важно для регионов, экономическое развитие которых в предшествующий период уже привело к истощению природного капитала и деградации экосистем.

К областям применения НДС относится хозяйственная и (или) иная деятельность, которая оказывает значительное негативное воздействие на окружающую среду. Такие области применения определены распоряжением Правительства РФ от 24 декабря 2014 года № 2674-р. Федеральный закон №219-ФЗ, вступивший в действие 1 января 2015 года предусматривает разделение предприятий на 4 категории, применение дифференцированных мер государственного регулирования к каждой из них, а также введение технологического нормирования на принципах НДС. В Постановлении Правительства РФ от 28 сентября 2015 года №1029 «Об утверждении критериев отнесения объектов, оказывающих негативное воздействие на окружающую среду, к объектам I, II, III и IV категории» определены критерии разделения на категории, при разработке которых учтены такие характеристики как уровень воздействия объекта на окружающую среду; уровень токсичности, канцерогенные и мутагенные свойства загрязняющих веществ, классы опасности отходов производства и потребления, а также дана классификация промышленных объектов и производств.

В качестве инструментов экономического стимулирования НДС предусматриваются такие льготы как инвестиционные кредиты; ускоренная амортизация оборудования НДС; корректировка платы за негативное воздействие и отказ от взимания платы за негативное воздействие после внедрения НДС. Наряду с льготами предусмотрены и санкции: рост платежей до размеров, сопоставимых с затратами на очистку выбросов, сбросов в случае несоблюдения технологических нормативов, а также штрафные санкции.

В Федеральном законе №488-ФЗ «О промышленной политике в Российской Федерации» также предусмотрены инструменты экономического стимулирования НДС; бюджетные субсидии на финансирование создания или модернизации промышленной инфраструктуры, в том числе с использованием НДС; финансовая поддержка организациям, осуществляющим инновационную деятельность при оказании инжиниринговых услуг, при реализации проектов по повышению уровня экологической безопасности промышленных производств, в том числе посредством использования НДС; стимулирование деятельности по использованию НДС в промышленном производстве. Такое стимулирование будет осуществляться через бюджеты различных уровней, а также через государственный фонд развития промышленности [2]. (Государственное учрежде-

ние «Фонд развития промышленности» создано по распоряжению Правительства РФ в 2014 году. Основная задача Фонда – предоставление займов промышленным компаниям на льготных условиях для развития импортозамещающих и экспортоориентированных производств и перехода на НДТ.)

Свидетельством актуальности НДТ как инструмента экологической модернизации является и тот факт, что НДТ признаны новой отраслью стандартизации. Федеральный закон №162-ФЗ «О стандартизации в Российской Федерации» от 29.06.2015 включил информационно технические справочники по НДТ, разрабатываемые с 2015 года, в правоприменительную практику, придав им статус документов национальной системы стандартизации.

Эффективность экологической модернизации зависит от таких направлений как экологизация промышленной политики, интеграция экологического менеджмента в систему внутрифирменного менеджмента, сертификация, в том числе по международным стандартам ISO 14000. Следует также выделить развитие индустрии переработки отходов, создание отходоперерабатывающей отрасли.

Проведенный нами пилотный экспертный опрос позволил определить как руководители ряда петербургских предприятий оценивают значимость таких направлений экологической модернизации.

В ходе опроса большинство экспертов подтвердили, что считают важным процесс экологизации промышленного производства (68%). Однако 16% полагают, что это целесообразно только при наличии дополнительных ресурсов и столько же (16%) считают этот процесс в современных условиях нецелесообразен. (Здесь и далее использованы результаты пилотного экспертного опроса руководителей промышленных предприятий по специально разработанной анкете, включая ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга», ПАО «Ленэнерго», ГУП «ТЭК СПб», АО «Новая Эра» и др.)

По результатам опроса менее половины экспертов (42%) рассматривают экологический менеджмент как важную составляющую внутрифирменного менеджмента, 21% отмечают, что экологический менеджмент лишь частично интегрирован в систему внутрифирменного менеджмента, а 26% – что этот вид менеджмента в компании развит слабо. По мнению 11% экспертов, в их компаниях экологический менеджмент рассматривается только как специфический вид управленческой деятельности.

Что касается внедрения наилучших доступных технологий, то подавляющее большинство (79%) считает важным внедрение таких технологий, однако 21% экспертов придерживается противоположной точки зрения. При этом эксперты, оценившие важность внедрения НДТ, считают, что главным фактором, ограничивающим внедрения НДТ, является отсутствие финансовых ресурсов, 11% – фактором, ограничивающим внедрение, считают недостаток информации, а 10% – несовершенную нормативно-правовую базу.

Несмотря на актуальность такого направления как сертификация, в том числе по международным стандартам ISO 14000, по результатам опроса были получены следующие оценки. 26% экспертов полагают, что сертификацию производства по международному стандарту ISO 14001 целесообразно проводить только при выходе на зарубежные рынки. Большая часть экспертов

(48%) рассматривает получение такого сертификата как инструмент повышения инвестиционной привлекательности компании, а практически каждый пятый эксперт (21%) не видит смысла в этой процедуре, поскольку затраты велики и наличие сертификата не влияет на повышение капиталоемкости компании.

В условиях сохранения тенденции роста отходов производства и потребления развитие индустрии переработки отходов, отходоперерабатывающей отрасли приобретает особую актуальность [7]. Однако развитие российской сферы обращения с отходами происходит медленно и сталкивается с большими проблемами, хотя с 2015 года в России и проводится активная работа по созданию новой эффективной системы обращения с отходами.

Результаты опроса показали, что 16% экспертов отметили, что их компании самостоятельно перерабатывают собственные производственные отходы. Большинство (47%) указало, что их компании передают собственные производственные отходы на переработку другим компаниям. Достаточно высокий процент (37%) экспертов сообщили, что собственные производственные отходы компании не перерабатываются, а поступают на захоронение. При этом 5% экспертов отметили, что у них существуют технологические возможности и производственные мощности для переработки отходов других компаний, и они осуществляют такую переработку. Такое же число экспертов считают, что возможности и мощности для переработки отходов других компаний имеются, но переработка не осуществляется. Подавляющее большинство экспертов (90%) считают, что таких возможностей у компании нет.

Результаты опроса свидетельствуют, что для эффективной экологической модернизации необходим высокий профессионализм, экологическая культура и ответственность лиц, принимающих решения (ЛПР), за результаты этого процесса.

В ходе опроса 48% экспертов оценили экологическую ответственность своих компаний как высокую, 42% – как среднюю, 5% – как низкую. Ряд экспертов (5%) затруднились ответить на этот вопрос. Уровень экологической культуры сотрудников своей компании 37% экспертов оценили как высокий, 53% – как средний, 5% – низкий и 5% – затруднились ответить на этот вопрос.

Однако, несмотря на относительно хорошие оценки экспертов и большое, в настоящее время, внимание со стороны федеральных и региональных органов власти к вопросам повышения экологической культуры, в целом, в том числе на правительственном уровне, общепризнано, что экологическая культура всех представителей в системе «власть – бизнес – общество» находится на невысоком уровне.

Усиление экологической компоненты в системе воспитания, образования, просвещения будет способствовать формированию экологического сознания, мышления, поведения. Повышение уровня экологической культуры создает предпосылки для развития экологической деятельности регионов и предприятий, содействует включению экологической компоненты как полноценной составляющей в стратегии развития регионов и предприятий, что, несомненно, будет способствовать росту эффективности экологической модернизации.

Список литературы

1. *Замятина М.Ф.* Экологическая модернизация как фактор регионального развития / *М.Ф. Замятина.* Модернизация российской экономики. Прогнозы и реальность: Сб. науч. трудов II междунар. науч.-практ. конференции. СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского академического университета, 2016. 540 с. С. 134-143.
2. Официальный сайт Фонда развития промышленности [Электронный ресурс]: Режим доступа: URL: <http://frprf.ru> (дата обращения 14.02.2017).
3. Рейтинг стран мира по уровню устойчивости общества. Гуманитарная энциклопедия [Электронный ресурс] // Центр гуманитарных технологий. Режим доступа: URL: <http://gtmarket.ru/ratings/sustainable-society-index/info> (дата обращения 14.02.2017).
4. Федеральный закон от 21.07.2014 №219-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об охране окружающей среды» и отдельные законодательные акты Российской Федерации».
5. Федеральный закон от 29.06.2015 №162-ФЗ «О стандартизации в Российской Федерации».
6. Федеральный закон от 31.12.2014 №488-ФЗ «О промышленной политике в Российской Федерации».
7. *Фесенко Р.С.* Роль рециклинга в сбалансированном региональном развитии: Дисс. на соиск. уч. степ. канд. экон. наук / *Р.С. Фесенко*; Институт проблем региональной экономики Российской академии наук. Санкт-Петербург, 2011.

УДК 334

Ибрагимли Зульфугар Гусейн оглы
Азербайджанский государственный
экономический университет

НОВОЕ В КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЕ КРЕДИТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ АЗЕРБАЙДЖАНА

Аннотация. В работе исследуются вопросы влияния корпоративной культуры на работу банковских сотрудников. Анализ показывает, что переход на рыночные отношения в экономике подсознательно повлиял на основные архетипы менталитета народов на постсоветском пространстве, изменил образ поведения людей, их сознание, и деформировал моральные нормы, сложившиеся в советские годы. В связи с этим, необходимо уделять особое внимание формированию корпоративной культуры на основе новых вызовов постиндустриальной эпохи. Показано, что при изменении корпоративной культуры необходимо вносить нововведения постепенно и поэтапно.

Ключевые слова: менталитет, менеджмент, бизнес, миссия, стратегия, корпоративная культура, ценности, традиции, этические нормы.

Ibragimli Zulfugar, G. og.
Azerbaijan State Economic University

NEW IN CORPORATE CULTURE CREDIT INSTITUTIONS OF AZERBAIJAN

Abstract. In work questions influence by corporate culture for work of bank employees are investigated. It is necessary to pay special attention to formation of corporate culture on the basis of the new calls proceeding from a post-industrial era. We believe that at change of corporate culture it

is necessary to bring innovations gradually and step by step. On the other hand, that elements of new culture didn't contradict the systems of values operating in banks is very significant. Besides acceptance and support of new culture by all heads is important. Only in this case improvement of corporate culture can lead to prosperity of corporation in the future.

Keywords: management, business, mission, strategy, corporate culture, mentality, values, traditions, ethical standards.

История страны, традиции народа, система ее культурных и этических норм и ценностей создают почву для формирования корпоративной культуры различных деловых организаций.

В большинстве научных работ корпоративная культура рассматривается, в основном, в аспекте философских и морально-психологических категорий, ориентируясь только на имидж компании, корпоративный дух, нормы поведения и мотивацию сотрудников. Так, согласно С. Шимшилову, «корпоративная культура – система устойчивых форм социального взаимодействия в процессе предпринимательской деятельности, опирается на систему материальных и духовных ценностей, присущих данной корпорации, отражающих ее индивидуальность и восприятие себя и других в социальной сфере [5. С. 97].

С нашей точки зрения, следует дополнить категорию «корпоративная культура», включив в нее следующие элементы:

- рассмотрение корпоративной культуры как ключевого компонента культуры предпринимательской деятельности;
- материализация национальных ценностей в реализуемой корпоративной культуре;
- соединение корпоративных ценностей в реализуемой корпоративной культуре;
- цивилизованное взаимодействие компании с государством в лице его контролирующих, налоговых и регулирующих органов;
- соблюдение этических норм и принципов Кодекса корпоративного управления во взаимоотношениях с партнерами по бизнесу, потребителями, инвесторами, конкурентами и в целом с обществом.

При стратегическом анализе работы корпораций должны учитываться не только эти положения, но и то, как элементы корпоративной культуры по уровню развития, направленности и целям соответствуют друг другу. Достижение корпоративной культуры зависит от того, воспринимается ли человек как базовая ценность организации. Поэтому, одной из ключевых социальных целей корпорации должно являться обеспечение высокого качества жизни сотрудников корпорации, создание условий для всестороннего развития и реализации их способностей. Это может укрепить коллектив, обладающий уникальными компетенциями, профессионализмом, опытом, знаниями, навыками, и обеспечить способность к развитию социальной корпоративной солидарности, позволяющей сочетать конкуренцию, общественное разделение труда и интеграционные связи.

Процесс достижения корпоративной культуры состоит из накопления опыта, знаний, ценностей, норм поведения, традиций и мотивационных стимулов их воспроизводства и регулирования.

Корпоративная культура формируется постепенно эволюционным образом в процессе деятельности организации и выражает представления и опыт сотрудников компании.

Корпоративный дух является основным компонентом деловой культуры современной компании. Взаимоуважение членов коллектива, преданность и лояльность по отношению к компании, заинтересованность сотрудников в общих результатах работы фирмы, дружеские неформальные взаимоотношения сотрудников являются основными составляющими корпоративного духа. Интриги, сплетни, склоки, «вынос сора из избы», внутренние групповые и индивидуальные сопротивления оказывают негативное влияние на корпоративный дух компании.

Существуют различные подходы, с помощью которых можно характеризовать и идентифицировать корпоративную культуру.

Так, специалисты предлагают объяснять организационную культуру на основе 10 критерий:

- личная инициатива, то есть степень ответственности, свободы и независимости человека в организации;
- степень риска, то есть готовность работника идти на риск;
- направление действий, то есть определение организацией четких целей и ожидаемые результаты выполнения;
- упорядочивание действий, то есть взаимные совместные действия подразделений и людей внутри организации;
- управленческая поддержка, то есть обеспечение менеджерами помощи и поддержки для самостоятельных действий работников;
- контроль, то есть перечень правил и инструкций, применяемых для контроля поведения работников;
- идентификация, то есть отождествление каждого работника с организацией;
- система поощрения сотрудников, то есть степень учета выполнения ими работ, организация системы поощрения;
- конфликтность, выражение работником своего мнения и готовность идти на конфликт;
- модели взаимодействий, то есть уровень взаимодействий внутри организации отражается формально и иерархически [4. С. 45].

При оценке корпоративной культуры можно поставить «хорошо» тогда, когда она пробуждает чувства безмятежности и спокойствия среди сотрудников организации и помогает достижению поставленных целей. Этого положения можно добиться только в том случае, если:

- заработная плата приличная и работа сама по себе интересная;
- вознаграждения выдаются на основе конкуренции;
- поощрения раздаются на основе справедливости;
- межличностные отношения характеризуется лояльностью;
- разработана и реализуется система коллективных мер;
- существует система донесения информации о деятельности банка и его развития;

– стратегическое видение, миссия, стратегия, базовые ценности и традиции банка сформированы и принимаются всеми членами коллектива.

В кредитных организациях Азербайджана, таких как «Капиталбанк», «Халгбанк», «Международный банк» и «Атабанк», – корпоративная культура может расцениваться как «хорошая» (или «сильная», «здоровая») по следующим причинам:

– существует нормативная база, определяющая критерии корпоративной культуры: правила и нормы по работе с клиентами, инструкции о поведении сотрудников, кодекс этики;

– реализуется программа материального стимулирования. Это способствует образованию ощущения некоего удовольствия от работы сотрудников (работники, результаты которых превосходят поставленные задачи, награждаются, им выдают медицинскую страховку и т.д.);

– существуют четко сформировавшиеся намерения, стратегия и базовые ценности, которые поддерживает большинство работников;

– разработан комплекс коллективных мер, призванных для налаживания дружественных отношений среди работников, то есть для создания «здорового» корпоративного климата в коллективе;

– демонстрируется единый корпоративный стиль, который действует и в головном банке, и в филиалах.

Анализ показывает, что сотрудники данных банков в целом довольны уровнем корпоративной культуры в своих организациях, и отмечают, что в корпоративной культуре их организаций есть отличительные наборы корпоративных обычаев и традиций, в том числе национальных. В рамках опроса сотрудники «Капиталбанка», «Халгбанка» и «Туранбанка» подчеркнули важность соблюдения традиций (77,8%, 72,6% и 76,5% респондентов соответственно). Заметим, такой результат соответствует выводам Г.С. Гасанова, сделанным по результатам исследования корпоративной культуры в крупных бизнес-структурах других секторов экономики [1, 2].

Также сотрудники указанных банков выше всего оценили руководителей, предпочитающих демократическую форму управления, и выбрали ответ, подчеркивающий желание работать в подчинении таких руководителей (79,7%, 85,6% и 86,8% соответственно). Большинство участников опроса были осведомлены о миссии, стратегии и целях банков, но, по ответам, в «Капиталбанке», «Халгбанке» и «Туранбанке» при внесении изменений в корпоративную культуру считаются с мнением сотрудников 32,4%, 20,7% и 24,8% респондентов соответственно. Вопросы о том, хотели бы они, чтобы для сотрудников каждого уровня управления были отдельные столовые, и приводят ли совместные обеды к сближению сотрудников, работающих в различных уровнях управления, к росту их интереса к работе, респонденты сочли маловажными.

Из результатов опроса следует вывод, что в данных банках нет необходимости проводить глубокие структурные изменения, по крайней мере, потому, что миссия, стратегия и цели организаций тщательно разработаны и коллектив

имеет ясные представления на этот счет. Помимо того, оптимальный организационный уклад данных банков способствует эффективной работе по выбранным направлениям. Но некоторые вопросы все еще остаются открытыми.

По той мере, в какой факторы окружающей среды, подбор и набор новых сотрудников и их увольнение, смена статуса, сказывается на изменении корпоративной культуры, понятно, что даже успешные банки с сильной корпоративной культурой нуждаются в постоянном развитии и поддержке культурных ценностей.

Полагаем, что при изменении корпоративной культуры необходимо вносить нововведения постепенно и поэтапно. С другой стороны, весьма значимо то, чтобы элементы новой культуры не противоречили действующим в банках системам ценностей, и все руководители принимали и поддерживали новую культуру. Только в этом случае совершенствование корпоративной культуры может привести к процветанию корпорации в будущем.

При разработке и применении комплексных мер, направленных на усовершенствование корпоративной культуры банков, необходимо уделять особое внимание следующим вопросам:

– нужно пригласить специалистов по процессу для качественного выполнения масштабных работ (требуется «новый взгляд», это та группа людей, которые не имеют отношения к банку и не привязаны к сотрудникам никакими формальными и неформальными обязанностями);

– если пригласить специалистов работающих в этой же организации для выполнения данных работ, вряд ли можно добиться желаемого результата (люди этой группы работают в системе и при сложившемся режиме, будучи подчиненными определенной субординации и т.д.).

Считаем, что важно относиться внимательно к следующим рекомендациям при усовершенствовании корпоративной культуры банка:

1) нужно продолжать совершенствовать программы косвенного материального поощрения (медицинская служба, «служба передвижения» – помощь с транспортом и т.д.), применять мотивационные формы персонала, используя материальную и нематериальную систему стимулирования;

2) необходимо создание стандарта для информирования персонала (какая информация, с какой периодичностью, по каким каналам и кем будет донесена коллективу). Нужно, чтобы персоналу было известно о планах и о действиях руководителя, и тем самым образовались надежные отношения между работниками и руководством, сотрудники сознали значимость выполняемой работы и в них пробуждались чувства причастности к данной работе [3. С. 57];

3) использование комплекса коллективных мер, а также мероприятий под названием «программы отдыха» (организация совместных путешествий на природу, совместных банкетов и т.д.).

Создание в организации «здорового» корпоративного климата послужит образованию дружественных отношений между руководителями и подчиненными, будет постоянно поддерживать эффективность работы коллектива.

Список литературы

1. Гасанов Г.С. Корпоративная культура в крупных бизнес-структурах // Вопросы культурологии. 2008. №6. С. 61-64.
2. Гасанов Г.С. Менталитет азербайджанцев и экономическое развитие // Теоретические и практические аспекты экономики в интеллектуальном обществе. 2012. Вып. 2. Т. 1. С. 225-229.
3. Растова Ю.И. Корпоративное управление: методические императивы совершенствования: Монография. СПб. : Изд-во СПбГЭУ, 2016. 113 с.
4. Шейн Э.Г. Корпоративная культура и лидерство / Пер с англ. СПб. : Питер, 2008. 336 с.
5. Шимшилов С.А. Стратегия современного предпринимательства и социального развития корпораций. М.: Дашков и К°, 2004. 246 с.

УДК 336

Иванкович Татьяна Степановна

Санкт-Петербургский государственный
морской технический университет

Иванкович Анна Вадимовна

Санкт-Петербургский государственный
экономический университет

**СОВРЕМЕННЫЕ ФИНАНСОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ
РОССИЙСКОГО СУДОСТРОЕНИЯ**

Аннотация. Российское судостроение переживает драматический период: после двух десятилетий напряженной борьбы за выживание на остро конкурентном свободном мировом рынке и, казалось бы, несомненных успехов, отрасль покидает его. За последние двадцать пять лет была утрачена реальная способность производственных систем к рациональному целеполаганию и направлению действий всех элементов (собственно производственных подразделений всех уровней, ресурсообеспечивающих и инфраструктурных элементов и т.д.) к достижению как стратегических, так и частных целей предприятия. При отсутствии достаточно мощного системного интегратора компромисс, баланс интересов достигается только за счет снижения ресурсной эффективности производства.

Ключевые слова: судостроение, отрасль, миссия, монополия, монополия, гиперфинансирование, динамика развития.

Ivankovich Tatiana, S.

Saint-Petersburg State Marine Technical University

Ivankovich Anna, V.

Saint-Petersburg State University of Economics

**CONTEMPORARY FINANCIAL PROBLEMS
IN RUSSIAN SHIPBUILDING**

Abstract. Period of 1991-2011 for russian shipbuilding can be divided into three phases: inertial, market and modern. And each phase has a peculiar financial basis.

The period from 1991 till 1995 was devoted to outfitting and delivery of ships laid down before the year 1991 and was based on the old contracts direct payments from the state budget.

Second phase (1996-2011) compelled the shipyards to operate on free market almost without any state support. Surprisingly the shipbuilding industry managed to get out with a remarkable success. Several financial management methods were proposed, developed and proved.

Rather unexpectedly in 2012 industry was withdrawn from the market by the means of ample state orders. An astonishing phenomenon heaved in sight: a monopoly (industry) faced the monopsony (navy), and both were state owned. This fact raised a lot of problems.

Keywords: industrial dynamics, hyperfunding, mission, monopoly, monopsony, outcome measurement, shipbuilding.

Российское судостроение переживает драматический период: после двух десятилетий напряженной борьбы за выживание на остро конкурентном свободном мировом рынке и, казалось бы, несомненных успехов, отрасль покидает его. Опускаясь в неконкурентный «третий сектор», поддерживаемый на плаву лишь государственными заказами.

Борьба за выживание началась с 1996 г., когда после перестроечного шока и последующего инерционного пятилетия, объём судостроения упал с 964 тыс. есгт до 101 тыс. есгт, т.е. в 6,5 раз. Новый этап начался с ошибок:

- уничтожения трастового потенциала, атомизации отрасли;
- решения строить рыночную экономику не в режиме преобразования на фундаменте ценных элементов плановой экономики, а с нуля;
- уничтожения нормативной, методической, информационной базы.

К сожалению, именно финансисты на макроэкономическом уровне стали предтечей перестроечной катастрофы. Уже в конце 1960-х годов именно финансовые категории сыграли роковую роль ложных целей и ложных критериев их достижения. Реформа Е.Г. Либермана – А.Н. Косыгина в сочетании с виртуализацией денег (разделением их на «живые» – фонд оплаты труда и «мёртвые» – плановые) привели строителей к ориентации на «производство показателей» вместо строительства кораблей. В результате годовой компенсированный тоннаж судостроения плавно снизился с 1058 тыс. есгт (1973 г.) до 654 тыс. есгт (1989 г.), то есть в 1,62 раза.

В момент собственно перестройки финансовая система полностью преобразилась. И перед заводскими и вузовскими финансистами (отраслевых попросту не стало) встали актуальные проблемы.

Основные из этих проблем были вызваны «нестыковкой» условий внешней рыночной среды с внутризаводской производственной системой, которая осталась затратной по сути и традиционно командно-плановой по форме.

Была утрачена реальная способность производственных систем к рациональному целеполаганию и направлению действий всех элементов (собственно производственных подразделений всех уровней, ресурсобеспечивающих и инфраструктурных элементов и т.д.) к достижению как стратегических, так и частных целей предприятия. Потеря этой способности, нарушение когерентности (согласованности во времени и пространстве) системы ведет к превалированию в системе локальных интересов элементов над общесистемными интересами (цеху выгоднее завышенная трудоемкость работ, производственно-диспетчерской службе – растянутые сроки, логистике – большие складские запасы и т. д.). При отсутствии достаточно мощного системного интегратора

компромисс, баланс интересов достигается только за счет снижения ресурсной эффективности производства.

После разрушения свойственных плановой экономике функциональных вертикалей и исчезновения центров принятия стратегических решений задачи системной интеграции легли на генерального директора. Он вынужден решать эту важнейшую задачу единолично, нерегулярно, без нормативной и методической базы, без аппарата.

Отсюда возникла задача создания качественно новой системы управления, основные характеристики которой заключаются в следующем.

Главными элементами системной интеграции становятся единые, сквозные методы целеполагания, планирования, контроллинга и стимулирования для всех участников, по меньшей мере, производственной фазы процесса создания судна.

Исходным принципом системной интеграции является целеполагание в терминах и измерителях, корреспондирующих с конечным финансовым результатом. для рыночного периода финансовыми целями можно считать фирмы на стратегическом уровне достижение устойчивой конкурентоспособности, а на оперативном – прибыльность предприятия.

Целеполагание, применяемое в начале рыночного периода (1996-2011 гг.), не отвечало данному принципу в силу следующих недостатков:

- разнородности и несводимости целей (оперативно-календарных, стоимостных, натурально-вещественных и т.д.);
- наличия различных «постановщиков» целей, функциональные интересы которых не совпадают, а зачастую противоречат друг другу;
- дифференцированных и несогласованных систем учета и контроля результатов;
- избыточной централизации планирования, учета и отчетности.

В итоге названные недостатки ведут к неизбежной многокритериальности задачи, оптимальное решение которой в отсутствие надлежащей методической и нормативной базы невозможно.

Попытка интегрировать целеполагание производственной системы посредством критерия минимизации затрат (в современной форме – показатель себестоимости продукции, выступающий и в форме «бережливого производства») и их нормативных значений непродуктивны ввиду:

- не учитываемого данным показателем феномена временной ценности денег, особенно важного для предприятий с длительным производственным циклом;
- искажающего влияния на него некорректного отнесения затрат, слабо поддающихся контролю и корректировке;
- сложности использования его в системах контроля и стимулирования.

Данный вопрос возможно решить путем выбора из числа существующих или организацией на уровне предприятия нового структурного подразделения, способного эффективно играть роль системного интегратора. По нашему мнению, рационально строить эту функцию на базе финансовой службы

Ключевым элементом здесь выступает контроллинг, который в этом случае будет проходить под воздействием ряда благоприятных факторов:

- чрезвычайно упрощается сбор и обработка информации: данные о затратах получаются в режиме реального времени непосредственно из бухгалтерского учета; получение информации о сдаче товарных единиц может легко вестись в том же режиме;
- нет необходимости в каких-либо дополнительных формах учета и отчетности;
- сводится к минимуму, если не к нулю, вероятность сознательного искажения информации;
- частота получения отчетно-аналитических данных может быть любой; наиболее целесообразен переход к общепринятому в мировом судостроении недельному отчетно-аналитическому циклу;
- каждый отчет автоматически сопровождается достаточно точным прогнозом финансового результата.

Столь радикальные разработки были выполнены и реализованы также по переориентации других функций управления на условия рынка. В результате, несмотря на ошибки российское судостроение:

- выжило, потеряв лишь пять-шесть верфей из полусотни,
- достигло высокой конкурентоспособности, реализовав на рынке 95,0% продукции, в том числе 46,9 % экспортируя, и лишь 50 % произведено по госзаказу;
- наработало высокий потенциал динамических организационных компетенции, которые ни купить, ни имитировать невозможно;
- и даже позиционировалась как самые наукоемкие сегмент мирового судостроения: из 105.000 человек, работающих в ОСК 22 тыс. человек заняты в НИИ и КБ, а выручка от НИОКР составила в 2015 г. 31,3 млрд. руб., что соответствует 17,5% выручки от строительства судов.

Тем не менее, в 2011-2012 гг. без предварительного анализа вариантов и прогнозирования последствий было принято решение о поддержке судостроения путём выделения огромных сумм государственного оборонного заказа (ГОЗ). Тем самым подведена черта под рыночным этапом существования послереформенного судостроения. Новому этапу сложно подобрать строгое наименование: дуплекс монополия-монополия, погруженный в искусственно внерыночную среду, но управляемый отнюдь не плановыми, но псевдофинансовыми методами. Предполагалось в 2014 году увеличить в российской федерации количество строящихся бы боевых кораблей довести до 212 тыс. esgt а против 248 тыс. esgt в США при равных ценах (\$38,8 – 39,2 за esgt).

В 2012-2013гг. удалось совершить рывок, сдав 167-128 тыс. esgt за счёт чрезвычайных мер:

- завершения и сдачи кораблей, находившийся в постройке по 17-20 лет;
- пересмотра цен.

В настоящее время уровень цен соответствует уровню цен в США. Уже с 2013 г. наметилась понижающая тенденция и на ближайшие годы выпуск новых кораблей по государственному оборонному заказу стабилизируется на уровне около 100 тыс. есгт/год. Зато выручка стремительно растёт: с 2013 г. по 2015 г. она выросла на 87%.

Сложился феномен гиперфинансирования, равно негативно сказавшийся на всех участниках – заказчике, промышленности и правительстве. «Золотой дождь» побудил директоров верфей отказаться от «рыночной» продукции и заниматься только госзаказом (при этом не обязательно оборонным). В 2016 г. доля рынка в продукции отрасли не превысила 27% по тоннажу и 5% – 6% по выручке. Потеряно транспортное судостроение: из шестнадцати верфей, строивших транспортные суда в 1996-2011 гг., осталось лишь две. Отрасль провалилась из передового первого сектора в отсталый третий, консервируется неэффективностью.

Подобно ситуации перестройки, уничтожаются все компетенции, наработанные в рыночный период, потеря их невосполнима.

В свете изложенного, в финансово-экономической области перед отраслевой наукой стоят следующие задачи:

- собрать, систематизировать и кодифицировать все наработки периода 1996-2011 гг.;
- разработать две модели управления судостроением: рыночную (на случай прекращения избыточного государственного финансирования) и отраслевую (на случай его длительного существования);
- в последнем варианте управления строить не от финансового результата, а от миссии отрасли – удовлетворения потребности в кораблях и судах;
- найти баланс между двумя моделями для любого варианта развития событий.

Список литературы

1. Отраслевое исследование «Судостроительная промышленность России». Часть 1. Анализ состояния судостроительной отрасли. Часть 2. Рейтинг и описание крупнейших строительных предприятий России. Агентство INFO line, 2016.
3. АО «ОСК». Консолидированная финансовая отчётность за год, закончившийся 31 декабря 2015 г., и аудиторское заключение.
4. *Smith B.L.R.* The Rand Corporation: Case study of a non-profit Advisory Corporation. Cambridge, Mass.; Harvard Univ. Press, 1966.

УДК 378.14

Кавтарадзе Дмитрий Николаевич
Васина Надежда Васильевна
Сергеев Евгений Павлович
Технологический университет,
г. Королев, Россия

ИНТЕРАКТИВНЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ НА ОСНОВЕ ИМИТАЦИОННЫХ МОДЕЛЕЙ: БАРЬЕРЫ И УСПЕХИ

Аннотация. Современное образование приобретает все более инновационный характер, но вместе с этим теряется понимание его истинного предназначения – содействие формированию высокоэрудированной личности, которая является не только профессионально компетентной единицей, но и адаптирована к реальным жизненным ситуациям и условиям. Наши современники анализируют эффективность государственной службы. Сопоставление проблем и препятствий на пути к их решению позволило сформулировать понятие познавательных барьеров исследовать логику неудач, рассмотреть нашу интеллектуальную готовность, а теперь и компетентность, артикулировать сложную проблему для анализа ее решения.

Ключевые слова: образование, компетентность, управленец, моделирование, инновационный процесс, имитационные игры, интерактивные методы обучения.

Kavtaradze Dmitry, N.
Vasina Nadezhda, V.
Sergeev Evgeniy, P.
University of Technology, Korolev, Russia

INTERACTIVE METHODS OF MANAGEMENT TRAINING BASED ON SIMULATION MODELS: BARRIERS AND SUCCESS

Abstract. Modern education is becoming more innovative, but at the same time lost the understanding of its true purpose – the formation of a highly erudite person, which is not only professionally competent unit, but also adapted to real life situations and conditions. Our contemporaries analyze the effectiveness of public service. Comparison of the problems and obstacles to their solution allowed formulating the concept of cognitive barriers, exploring the logic of failure, considering our intellectual readiness, and now the competence to articulate a complex problem for the analysis of its solutions.

Keywords: education, competence, manager, modelling, innovative process, simulation games, interactive teaching methods.

Менеджмент в образовании – инновация или секонд-хенд

В государственном образовательном стандарте высшего образования по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление» прописано более 50 профессиональных компетенций, которыми студент должен владеть по окончании высшего учебного заведения [1. С. 16].

И проблема здесь не столько в количестве компетенций, сколько в их функциональной направленности. Управленцев готовить сложно и, судя по результатам, по многочисленной критике в их адрес, делать это надо как-то иначе, достигая безусловной эффективности. Необходимы такие формы организации обучения, в которых усвоение знаний может быть совмещено не только с практико-ориентированностью их предоставления, но и с необходимостью адаптировать получаемые знания к потребностям практической деятельности. Таким образом, подготовка управленцев требует освоения новых компетенций – управления системами [10. С. 266].

Управленец остается не наученным принимать решения и действовать. Суждение – это единственный разрешенный поступок студента, а результат обучения – обзор, резюме. В этих условиях действительные убеждения, как результат практического применения усвоенных знаний, не образуются, а заменяются включением индивида в круг профессионалов определяющих, «кто в теме, а кто – нет». Академик А.Н. Леонтьев утверждал на своих лекциях: «теоретические положения закрепляются благодаря их применению в предметной среде». Наконец высшее образование получено и диплом в руках, а что развивать из полученного? Какую теорию, какую парадигму?

Матрицы инноваций в образовании

Исторически многие реформы образования имеют ряд признаков, приближающих их в практической реализации к несостоятельным [12. С. 328]: описываются вербально, обычно в многостраничном документе, содержат понятия, термины из фрагментов теорий и наделяются верой в их осуществимость. Приблизимся к пониманию неудач на примере «невозможной фигуры», которую удастся нарисовать (рис. 1), а создать нарисованный предмет невозможно.

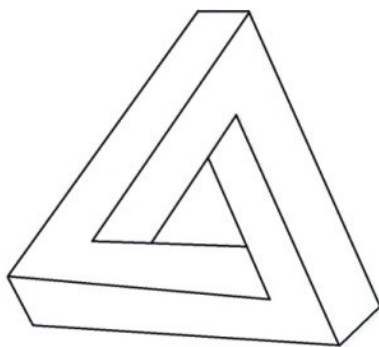


Рис. 1. Невозможная фигура

Построим невозможную фигуру по правилам (рис. 2): 1. Нарисуйте верхний угол с вашей перспективы (точки зрения); 2. Затем, нарисуйте левый угол с противоположной точки зрения; 3. Завершите этот треугольник присоединением третьего угла, отображающего третий угол зрения. По этим правилам можно написать тексты проекта.

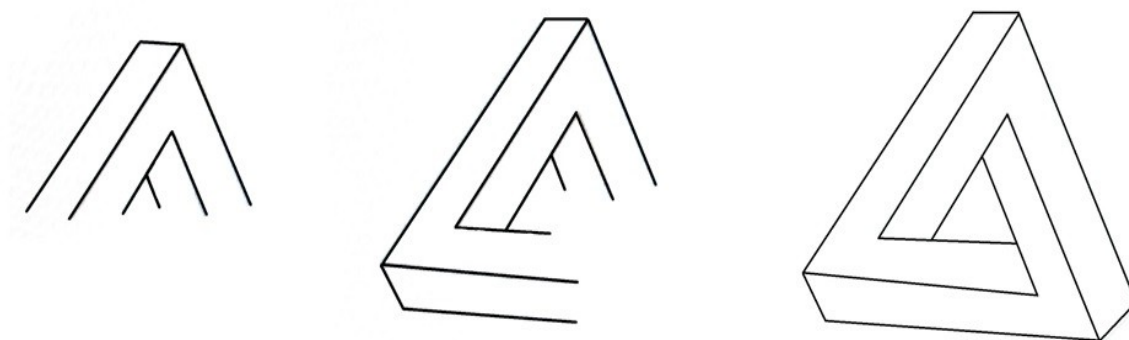


Рис. 2. Построение невозможной фигуры

Моменты неадекватных полаганий – это, как правило, соединение элементов, которое невозможно в действительности, но может быть описано, изображено, при изменении точек зрения на реальный объект или системы координат, а затем элементы соединены на рисунке, тексте. В целостной системе координат описанный объект нереализуем.

Инновации описываются административными документами нередко с различных точек зрения, как важные «реформы». Тексты не содержат необходимых понятий для описания системы: элементы, их связи, функции, границы, временные границы. Такие документы содержат все признаки софизмов, не имеющих решения, что позднее и будет объявлено. «Умонепостижимость» лукавого языка и документов инноваторов – ключ к их успеху. Поэтому культура от поколения к поколению передает предостережение об обманных планах индустриально, метафорически, басней.

Начавшийся переход на шестой технологический уклад потребовал моделирования инновационного процесса с учетом скрытого контекста, «ограниченной рациональности» и адаптивных методов принятия решений. Аналитические исследования часто имеют описательный характер, собственно классические методы социологии не всегда востребованы, однако итоги обзоров динамики управления впечатляющи [5. С. 36].

Выбор инноваций в условиях новизны должен предусмотреть гарантии соответствия создаваемых институтов реальному ходу событий в технологическом и экономическом развитии, гуманитарному контексту. Поскольку ключевую роль играет государственный сектор, включая интерпретацию инноваций, требуется подготовка управленческих кадров, компетентных в разработке и управлении системами различной сложности [10. С. 266]. Выбор и реализация «прорывной идеи» требует возвращения человеческого капитала, расширения сознания, умножения инновационной культуры, развития в управлении обратной связи – важнейшего элемента управляемой системы.

Учебные имитационные игры: приобретения опыта ошибок управления и их исправления

Сравнительный анализ методического арсенала учебных программ отечественных и зарубежных университетов позволил выявить доминирование инте-

рактивных методов обучения во многих ведущих университетах, институтах запада: системно-динамических моделей, имитационных деловых игр.

Проведенные под нашим руководством исследования показали характерные особенности имитационных игр как эффективного метода обучения управлению сложными динамическими системами. Так было показано разнообразие восприятия собственно менеджерских задач и распределения функциональных обязанностей [13. С. 259].

Принцип «знание математики – это не знание математических формул, а умение ими пользоваться» делает необходимым продолжить академическую университетскую подготовку по базовым дисциплинам включением в учебную программу и стандарты прикладные занятия или практикумы управления сложными системами [10. С. 266].

Отрицание, как и чистосердечное неведение, приводит к стремительному возрастанию социокультурных барьеров, рисков разобщения профессиональных сообществ. Работа образовательных систем и многих стандартов по предписанным «дорожным картам» приводит к утрате национальных ценностей и культуры идентичности (табл. 1).

Таблица 1

Провалы инновационного процесса и возможная роль государства в нивелировании поведенческих заблуждений и ошибок

<i>Отклонения в поведении субъектов инновационного процесса</i>	<i>Возможные механизмы государственного решения</i>
Недооценка масштабов и скорости изменения внешней среды	Расстановка приоритетов в концепции инновационного развития
Проблема выбора «прорывной идеи»	Расстановка приоритетов в концепции инновационного развития
Переоценка внутренних и недооценка внешних новшеств	Создание условий партнерства в области инновационного развития с ТНК, привлечение их лабораторий на территорию страны
Инновационные провалы вследствие недооценки социокультурных обычаев	Проектирование соответствующих институтов
Трудность создания «инновационной культуры»	Трансформация системы образования с целью формирования «инновационно-предпринимательского сознания»
Сложность формирования «инновационного портфеля»	Сочетание приоритетов и определения количества конечных целей инновационного развития с учетом возможностей их ресурсного обеспечения
Неумение обучаться на инновационных провалах и использовать обратную связь	Поддержка организации постоянного мониторинга ситуации экспертным сообществом

Барьеры часто имеют культурно-психологические корни, поддаются исследованию и преодолению.

Наиболее частый случай – утрата умения, «языка» игрового поведения. Поэтому в ГБОУ ВО МО «Технологический университет» принят порядок проведения подготовительных упражнений (разминки) для подготовки участников к взаимодействию, установлению общих правил игровых отношений.

Так в 2016 году, накануне избирательной кампании в Московскую областную Думу в Королеве была проведена подготовительная работа с помощью проведения имитационной игры «Выборы в стране независимых пуговиц». В сеансе игры приняли участие сразу четыре города: телемост соединил студентов Королева, Дубны, Орехово-Зуева и Коломны. Проект «Выборы независимых пуговиц» существует уже десять лет, но перед каждым реальными выборами он оживает с новой силой. В числе организаторов деловой игры – Избирательная комиссия Московской области. Всего в проекте приняло участие более полутора тысяч студентов.

На первом этапе были проведены занятия со студентами и преподавателями вузов, достигнуто понимание общего игрового языка. Каждый из них имел перед собой игровой комплект и, кроме того, участники могли видеть друг друга на экране при помощи видеосвязи, к которой также были подключены секретарь избирательной комиссии Московской области и ректоры университетов.

Суть данной игры состоит в том, чтобы на примере абстрактного государства молодежь имеет возможность изучить законы демократического общества. Через 45 минут все участники обсудили результаты и пришли к выводу о важности участия каждого избирателя в выборах.

Еще один опыт Технологического университета в этом направлении – проведение игровых сессий «Экологическая азбука» в рамках Всероссийского молодежного форума «Селигер-2014», который уже 10 лет подряд собирает самых талантливых и энергичных молодых людей со всего мира.

Целью проекта стало намерение сформировать устойчивое сообщество молодых лидеров, которые чувствуют себя способными сделать популярными идеи «зеленой» экономики и осуществить «зеленую» трансформацию всех сфер жизни в России.

В течение молодежной смены преподаватели университета старались вооружить участников форума не только теоретическими знаниями законов функционирования биосферы, но и практическими навыками в проектировании устойчивого развития природных и природно-антропогенных процессов. Отличительной особенностью всех обучающих мероприятий явилось проведение их в форме имитационных игр. По мнению участников, которых было более трехсот со всех регионов России, именно такая форма работы позволила им сформировать у себя необходимые навыки командного взаимодействия в принятии решений, понимание сущности актуальных экологических угроз и оценить степень риска последствий при их наступлении.

Проведение игры «Рыболовство» на выездной сессии Ректората Технологического университета помогло преодолеть сложности принятия решений в

новой области. Формат игры позволил по-иному увидеть возможности уже сложившихся и потенциальных связей университета с различными структурами, а опыт совместной работы сотрудников и сделал соотносимыми социальные позиции, что снизило барьер «публичности» возможных неудач и возможной неловкости от неудачи.

В заключение можно сказать о том, что в условиях интерактивного обучения у наблюдаемых групп заметно повышение точности восприятия, мыслительной работоспособности, происходит интенсивное развитие интеллектуальных и эмоциональных свойств личности: устойчивости внимания, наблюдательности, способности анализировать и подводить итоги. Интерактивное обучение способствует развитию коммуникативных умений и навыков обучающихся, помогает установлению эмоциональных контактов между ними, активизирует работу в команде, расширяет спектр образовательных возможностей.

Вышепредставленный опыт позволит развивать интерактивные методы обучения управления сложными системами как общее системное направление совершенствования высшего образования в междисциплинарном отношении. Применение данной методологии как инструмент объединения, интеграции образовательного процесса в Технологическом университете возможен по всем направлениям подготовки: от «дизайна» до «проектирования, производства и эксплуатации ракет и ракетно-космических комплексов».

Понятие риска принятия решения получает предметное наполнение и становится частью личного опыта, учебной группы, позволяя свидетельствовать об уровне компетенции, а именно готовности управлять системами различного уровня сложности. Психологическое сопровождение игровых сессий – важный методический элемент, персонифицирующий участие каждого студента в условиях массовости образовательного процесса.

Список литературы

1. Приказ Минобрнауки России от 10.12.2014 №1567 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление (уровень бакалавриата)» (Зарегистрировано в Минюсте России 05.02.2015 №35894).
2. *Forrester J.W.* Counterintuitive behavior of social systems, *Technology Review* 73(3), 1971. pp. 52-68.
3. *Sterman J.D., Meadows D.*, STRATAGEM-2: A Microcomputer Simulation game of the Kondratiev Cycle // *Simulation & Games*, 1985, vol. 16, No 2. pp. 174-202.
4. *Сенге П.* Пятая дисциплина. Искусство и практика самообучающейся организации. М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 1999. 448 с.
5. *Барабашев А.Г.* Эволюция государственной службы России: итоги десятилетия (2000–2010). М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2013. URL: http://www.hse.ru/data/2013/10/02/1278013332/WP8_2013_01_.pdf (дата обращения 23.04.2014).
6. *Шинкова О.Т.* Применение институциональной и поведенческой экономики к концептуальному обоснованию инновационной политики государства / 9-я ежегодная междунар. конференция факультета государственного управления МГУ имени М.В. Ломоносова (25–27 мая 2011 г.): Материалы конференции. Ч. 3. М.: Изд-во МГУ, 2011. С. 464-467.
7. *Пилипенко А.И.* Феномен психолого-познавательных барьеров в обучении: опыт теоретического исследования. Курск: КГТУ, 1995. 103 с.

8. *Поддъяков А.Н.* Компликология – изучение субъектов и управление ими путем создания трудностей: от биологических механизмов к нравственной рефлексии // Психологические исследования духовно-нравственных проблем / Отв. ред. *А.Л. Журавлев, А.В. Юревич.* М.: Институт психологии РАН, 2011.
9. *Дернер Д.* Логика ошибок. М.: Мысль, 1997. 243 с.
10. *Кавтарадзе Д.Н.* Наука и искусство управления сложными системами // Государственное управление. Электронный вестник. 2014. Вып. №43. С. 266-297.
11. *Шукуров Э.Д.* Социальная обусловленность аппарата понимания / Знание, понимание, действительность: Сб. науч. трудов. Фрунзе, 1986. 336 с.
12. *Кантерев П.О.* История русской педагогики. Изд. 2-е. Петроград. 1915, 746 с.
13. *Зайкова А.В., Лихачева Е.Ю.* Психологический анализ имитации экстремальной ситуации. // Актуальные проблемы теории и практики управления. 7-я студ.-аспир. науч.-практ. конференция, 21-22 октября 2006 г. М.: МАКС-ПРЕСС. 2008, С. 259-266.
14. *Зайкова А.В.* Психологическое сопровождение образовательных имитационных игр / Имитационные модели и игры в управлении природными ресурсами: Сб. науч. и метод. работ. МГУ, факультет государственного управления. М: Университетский гуманитарный лицей, 2004. С. 44-53.
15. *Крюков М.М.* Эколого-экономическое игровое имитационное моделирование: методический аспект. М.: Теис, 2006. 236 с.
16. *Каталевский Д.Ю.* Основы имитационного моделирования и системного анализа в управлении: Учеб. пособие. М.: Изд-во МГУ, 2011. 304 с.
17. *Крюков М.М.* Эколого-экономическое моделирование в науке и образовании. М.: Теис, 2009. 199 с.
18. *Кавтарадзе Д.Н.* Мастерская игр: ремесло и искусство, М.: Акрополь, 2013. 448 с.
19. *Кавтарадзе Д.Н., Фридман В.С., Нефёдова Т.А., Леонов А.П.* Индивидуальное образование слушателей массовых лекций по курсу «Биосфера и человечество» – проблема и решение / Экологическое образование: на пороге «Рио+10». Тез. докл. VII Междунар. конф. по экол. образованию. Ч. 2. Тверь: Изд-во «ГУПТО ТОТ», 2002. С. 242-247.
20. *Лялик Луи.* Цит по: *Фейгенберг И.М.* Николай Бернштейн. От рефлекса к модели будущего. М.: Мысль, 2004. 239 с.
21. *Яницкий О.Н.* Современные войны: взгляд социолога // Социологические исследования. 2015. №5. С. 156-164.
22. *Асмолов А.Г., Ягодин Г.А.* Образование как расширение возможностей развития личности (от диагностики отбора – к диагностике развития). Доклад, подготовленный к VII Международной конференции по профессиональной ориентации в университете Асия (Япония) 9-11 мая 1991 г. URL:<http://viperson.ru/articles/a-g-asmolov-g-a-yagodin-obrazovanie-kak-rasshirenie-vozmozhnostey-razvitiya-lichnosti-ot-diagnostiki-otbora-k-diagnostike-razvitiya> (дата обращения 15.08.2015).
23. *Овсянников А.А.* Система образования в России и образование России// Мир России. 1999. С. 73-132.
24. *Яницкий О.Н.* Экологический архив О. Н. Яницкого / Институт социологии РАН, *О.Н. Яницкий* // Официальный сайт ИС РАН. 2014. 3233 стр. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.isras.ru/publ.html?id=2983> (дата обращения 15.12.2016).
25. *Шикин Е.В., Шикина Г.Е.* Об одном подходе к улавливанию предкризисных сигналов Государственное управление в XXI веке: традиции и инновации. 9-я ежегодная международная конференция факультета государственного управления МГУ имени М.В. Ломоносова (25–27 мая 2011 г.): Матер. конференции. Ч. 3. М.: Изд-во МГУ, 2011. 513 с.
26. *Perrow Ch.* The Normal Accidents. Living with High-Risk Technologies. Princeton. NJ: Princeton University Press, 1999. 451 p.
27. *Beck U.* World Risk Society. Malden. VF: Polity Press, 1999. pp. 157-172.

28. Яницкий О.Н. Россия как общество всеобщего риска // Куда идет Россия? Кризис институциональных систем: век, десятилетие, год / Отв. ред. Т.И. Заславская. М.: Логос, 1999. 432 с.

29. Yanitsky O. Sustainability and Risk. The Case of Russia // Innovation: The European Journal of Social Sciences, 2000. Vol. 13. pp. 265-277.

30. Имитационные модели и игры. XVII-XXI вв. Хрестоматия. [Электронный ресурс]. 2014. 1 электрон. опт. диск (CD-ROM) ISBN 978-5-9904587-3-4.

УДК 333.38

Кадырова Ольга Васильевна

Санкт-Петербургский государственный
экономический университет

Беспалова Вероника Валерьевна

Санкт-Петербургский государственный
лесотехнический университет
им. С.М. Кирова

ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ СТРАТЕГИИ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация. В статье раскрываются недостатки существующих на сегодняшний день подходов к формированию стратегии инновационного развития предприятий и предлагается концепция формирования стратегии развития инновационной деятельности предприятий в современных экономических условиях; описываются этапы выбора стратегии инновационного развития предприятия, обеспечивающей переход от эволюционного пути развития инновационной деятельности к революционному.

Ключевые слова: инновационное развитие, управление развитием предприятия, стратегия развития, инновационная деятельность, эффективное использование.

Kadyrova Olga, V.

Saint-Petersburg State University of Economics

Bespalova Veronika, V.

Saint-Petersburg State Forestry University

APPROACHES TO STRATEGY FORMATION INNOVATIVE DEVELOPMENT OF THE ENTERPRISE

Abstract. In article shortcomings of the approaches to formation of strategy of innovative development of the enterprises existing today reveal and the concept of formation of the strategy of development of innovative activity of the enterprises in modern economic conditions is offered; stages of the choice of the strategy of innovative development of the enterprise providing transition from an evolutionary way of development of innovative activity to revolutionary are described.

Keywords: innovative development, management of development of the enterprise, development strategy, innovative activity, effective use.

Современный этап развития экономики является одним из сложных в истории. Проведенные исследования деятельности некоторых промышленных предприятий позволяют судить о неэффективности проводимой ими инновационной политики.

Существующие на сегодняшний день подходы к формированию стратегий инновационного развития предприятий не в полной мере учитывают сложившиеся экономические условия и, поэтому, требует кардинального их пересмотра с целью повышения эффективности деятельности предприятий.

Для нормального функционирования предприятий в современном мире необходимо существенно переработать стратегии развития. С этой целью целесообразно использовать все современные достижения в области новых технологий и преимущества человеческого потенциала. Именно такой подход должен лежать в основе формирования стратегии развития инновационной деятельности промышленных предприятий. Стратегии инновационного развития направлены не на достижение количественных показателей роста, а на непрерывное развитие инновационной деятельности предприятия и получение высоких качественных показателей деятельности предприятия.

Стратегии развития инновационной деятельности предприятий должны ориентироваться на:

- модернизацию и техническое перевооружение производства, усовершенствование существующих технологических процессов, введение в эксплуатацию современной техники и технологии;
- повышение конкурентных преимуществ выпускаемой продукции, улучшение ее потребительских свойств при возможном снижении себестоимости;
- организацию производства новой продукции и расширение ассортимента выпускаемой продукции и др.

Предприятия могут потерять свою конкурентоспособность, не говоря уже об отставании от ведущих мировых производителей, без дальнейшего внедрения новейших технологий и современных разработок.

Решение рассмотренной проблемы, а также преодоление негативных тенденций в экономике может быть возможным с внедрением системного комплексного подхода, который основывается на глубоком качественном технологическом преобразовании инновационной деятельности предприятий. В основу развития такой деятельности должна быть заложена плавная модернизация производства и постепенный переход на экономическое развитие, основанное на стратегиях технологического лидера. И первым таким переходным этапом должна явиться модернизация промышленности и производств предприятий, предполагающая переоснащение производств в соответствии с современными требованиями к технике и технологиям.

Модернизация производств должна строиться на следующих принципах:

1. Необходимо максимально заинтересовать и мобилизовать все подразделения предприятия, персонала на максимальное использование всех имеющихся ресурсов производства. При этом необходимо определить приоритетные

направления развития и создать все необходимые условия для экономически выгодного сосредоточения основных ресурсов на выбранных направлениях.

2. За основу процесса модернизации принять заимствование технологий, что позволит максимально точно определить и сравнить издержки, возникающие при применении уже существующих технологий или разработке собственных. Грамотная политика заимствования будет преследовать цели минимизации расходов для технологического перевооружения производства.

Направления развития стратегии могут быть представлены в трех вариантах: заимствования, догоняющего и опережающего развития.

Стратегия заимствования может считаться основной при модернизации производства, однако, мы не должны исключать возможностей внутреннего развития предприятиями своей инновационной деятельности, несмотря на ограниченность таких возможностей. Возникает вопрос: а что конкретно, какие технологии мы должны заимствовать? Руководство предприятия со всей серьезностью и ответственностью должны подойти к ответу на этот вопрос, так как от решения, принятого ими, будет зависеть успех стратегии заимствования и дальнейшие действия.

При выборе предприятием того или иного инновационного проекта, на выходе можно получить либо эффективность от его применения, либо, наоборот, получить негативную реакцию. Поэтому предприятиями необходимо решать проблему выбора перспективного инновационного проекта, исходя из следующих предпосылок:

- Оценить уровень эффективности инновационных проектов, принимаемых к рассмотрению.
- Оценить риски в ходе реализации рассматриваемых инновационных проектов.
- Принять во внимание жизненные циклы продуктов или технологий.
- Выявить возможности дальнейшего усовершенствования продукта или технологии [1].

Опираясь на вышесказанное, мы видим, что промышленные предприятия, которые заинтересованы в проведении политики инновационного развития, для того, чтобы реализовать стратегию технологического лидера и, тем самым, перейти на революционное развитие, должны изначально реализовать стратегию догоняющего развития, ориентированную на заимствование перспективных инновационных технологий.

Первый этап – использование стратегии догоняющего развития – предполагает усовершенствование заимствованных продуктов или технологий. Нельзя только концентрироваться на использовании чужой техники и технологии, выпуска продукции уже выпускаемой другими предприятиями. Это рано или поздно опять же приведет к отставанию в технологическом развитии и вызовет зависимость от конкурентов. Поэтому, положительный результат в реализации стратегии будет достигнут лишь в том случае, если предприятие будет способно развивать заимствованные инновации с целью сокращения разрыва в уровне технологического развития.

Второй этап предполагает либо развитие заимствованных продуктов или технологий, либо на их основе разработка собственных инновационных продуктов, способных конкурировать с мировыми аналогами.

Третий этап предусматривает использование стратегии опережающего развития, подразумевающую разработку собственных инновационных продуктов и технологий.

Только реализация предложенной концепции создаст предпосылки на предприятиях к переходу от эволюционного пути развития инновационной деятельности к революционному.

Хотелось бы заметить, что предлагаемая концепция может использоваться не во всех сферах промышленности, так же, как и имеющийся уровень развития предприятий в отдельных отраслях, может предполагать использование тех или иных стратегий инновационного развития.

Определение путей развития инновационной деятельности предприятия основывается на достижении высокого уровня результативности производства; на получении экономического, научно-технического, экологического и социального эффекта; на эффективном использовании имеющихся ресурсов. Следовательно, выбор стратегии развития инновационной деятельности должен быть обоснован с экономической точки зрения, а направления инновационной деятельности предприятия должны способствовать общему системному развитию предприятия и повышению его рыночной конкурентоспособности.

Список литературы

1. Ксенофонтова Т.Ю. Учет фактора риска в экономическом обосновании инвестиционных проектов / А.В. Губенко, Т.Ю. Ксенофонтова, Е.Ф. Леонов // Новое слово в науке и практике: гипотезы и апробация результатов исследований. 2016. №27-2. С. 48-53.

2. Краюхин Г.А. Инновации как системный механизм стратегического управления изменениями на промышленных предприятиях / Г.А. Краюхин, Е.Ф. Ершов // Вестник ИНЖЭКОНА, Серия: Экономика. 2014. №3(70). С. 27-29.

УДК 658.01

Кожевина Ольга Владимировна

Финансовый университет

при Правительстве Российской Федерации

КЛЮЧЕВЫЕ ФАКТОРЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА КОМПАНИИ

Аннотация. Достижение стратегических целей компании во многом определяется наличием конкурентных преимуществ и ключевых компетенций, которые являются ключевыми факторами эффективности стратегического менеджмента. В публикации исследована проблема управления эффективностью (Performance Management), и определения ключевых факторов эффективности стратегического менеджмента компании.

© Кожевина О.В., 2017.

Выявлена специфика управления эффективностью. Разработаны характеристики ролевых компетенций руководителя в компании, определены поведенческие параметры коуча, менеджера и лидера, дифференцированные исходя из модели управления эффективностью.

Ключевые слова: моделирование, управление эффективностью, ключевые факторы, лидерство, стратегический менеджмент.

Kozhevina Olga, V.

Financial University under the Government
of the Russian Federation

PERFORMANCE KEY FACTORS OF THE STRATEGIC MANAGEMENT OF THE COMPANY

Abstract. Achieving the strategic goals of the company is largely determined by the availability of competitive advantages and key competencies, which are key factors in the effectiveness of strategic management. The publication examines the problem of performance management, and the identification of key factors in the effectiveness of strategic management of the company. The specificity of performance management is revealed. The characteristics of the manager's role competencies in the company are developed, the behavioral parameters of the coach, manager and leader are differentiated based on the efficiency management model.

Keywords: modelling, performance management, key factors, leadership, strategic management.

Управление эффективностью является одной из ключевых практик стратегического менеджмента и управления человеческими ресурсами (HR – Human Resources). Теория управленческой эффективности (Performance Management) достаточно активно развивается в экономических исследованиях с начала 80-х годов XX века [1, 2].

Одними из первых исследование эффективности управления провели С. Бивен и М. Томпсон (1991 г.) [3]. Они обнаружили разнообразие толкований вокруг термина «управление эффективностью» [5]. Многие ученые и практики заменяли ее инструментами управления производительностью, например, оценка производительности, доходность [4].

Принятие управленческих решений является ключевым навыком руководителя, позволяющим контролировать операции и бизнес-процессы, принимать меры по повышению производительности труда для сохранения бизнеса конкурентоспособным и жизнеспособным в условиях рынка. Управление является логическим процессом, синтезирующим коучинг, лидерство и стратегический менеджмент (табл. 1).

Обобщая подходы [6, 7, 8, 9], рассмотрим поведенческие контексты коуча, менеджера и лидера.

Коуч: командная работа, сопереживание, эмпатия, влияние действием, расширение прав и возможностей для решения задач, игровая форма взаимодействия, стимулирование нестандартного решения, стремление к консенсусу и содружеству, широкое использование социологических и психологических инструментов и техник, индивидуальный подход к сотрудникам или членам группы.

Характеристики ролевых компетенций руководителя в компании

Командообразование, коучинг	Менеджмент	Лидерство
Позитивные факторы		
Опирается на психологическую совместимость индивидов и групповую мотивацию, помощь друг другу для решения общих, поставленных перед группой, задач	Устанавливает конечные цели и цели, определяющие групповую производительность и эффективность	Опирается на последователей, стимулирует атмосферу сотрудничества, заражает энтузиазмом и энергией
Поддерживает чувство товарищества, взаимодействия и взаимопомощи в работе	Использует классический набор инструментов и методов менеджмента, основанных на логическом суждении, обосновании и доказательствах	Стимулирует эмоциональную привязанность и лояльность к ценностям организации, побуждая следовать корпоративным установкам
Полагается на психологические инструменты, которые усиливают сотрудничество, объединяют, создают положительную синергию	Коммуникации носят формальный характер с использованием экономических методов управления, таких как планирование, бюджетирование, контроль	Использует влияние и харизму для достижения общих целей
Командообразование для достижения общих целей	Менеджеры добиваются результатов от руководства деятельностью других	Лидеры-руководители достигают результатов, вдохновляя других
Негативные факторы		
Формирование враждебных контркультур и субкультур, которые нарушают привычный уклад компании и коммуникации	Благополучие компании имеет приоритет над благосостоянием отдельного сотрудника	Благополучие личности имеет приоритет над результатами компании
Возникновение конкуренции за роль и статус внутри команд или проектных групп	Зачастую руководство ограничивает затраты на развитие персонала, недостаточно учитывают человеческий фактор и человеческие потребности	Имиджеориентированность менеджмента
Возникновение межгрупповой конкуренции	Руководство выбирает приоритет результативности над развитием персонала и ростом уровня их квалификации	Нередко лидер недостаточно уважителен по отношению к системе управления в целом, к потребностям и интересам других членов групп

Менеджер: административное управление, основанное на разуме, стратегическая логика, доказательство альтернатив при принятии групповых решений, формальная власть, четкая постановка задач и сроков, организационно-методическое сопровождение решений (инструкции), планирование и контроль,

недостаточная обратная связь, использование теории рутин и алгоритмизация процедур, распределение обязанностей и децентрализация.

Лидер: руководство, эмоциональное мышление, стратегическое видение, привлечение и вдохновение, формирование корпоративности, подавление индивидуальности, фокусирование на результатах, поощрение откровенности и единства в группе, социальный контроль за обязательствами, выявление добровольцев, «рамки» раскрытия потенциала группы, наслаждение от результативности.

Модель управленческой эффективности отражает обеспечение руководителей, менеджеров и команд инструментами оценки стратегических компетенций (корпоративных, функциональных, групповых, индивидуальных), позволяющими выявить, с одной стороны, степень мастерства и профессионализма сотрудников всех уровней, а с другой, – определить целесообразность повышения компетентности.

В модели управленческой эффективности, лидерство рассматривается как способность привести к успеху, прививая в человеке приверженность делу. Управление – как способность максимизации эффективности производства. Коучинг – способность выработать сотрудничество между командой и членами группы. Таким образом, эффективность управления может быть представлена как микс лидерских навыков.

Херси и Бланшар (Hersey & Blanchard) выявили, что наиболее важными факторами, влияющими на выбор стиля руководства, являются уровень подчиненного, конкретная задача, сочетание компетенции, задач работника и мотивации для выполнения [10].

К сожалению, в настоящее время в практике стратегического управления не распространено комплексное использование инструментов Performance Management: ССП; целевое бюджетирование; программный подход; консолидация данных из учетных систем компании; панели показателей отчетности; бизнес-аналитика; ключевые показатели эффективности (КПЭ) персонала; результатная коммуникация.

В условиях повышенного риска или деятельности в высококонкурентной среде, ключевые факторы успеха обеспечивают организации дополнительную устойчивость. Ключевой фактор успеха – это фактор, совершенство которого важно для выживания организации, наиболее значимый для успеха. Согласно концепций сбалансированной системы показателей и универсальной системы показателей деятельности, факторы успеха подразделяются на организационные и личные (табл. 2) [11, 12, 13, 14, 15].

Эффективность управления определяет устойчивость и перспективность развития организации. «Она не всегда тождественна эффективности общей деятельности, может быть ниже ее, но желательно, чтобы она ее опережала», – отмечает Э.М. Коротков [16]. Если управление рассматривать как процесс по разработке, принятию и реализации управленческих решений, то эффективность решений по управлению организацией также рассматривается как результат этой деятельности. В условиях динамичной рыночной среды, задача оценки эффективности управления состоит в выявлении новых возможностей и резервов управленческого персонала компании по оказанию воздействия на произ-

водственную систему. Также эффективность управления связана с социальной сферой компаний: качеством трудовой жизни; наличием льгот и возможностей, предоставляемых сотрудникам компании; наличием культурно-бытовой сферы; повышением квалификационного уровня персонала.

Таблица 2

Ключевые факторы успеха в управлении эффективностью

Ключевые факторы	Организационные	Личные
Финансы	Высокие финансовые результаты; прибыльность	Финансовая устойчивость
Внутренние процессы	Безопасность и надежность; кастовый дух; вдохновляющая рабочая атмосфера; мотивирующая рабочая среда; успех вывода на рынок новой продукции и услуг	Гармоничные взаимоотношения с сотрудниками; взаимопомощь и вдохновение других; желание поделиться знаниями; физическое здоровье и психологическая устойчивость
Внешнее окружение	Лидирующая позиция на рынке; конкурентоспособное качество продукции и услуг; позитивный имидж	Быть высоко ценимым членами семьи, друзьями, коллегами и работодателем; достигать высокого качества работы
Развитие, знания и обучение	Профессиональное развитие коллектива; конкурентные преимущества, основанные на знаниях, навыках, динамических способностях; свободный процесс коммуникаций	Проявлять инициативу, учиться на своих ошибках, непрерывно совершенствоваться и лично расти; учиться чему-то новому, постоянно обучаться

Список литературы

1. Управление эффективностью и качеством / Под ред. *И. Прокопенко, К. Норта*. В 2 ч. Ч. 1. Повышение эффективности и качества: концепции, процессы и методы. М.: Дело, 2001.
2. *Campbell D.J., Lee C.* Self-appraisal in performance evaluation: Development versus evaluation // *Academy of Management Review*. 1988, №13, pp. 302-314.
3. *Bevan S., Thompson M.* Performance management at the crossroads // *Personnel Management*. 1991, November, pp. 36-9.
4. On efficiency and effectiveness: some definitions. Productivity Commission Staff Research Note, May 2013.
5. *Armstrong M. Baron A.* Performance Management: The new realities. London: CIPD, 1998.
6. Managerial Efficiency: A product of Leadership, Management & Teaming Skills. By S.R. Mouer, 2006. <http://transcend7.org/Managerial.pdf> (дата обращения 08.02.2017).
7. *Engelmann C.H., Roesch, R.C.* Managing individual performance: An approach to designing and effective performance management system. Scottsdale, AZ: World at Work, 2001.

8. Performance Management in Action. Current trends and practice. London: Chartered Institute of Personnel and Development, 2011
9. Pulakos E.D. Performance Management: A New Approach for Driving Business Results. Wiley-Blackwell, 2009.
10. Hersey P., Blanchard K.H, Johnson D.E. Management of Organizational Behavior. Leading Human Resources, Prentice Hall, 2007.
11. Managerial Efficiency: A product of Leadership, Management & Teaming Skills. By S.R. Mouer, 2006. <http://transcend7.org/Managerial.pdf> (дата обращения 08.02.2017).
12. Кожевина О.В. Терминология теории управления: словарь базовых управленческих терминов. М.: ИНФРА-М, 2014.
13. Кожевина О.В. Управленческий словарь. <http://econ.asu.ru/lib/pdf/slovar2013.pdf#6> (дата обращения 08.02.2017).
14. Рамперсад Х.К. Универсальная система показателей деятельности: Как достигать результатов, сохраняя целостность / Пер. с англ. М.: Альпина Бизнес Букс, 2004.
15. Рамперсад Х.К. Индивидуальная сбалансированная система показателей / Пер. с англ. М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2005.
16. Коротков Э.М. Концепция российского менеджмента. М.: ДеКа, 2004.

УДК 334.02

Комлева Нина Викторовна
Данченко Лариса Александровна
Российский экономический университет
им. Г.В. Плеханова

ТРАНСФОРМАЦИЯ МЕНЕДЖМЕНТА В ЭПОХУ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ SMART-ОБЩЕСТВА

Аннотация. Статья посвящена проблемам качественных преобразований общества, обеспечивающих движение к новому уровню его развития – Smart-обществу. Особое внимание уделено факторам и направлениям трансформации менеджмента в этих условиях. Исследуется роль информационных технологий и профессиональной переподготовки, способствующих активизации этого процесса в обществе.

Ключевые слова: Smart-общество, Smart-экономика, информационное общество, менеджмент, информационные технологии, образование.

Komleva Nina, V.
Danchenok Larisa, A.
Plekhanov Russian University of Economics

TRANSFORMATION OF MANAGEMENT IN THE ERA OF FORMATION AND DEVELOPMENT OF SMART-SOCIETY

Abstract. The article is devoted to problems of qualitative transformation of society, to ensure the movement to a new level of its development – Smart-society. Particular attention is paid to the factors and areas of transformation management in these conditions. We investigate the role of information technology and retraining, contribute to revitalization of the process in society.

Keywords: Smart-society, management, corporation and information technology.

Понятие менеджмента как системы на разных этапах развития общества и экономики характеризуется его содержательным развитием и наполнением, определяя актуальные для каждого этапа средства, методы и виды управления людьми, производством, организациями, проектами и процессами для достижения поставленных целей. Само слово «management», как известно, переводится с английского, как «администрирование», «координирование», «умение руководить». Конечно, главная роль в этом процессе координирования и руководства отводится человеку, именно он, а не машина или компьютер, реализуют управление. В то же время, научно-технический прогресс, информатизация среды и процессов не могут не оказывать взаимного влияния, а иногда и определяющего, поступательного воздействия на качественные изменения в менеджменте.

Индустриальная цивилизация выявила потребность в специалистах, умеющих интегрировать и управлять множеством процессов, происходящих на производстве. Взаимозависимость процессов, разбитых на операции, предоставила рычаг контроля не собственникам «средств производства», как утверждал Маркс, а тем людям, которые контролируют «средства интеграции». Ранее предприниматель, создавая бизнес, выступал как в роли собственника, так и в роли интегратора одновременно. Но с ростом компании становится необходимым интегрировать все элементы процесса. Появляются специалисты по интеграции, или менеджеры. Роль менеджеров стремительно возрастала, что привело к формированию новой элиты управляющих, сконцентрировавших в своих руках контроль над интеграционным процессом [9].

Современная эпоха характеризуется формированием нового этапа в развитии общества – Smart-общества. Происходят качественные изменения всей экономической системы, при этом речь идет не просто об адаптации элементов системы к изменяющимся условиям, а о радикальных преобразованиях общества, обеспечивающих движение к новому уровню его развития, формировании новых экономических отношений на инновационной основе. Информационное общество является функциональным и технологическим базисом общества знаний – Smart-общества. Smart-общество – это новое качество общества, в котором совокупность использования подготовленными людьми технических средств, сервисов и Интернета приводит к качественным изменениям во взаимодействии субъектов, позволяющим получать новые эффекты – социальные, экономические и иные преимущества для лучшей жизни. Это следующий этап развития за «информационным обществом», в котором мы сегодня живем [5]. Новых технологий появляется так много, что теперь особую важность приобретает вопрос, какой результат можно получить от развития этих технологий. Решение этих проблем лежит в основе Smart-общества, и именно оно способно обеспечить максимально высокий уровень экономического развития.

Сегодня исследователи справедливо отмечают, что для построения smart-общества необходимо выстроить такие общественно-экономические отношения, в которых отдельные инновации и технологические достижения субъектов находили бы выход в стратегическом и экономическом развитии и отдельных субъектов, и общества, в целом. При этом решение проблемы модернизации

экономики не ограничивается только развитием технологий. Необходима эволюция всей социо-экономической среды, которая способствует и развитию, и коммерциализации этих технологий. В дополнение к экономическим и стратегическим интересам все весомее становятся экологические и социально-коммуникационные факторы.

Процессы глобализации, происходящие в экономике, связаны не только с модернизацией экономики, но и с формированием инновационной системы и парадигмы менеджмента, новых методов управления. Новый тип производственно-технологических отношений основан на сотрудничестве между корпорациями, децентрализованными частями крупных компаний, малыми и средними предприятиями, объединенными в сети между собой или с крупными субъектами рынка. Если раньше успешное и рентабельное производство ассоциировалось с большими партиями стандартизированных товаров, то современное производство — это в значительной степени относительно небольшие партии частично или полностью кастомизированных товаров. Все большую роль играет клиентоориентированность продукции и услуг. Для работы в таких условиях необходима очень гибкая форма управления, основанная как на гибкости самой фирмы, так и на доступе к необходимым коммуникациям и производственным технологиям [10].

Наряду с процессами глобализации идет активный процесс перехода от крупных корпораций к различным сообществам и сетевому взаимодействию между членами этих сообществ. Изменения, происходящие в обществе, затрагивают жизнь каждого человека. Все больше людей уходят во фриланс. Не только корпорации, но и объединения граждан выходят за рамки национальных границ. Вокруг всего мира образуется плотная сеть транснациональных связей. Создание профессиональных сообществ отвечает тенденциям развития современного информационного общества, общества знаний, и перехода к Smart-экономике, отличительной особенностью которой является активное использование новых знаний, находящихся в открытых образовательных ресурсах и других источниках сети Интернет.

Активная интеграция образования и бизнеса, осуществляемая в рамках веб-порталов профессиональных сообществ, позволяет устанавливать непосредственные связи между организацией профессионального образования и потребностями рынка труда. Для самих компаний поддержка профессиональных сообществ означает, прежде всего, создание новых знаний, мотивацию сотрудников к общению, обмену знаниями и обучению, поддержку корпоративной культуры и участие сотрудников в подготовке и обучении будущих специалистов [4]. Технологии экономики знаний должны позволять, с одной стороны, управлять индивидуальными компетенциями каждого человека, а с другой — использовать все возможности коллективной работы в глобальной сети. Современный менеджмент должен учитывать, что развивающиеся технологии постепенно делают ненужными все профессии, которые сводятся к алгоритмическому выполнению действий. При этом преимущественное развитие получают любые профессии, которые будут автоматизировать эти рутинные действия [8].

Кадровый ресурс и потенциал Smart-экономики формируется на основе концепции непрерывного образования или «образования через всю жизнь», позволяющей сбалансировать скорость обновления знаний и технологий, новых образовательных методик и знаниевых ресурсов в компании. Инновационная деятельность с применением информационных технологий, функционирование системы генерации новых знаний [1] формируют объективные требования к системе переподготовки и повышения квалификации. Вузы как локомотивы внедрения информационных инноваций и основные поставщики инновационных знаний находятся у истоков формирования профессиональных знаний современных менеджеров для Smart-экономики и в максимальной степени должны использовать возможности Smart-среды, информационно-компьютерных технологий, открытых образовательных ресурсов. В качестве примера можно привести организацию обучения в «Бизнес-школе Маркетинга и предпринимательства» Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова. Это и освоение новых, динамично развивающихся направлений в дополнительном и бизнес-образовании («Интернет-маркетинг и электронная коммерция», «Практика стратегического менеджмента. Технологии и инновации» и др.) с применением современных образовательных технологий (blended learning, занятия в режиме видео-конференций с возможностью организации обратной связи (чаты), вебинары и др.), инструментов бизнес-аналитики и актуального для практики бизнеса программного обеспечения (методы анализа, управления и прогнозирования на основе MS Microsoft Excel, IBM SPSS Statistics, SEO оптимизации, CRM-системы и др.). В работе со слушателями применяются современные каналы связи, включая социальные сети.

Таким образом, Smart-общество – это новое качество общества, в котором совокупность использования людьми технических средств, сервисов и Интернета приводит к качественным изменениям во взаимодействии субъектов, позволяющим получать новые эффекты – социальные, экономические и иные преимущества для лучшей жизни [6]. Это общество сетевых структур, децентрализованного управления, новых организационных стратегий, которые возникают как результат поиска альтернативных решений учеными и менеджерами, осознавшими тот факт, что возможности системы массового производства исчерпаны, и будущее за так называем «гибким производством», способным быстро реагировать на изменение спроса, учитывать перемены, происходящие в потребностях и вкусах покупателей. Оно построено таким образом, что «умная» работа, которая образована «умной» жизнью, государством и бизнесом, основывается на «умной» инфраструктуре и «умных» гражданах, которые играют центральную роль в создании smart-культуры.

В Smart-обществе технологии, ранее основывающиеся на информации и знаниях, трансформируются в технологии, базирующиеся на взаимодействии и обмене опытом – Smart-технологии. Они превращают тяжелый труд в «умный» и вносят инновационные изменения в стратегии управления. Важнейшим вопросом становится подготовка кадров, обладающих творческим, креативным потенциалом, умеющих работать и думать в новом мире.

Список литературы

1. Данченко Л.А., Иванов А.А. Знаниевая экономика: проблемы менеджмента // Модель менеджмента для экономики, основанной на знаниях: Материалы междунар. науч.-практ. конф., Москва, 29 мая 2009 г. М., 2009. С. 10-12.
2. Данченко Л.А., Невоструев П.Ю. SMART-обучение: основные принципы организации учебного процесса // Открытое образование. 2014. №1. С. 70-74.
3. Комлева Н.В., Мусатова Ж.Б., Данченко Л.А. Smart-технологии в инновационном преобразовании общества: Materials of the VI international scientific conference on September 15-16, 2016. Prague: Vědeckovy davatelské centrum «Sociosféra-CZ», 2016. 174 p. Сборники конференций НИЦ Социосфера. 2016. №39. С. 78-82.
4. Комлева Н.В. Профессиональные сообщества как сетевая модель сотрудничества и управления корпоративными знаниями // Сб. Трудов VI Междунар. науч.-практ. конференция имени А.И. Китова «Информационные технологии и математические методы в экономике и управлении» (ИТиММ-2016), 26-27 мая 2016 г. М.: РЭУ имени Г.В. Плеханова, 2016. С. 300-309.
5. Невоструев П.Ю., Мусатова Ж.Б., Мхитарян С.В., Комлева Н.В., Данченко Л.А., Коробков С.А., Ликсутов М.С. Влияние Smart-технологий на трансформацию процесса принятия решений о покупке на инфоёмких рынках: Монография / Под ред. П.Ю. Невоструева. Прага : Vědeckovy davatelské centrum «Sociosféra-CZ», 2016. 166 с.
6. Россия на пути к Smart обществу: Монография / Под редакцией Н.В. Тихомировой, В.П. Тихомирова. М.: НП «Центр развития современных образовательных технологий», 2012. 280 с.
7. Скоробогатых И.И., Сагинова О.В., Мусатова Ж.Б. Человеческий капитал компаний «скрытых чемпионов» // Человеческий капитал и профессиональное образование. 2012. №2. С. 14-20.
8. Топ-10 профессий, которые будут востребованы через 10 лет [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.proforientator.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=2438:10-&catid=21:2009-11-13-21-14-09 (дата обращения 07.02.2017).
9. Тоффлер Элвин. «Третья волна» об изменениях в обществе — краткое изложение [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://vc.ru/p/third-wave> (дата обращения 03.02.2017).
10. Шендрик А.И. Информационное общество и его культура: противоречия становления и развития [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.zpu-journal.ru/e-zpu/2010/4/Shendrik/> (дата обращения 07.02.2017).

УДК: 339.138

Леонов Александр Иванович

Российская академия народного хозяйства
и государственной службы
при Президенте РФ

**СИМПЛИФИКАЦИЯ МАРКЕТИНГА
КАК РЕЗУЛЬТАТ АДАПТАЦИИ КОМПАНИИ
К КРИЗИСНОЙ СРЕДЕ**

Аннотация. Несмотря на то, что гипотетическая потребность в маркетинге в кризис возрастает и подтверждается выводами практически всех исследователей, некоторые эмпирические наблюдения не соответствуют данному тезису. Результаты проведенного исследования выявили не только различие между «объективной» и «субъективной» потребностью в маркетинге, а также изменения в восприятии маркетинга и его возможностей руководителями исследованных компаний, но и некоторые причины, обуславливающие очевидную симплификацию и снижение роли маркетинга в ряде случаев. Акцент в данной

дискуссии сделан на новые менеджерские приемы в управлении компанией, имеющие наиболее значимое влияние на содержание и качество маркетинговой деятельности в кризис.

Ключевые слова: рыночное поведение компании, маркетинг и менеджмент в кризисной среде, симплификация маркетинга как новый тип стратегии.

Leonow Alexander, I.
Russian Academy of national economy
and public administration
under the President of the Russian Federation

MARKETING PERFORMANCE SIMPLIFICATION AS A RESULT OF A COMPANY'S ADJUSTMENT TO THE CRISIS ENVIRONMENT

Abstract. Although theoretically and hypothetically the necessity of a company in marketing grows during a crisis, some empirical observations seem not to (necessarily) prove this conclusion. The results of a qualitative research of Russian enterprises show a difference between the “objective” and “subjective” necessity in marketing, a change in the perception of marketing and of its abilities during a crisis by CEOs of companies investigated, as well as some reasons explaining the obvious simplification and downgrade of marketing in cases investigated. The emphasis in this discussion has been made on new managerial tools having the most significant influence upon the content and quality of marketing performance during a crisis.

Keywords: market strategy of a company, crisis management and marketing, simplification of marketing performance during a crisis.

Тема стратегического поведения компаний во времена кризисов является, несмотря на свою не снижающуюся актуальность, разносторонне исследованной и изученной в условиях разных типов кризисов, а не только кризисов экономического характера, что преимущественно рассматривается практически во всех российских научных работах [5; 2; 10; 16]. Лейтмотивом в подобных публикациях является вывод о главенствующей роли маркетинга в управленческих решениях компании в условиях кризиса [5; 6; 14; 20; 22; 27; 11; 18; 25; 17; 8; 1; 19; 23; Naidoo, 2010). – Список авторов, представляющих эту распространенную точку зрения, является гораздо более значительным.

Учитывая сделанные коллегами выводы в этих и многих других работах, создается впечатление, что именно маркетингу отводится (должна отводиться) ключевая роль в решениях по управлению компанией в кризис, а маркетинг во времена кризиса является своего рода панацеей, позволяющей компании укрепить свои рыночные позиции не только во время кризиса, но и особенно после него. Обращаясь же к результатам проведенного нами эмпирического исследования, следует, однако, что деятельность исследованных предприятий не подтверждает данный вывод. Для целей обоснования вывода нами были отобраны 13 компаний из числа более 20 изученных фирм (это количество обусловлено методологической целесообразностью и гомогенностью полученных результатов). Для исследования использовались приемы наблюдения, а также глубинного интервью с руководителями (1) маркетинговой и (2) финансовой служб, а также (3) с руководителем каждой компании. Исследование было призвано от-

ветить на вопрос о причинах очевидного снижения уровня и качества маркетинговой активности компании и подтвердить исследовательские гипотезы о специфическом восприятии маркетинга в кризисной среде, отражающем фактическую и воспринимаемую роль маркетинговых и рыночных факторов успеха деятельности компании в российской бизнес-среде.

Полученные нами результаты не подтверждают выводы в обозначенных выше работах. Маркетинг не рассматривался представителями финансовых служб и руководителями компаний как основной фактор успеха в условиях кризиса и основное направление инвестиций в этих условиях; в отношении к постулатам коллег (также см. выше) использовались характеристики «декларативное», «далекое от практики», «далекое от российской реальности» и т.п.

С нашей точки зрения, главные причины, объясняющие полученный результат, относятся к двум группам влияющих факторов:

1. Роль маркетинговых и рыночных факторов как база для формирования преимуществ компании в конкретной рыночной среде и

2. Т.н. «субъективный» фактор, определяющий восприятие маркетинга и его возможностей (особенно в кризис) руководителем компании; факторы этой группы мы опосредованно также связываем с действием факторов первой группы.

Именно факторы этих двух групп требуют более пристального дальнейшего изучения как в рамках российской бизнес-среды (для понимания распространенности выявленного типа рыночной стратегии), так и в межстрановом контексте (для понимания специфики российского маркетинга с вытекающими задачами для теоретического осмысления); данный тезис выделен также в части задач для следующих этапов исследования в конце работы.

В качестве основных новых характеристик внутри системы менеджмента, наибольшим образом повлиявших в новом контексте на содержание и качество маркетинга, руководителями маркетинговых служб компаний обозначены следующие черты: (1) Ожидания менеджмента компании от маркетинга в кризис; (2) Изменения внутри самой системы менеджмента, способные влиять на маркетинговые действия компании; (3) Направления и сила этого влияния на систему маркетинг, а также на его результативность и его (новое) восприятие внутри компании.

Применительно к этим выделенным типам изменений в системе менеджмента, заслуживают внимания следующие (новые) черты, формирующие внутренней контекст деятельности маркетинга.

В качестве приоритетного направления в маркетинге рассматривается генерирование продаж в краткосрочной перспективе (с разной степенью участия маркетинга на разных этапах этого процесса в каждой из компаний). Скорость трансформации маркетинговых затрат в коммерческие результаты стало новым критерием оценки маркетинга, главенствующее значение приобрели краткосрочные коммерческие цели.

Очевидно новое восприятие маркетинга и новые ожидания от маркетинга (маркетинг как «панацея», «магический рецепт» и т.д.). Распространенным явился скептицизм руководителей относительно психографических целей и проектов (включая программы лояльности, сервисные технологии и инструменты, обучение и другие «неэффективные» направления и затра-

ты). Одновременно, однако, руководители компании демонстрируют более высокую степень готовности идти на риск (в системе новых приоритетов) при создании новых маркетинговых инструментов (это распространяется и на готовность принимать новых сотрудников для трейд-маркетинговой деятельности при общем сокращении штата).

В условиях «конфликта» целей приоритет во всех случаях отдавался краткосрочным коммерческим целям, без учета их влияния на целевое позиционирование.

Повсеместно появились, но использовались с разной силой новые черты в стиле управления: «курирование» маркетинговых решений (часто: со стороны финансового руководителя компании, собственника или внешнего консультанта); необходимость итерационного обоснования и защиты маркетинговых краткосрочных бюджетов.

Таким образом, изменения во внешней среде повлекли за собой изменения в системе менеджмента, что, в свою очередь, наложило отпечаток на область взаимодействия менеджмента и маркетинга и далее – на содержание маркетинга. Идентифицированный тип стратегии (Marketing simplification) является следствием воздействующих на маркетинг факторов. Данный тип рыночного поведения остается за скобками внимания коллег-исследователей. Возможно, этот идентифицированный тип рыночной стратегии локализуется в конкретном контексте и не распространяется за его пределы; возможно же, что это не так. В любом случае, задача далее следующих этапов исследования состоит в поиске ответов на следующие вопросы:

1. В каких секторах экономики распространен и действием каких факторов обусловлена целесообразность или возможность использования данного типа стратегии применительно к маркетингу?

2. Является ли данный тип стратегии преимущественно российским феноменом, т.к. обусловлен действием факторов, определяющих специфику российской бизнес-среды, или этот тип может быть локализован и в других контекстах? [13; 15]

Основной же целью решения этих задач, с нашей точки зрения, является формирование эмпирически обоснованных выводов в рамках создания теории рыночного поведения компании в условиях кризиса. Выявленный факт наличия описанного типа поведения компании в условиях кризиса и отсутствие теоретических обоснований для него подтверждают несовершенство существующей теории рыночного поведения компании в условиях кризиса, с чем согласны некоторые коллеги или что подтверждают некоторые сделанные ими выводы. [3; 2; 7; 18; 26].

Список литературы

1. Ang, S.H., Leong S.M., Kotler P. (2000). The Asian apocalypse: crisis marketing for consumers and businesses. Long Range Planning.
2. Badot, Olivier, Bernard Cova (2008). The myopia of new marketing panaceas. The case for rebuilding our discipline. Journal of Marketing Management, Vol. 24, No. 1-2, pp. 205-219.
3. Bradlow, Eric T. (2009). Marketing Science and the Financial Crisis. Marketing Science, Vol. 28, No.2, March-April, p. 201.

4. *Brown, Robert E.* (2010). Seven Ways of Looking at a Crisis. *Vital Speeches of the Day*, June, Vol. 76, Issue 6, pp. 230-254.
5. *Castor, Amy.* (2008) Smart Marketing in Slow Times. www.BusinessWest.com, November 10th, pp. 15-18.
6. *Correa, Diana Mesa, Carme Martínez Costa, Marta Mas Machuca, Felipe Uribe Saavedra* (2013). Marketing en períodos de crisis: la influencia del marketing proactivo en el desempeño empresarial. *Cuad.admon.ser.org* (Cuadernos de Administración de Pontificia Universidad Javeriana). Bogotá (Colombia), 26 (47) : 23-257, julio-diciembre de 2013.
7. *Dholakia, Nikhelesh* (2009). Marketing theory: Breaking the siege of incrementalism. *Journal of Marketing Management*, Vol. 25, Nr. 7-8, pp. 825-829.
8. *Ferrell, O.C. & Hartline, M.D.* (2002). *Marketing Strategy*, 4th Edition. Thomson South-Western, USA.
9. *Gao, Yuhui* (2015), "How can firms become more market oriented? A cross-country study of the role of managers' personal values" (accessed August 6, 2016), Proceedings of 13th International Marketing Trends Conference 2015 Paris, ed. Jean-Claude Andreani and Umberto Collesei, Paris-Venice Marketing Trends Association, [available at www.marketing-trends-congress.com/papers/].
10. *Gao, Haibing, Jinhong Xie, Qi Wang, & Kenneth C. Wilbur* (2015). Should Ad Spending Increase or Decrease Before a Recall Announcement? The Marketing – Finance Interface in Product – Harm Crisis Management. *Journal of Marketing*, Vol. 79, pp. 80-99.
11. *Hollis, N.* (2008). Marketing during recession: Survival Tactics. Millward Brown's POV. Retrieved from: <https://www.millwardbrown.com/Files/Blog/images/POVMarketingDuringRecession2-0508.pdf>.
12. *Hooley, Graham J., Nigel F. Piercy, Brigitte Nicolaud* (2008). *Marketing Strategy and Competitive Positioning*, 4th edition. Prentice Hall International, UK.
13. *Jones, William J., Srinivasan Ragathan* (2016). The Impact of the Great Recession on S&P 500 Firms and Their Marketing Efforts: An Empirical Analysis. *International Journal of Business and Economics Perspectives*, Vol. 1, Nr. 1, Spring, pp. 51-64.
14. *Köksal, M.H. and Özgül, E.* (2007). The relationship between marketing strategies and performance in economic crisis. *Marketing Intelligence and Planning*, Vol. 25, No. 4, pp. 326-342.
15. *Lado, Nora, Lola C. Duque, and Daniel Alvarez Bassi* (2013). Current Marketing Practices and Market Orientation in the Context of an Emerging Economy: The Case of Uruguay, *Journal of Small Business Management*, 51 (4), pp. 602-616.
16. *Louppe, Albert, Laurent Hermel* (2002). Marketing et situation de crise. *Revue française du marketing*, Nr. 186, I, pp. 5-21.
17. *Marconi, J.* (1997). *Crisis Marketing*. 2nd Edition. NTC Business Books, United States of America.
18. *Mitran, Paula Corelia, Mihaela Bebeșelea* (2012). About the crisis in marketing and the crisis of marketing. *Economics, Management, and Financial Markets*, Vol. 7 (4), pp. 660-665.
19. *Naidoo, Vikash* (2010). Firm survival through a crisis: The influence of market orientation, marketing innovation and business strategy. *Industrial Marketing Management*, Vol. 39, Issue 8, November, pp. 1311-1320.
20. *O'Malley, Lisa; Story, Vicky; O'Sullivan, Vicky* (2011). Marketing in a recession: retreat or invest? *Journal of Strategic Marketing*, June, Vol. 19, Issue 3, pp. 285-310.
21. *Porter M.E.* (1985). *Corporate Advantage*. The Free Press, New York.
22. *Rhodes, D., Shelter D.* (2009). Seize advantage in a downturn. *Harvard Business Review*, Vol. 87 (2), pp. 49-59.
23. *Roberts, K.* (2003). What strategic investments should you do during a recession to gain competitive advantage in the recovery? *Strategy & Leadership*, Vol. 31, No. 4, pp. 31-39.
24. *Shama, A.* (1978). Management and consumers in an era of stagflation. *Journal of Marketing*, July, pp. 43-52.
25. *Shrager, C.A.* (1991). Corporate growth strategies in a recession. *The Corporate Growth Report*, Vol. 9, No. 2, pp. 4-5.
26. *Tomše, Denis, Boris Snoj* (2014) Marketing Communication on Social Networks – Solutions in the Times of Crisis. *Marketing*, 2014, Vol. 45 Issue 2, pp. 131-138.

27. *Wilkinson, Melissa* (2010). Marketing plays critical role, *Charter*, April, pp. 24-26.

28. *Zehir, C. and F. Savi* (2004). A field research about implications of organizational downsizing on employees working in Turkish public banks. *Journal of American Academy of Business*, Vol. 5. No. 1/2, pp. 343-349.

УДК 332

Лобанов Алексей Сергеевич
Лобанова Марина Алексеевна
Бурятский филиал
Сибирского университета
потребительской кооперации

**ТЕОРЕТИКО-ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ
РАЗРАБОТКИ МЕТОДИКИ ОЦЕНКИ
ТУРИСТСКО-РЕКРЕАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ГОРОДА**

Аннотация. Изыскание перспективных возможностей туристско-рекреационной территории и соответственно дальнейших направлений в государственной туристической политике возможно только с разработки методики оценки ресурсного потенциала туристско-рекреационного комплекса города.

Ключевые слова: туризм, туристско-рекреационный, потенциал территории, город, методика оценки туристско-рекреационного потенциала.

Lobanov Aleksey, S.
Lobanova Marina, A.
Buryat branch
the Siberian University
of Consumer Cooperatives

**THEORETICAL AND PRACTICAL ASPECTS
OF DEVELOPMENT ASSESSMENT PROCEDURE
TOURISM POTENTIAL OF THE REGION**

Abstract. The search for promising opportunities of tourist-recreational area and, accordingly, the future direction of the state tourism policy is only possible with the development of a methodology to assess the resource potential of the tourist and recreational complex in the region.

Keywords: tourism, tourist-recreational, the potential of the territory, region, method of estimation of tourist and recreational potential.

На основе анализа работ предшественников предлагается методика оценки туристско-рекреационного потенциала с учетом брендов, рисков и возможностей территорий, представляющая попытку выявления степени привлекательности отдельно взятых территорий для организации и формирования различных типов туристско-рекреационных комплексов города.

Для реализации предлагаемого методического подхода нами разработан алгоритм поэтапной оценки ресурсного потенциала туристско-рекреационного комплекса г. Улан-Удэ.

I этап – Выявление целей и задач развития рынка туристических услуг города.

Содержание этого этапа включает изучение решений органов регулирования всех уровней по вопросам туризма, разбор целей и задач развития туризма и рекреации в городе.

II этап – Исследование социально-экономических условий функционирования туризма в городе.

Второй этап предусматривает познание и осмысление ряда характеристик города, а именно:

- особенности города (географические, экономические, социальные, этнические) и его инфраструктура;
- количество районов в городе, их площади, численность, национальный состав населения районов;
- социально-экономические проблемы города;
- наличие текущих и долгосрочных программ и концепций развития туризма в городе.

III этап – Определение возможностей развития туристско-рекреационного комплекса.

Данный этап характеризуется выявлением возможностей, где к категории «возможности» мы относим:

1. Материальные ресурсы, которые включают в себя: водные, лесные и инфраструктурные ресурсы города.
2. Нематериальные ресурсы, которые включают в себя: историко-культурное наследие, репутация городских властей, репутация местных организаций в России и за рубежом, инновационная активность.

IV этап – Выявление возможных рисков при развитии туристско-рекреационного комплекса.

Этап определения возможных рисков и их влияния на возможности региона. Автором риски подразделяются на:

- природные;
- экономические;
- социальные.

V этап – Присвоение оценок выявленным материальным и нематериальным ресурсам региона, а так же рискам по пяти бальной шкале от 0 до 5, где предел баллов равен: материальные ресурсы – 60 баллов; нематериальные ресурсы – 20 баллов.

Наглядно присвоение баллов выглядит следующим образом (табл. 1 и 2).

В качестве источника информации использовались данные Правительства Республики Бурятия и Госкомстата. Следует отметить, что предложенные баллы могут варьироваться в зависимости от характера территории, задач исследования уровня научного познания.

Таблица 1

Оценка туристско-рекреационного потенциала г. Улан-Удэ

Возможности региона (материальные ресурсы)		
Ресурсы	Параметры	Оценка
Водные	Наличие песчаного дна	5
	Продолжительность купального сезона	3
	Возможность рыбалки	5
	Чистота пляжа и дна	5
	Число солнечных дней	5
Лесные	Чистый воздух	5
	Количество лесного массива	5
	Чистота в лесу	5
	Возможность охоты и фотоохоты	5
Инфраструктурные	Количество койко-мест в регионе	3
	Количество звёздных отелей	2
	Количество предприятий питания	5
	Количество ресторанов	4
	Развлекательная сфера	4
	Транспортная составляющая	4
Возможности региона (нематериальные ресурсы)		
Ресурсы	Параметры	Оценка
Историко-культурное наследие города	Сохранность, историческая ценность и т.д.	5
Репутация городских властей	Доверие властям, отношение властей к бизнесу и т.д.	4
Репутация местных организаций в России и за рубежом	Участие местных организаций в Российских или международных выставках и т.д.	4
Инновационная активность	Уровень внедрения и использования различных инновационных продуктов.	4

Оценка рисков г. Улан-Удэ

Риски	Параметры	Оценка
Природные	Безопасность	1
	Аттрактивность	2
	Ёмкость	3
	Возобновляемость	3
	Ущербность	2
Экономические	Политическая обстановка	1
	Падение спроса	1
	Конкуренция между регионами	3
	Стабильность экономики	1
Социальные	Уровень безработицы	1
	Социальная напряженность	1
	Безопасность	2

VI этап – Расчет туристско-рекреационного потенциала материальный (1):

Расчет туристско-рекреационного потенциала материальный (1):

$$\sum_{i=1}^r \sum_{n=1}^k (e_n^i j C_{арф}^i) = P, \quad (1)$$

где P – туристско-рекреационный потенциал i -ой территории по показателю одного риска;

e_n^i – весовой коэффициент каждого из n показателей риска в процессе развития туризма в регионе, $e_n^i = \frac{1}{n}$, где $e_n^i \geq 1$ ($n = 1 \dots j$);

$C_{арф}^i$ – среднеарифметическое возможностей $(V_1 + \dots + V_q)$ каждой i -ой территории, $\frac{V_1 + \dots + V_q}{S}$, где S – количество возможностей по порядку;

i – индекс, указывающий на принадлежность исчисляемого показателя к определенной территории, ($i = 1 \dots r$).

Выявленные частные показатели с учетом риска складываются, давая в сумме совокупный потенциал по всем возможным рискам (2):

$$\sum_1^n P = P_s, \tag{2}$$

где P — материальный потенциал с учетом риска;

P_s — совокупный материальный потенциал.

VII этап – Расчет туристско-рекреационного потенциала нематериальный (3):

$$\sum_1^r N = N_s, \tag{3}$$

где N – нематериальные ресурсы города;

N_s – совокупный потенциал нематериальных ресурсов.

VIII этап – Провести сравнительный анализ полученных материальных и нематериальных потенциалов для определения уровня развития туристско-рекреационного комплекса города (совокупный потенциал) (рис. 1).



Рис. 1. Матрица соотношения потенциала материальных и нематериальных ресурсов для определения уровня развития туризма

Полученный результат при пересечении материальных и нематериальных возможностей позволяет выявить наиболее эффективные для развития регионального туризма территории в городском разрезе.

Более наглядно соотношение материальных и нематериальных возможностей по определению сценария развития туризма представлено в табл. 3.

Оценка развития туризма по выделенным сценариям

Сценарии	Параметры порядка
I. Кризисный уровень	$\begin{cases} X_{\min} \leq X_i \leq X_{\text{сред}}; \\ Y_{\min} \leq Y_i \leq Y_{\text{сред}}; \end{cases}$
II. Инерционный уровень	$\begin{cases} X_{\text{сред}} \geq X_i \leq X_{\text{макс}}; \\ Y_{\min} \leq Y_i \leq Y_{\text{сред}}; \end{cases}$
III. Перспективный уровень	$\begin{cases} X_{\text{сред}} \geq X_i \leq X_{\text{макс}}; \\ Y_{\text{сред}} \leq Y_i \leq Y_{\text{макс}}; \end{cases}$
IV. Устойчивый уровень	$\begin{cases} X_{\min} \leq X_i \geq X_{\text{сред}}; \\ Y_{\text{сред}} \leq Y_i \leq Y_{\text{макс}}; \end{cases}$

На примере г. Улан-Удэ расчеты выглядят следующим образом.

Так, материальные активы = 24,57. Нематериальные ресурсы = 17 баллов. Соотношение материальных и нематериальных возможностей показывает зону нахождения потенциала туризма (рис. 2).

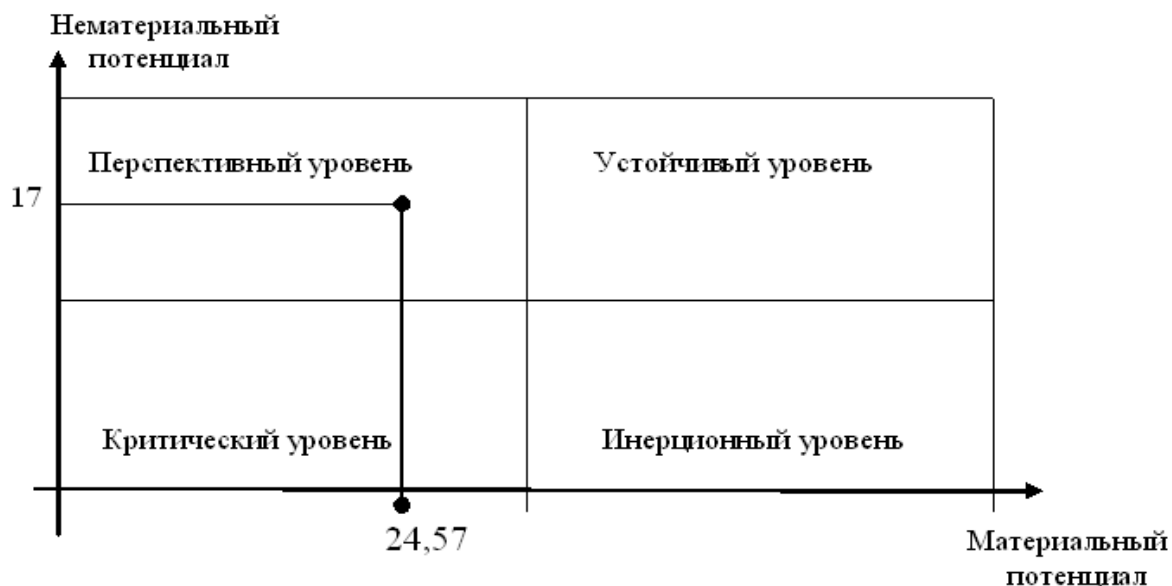


Рис. 2. Матрица соотношения потенциала материальных и нематериальных ресурсов для определения уровня развития туризма

Результаты проведенного исследования показывают, что по уровню развития туристско-рекреационного потенциала г. Улан-Удэ находится в перспективной зоне развития туристско-рекреационного комплекса (нематериальные ресурсы – 17 баллов, материальные ресурсы — 24,57 баллов).

Список литературы

1. Дугина Е.Л., Лобанов А.С. Формирование и развитие рынка туристических услуг // Известия Иркутской государственной, экономической академии: электронный журнал. Иркутск., 2012. №3. С. 9-11.
2. Лобанов А.С. Развитие туристско-рекреационного комплекса России // Вестник Восточно-Сибирского государственного университета технологий и управления. Улан-Удэ: Изд-во ВСГУТУ, 2013. №1. С. 118-121.
3. Лобанов А.С. Развитие рынка туристических услуг Республики Бурятия // Известия Иркутской государственной экономической академии: электронный журнал. Иркутск, 2013. №3. С. 10-12.

УДК 336.021

Логинова Наталья Анатольевна
Международный банковский институт

СИСТЕМА ПРИНЦИПОВ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫМИ ИЗМЕНЕНИЯМИ В ТРАНСПОРТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Аннотация. В статье разработана система принципов, использование которой позволит результативно управлять организационными изменениями в транспортных организациях учитывая не только особенности их деятельности, но и ключевые характеристики присущие организационным изменениям

Ключевые слова: управление, организационные изменения, транспортные организации, принципы, система.

Loginova Natalia, A.
The International Banking Institute

SYSTEM OF PRINCIPLES OF MANAGEMENT OF ORGANIZATIONAL CHANGES IN TRANSPORT ORGANIZATIONS

Abstract. The article develops a system of principles, the use of which will effectively manage organizational changes in transport organizations, taking into account not only the specifics of their activities but also the key characteristics inherent in organizational changes.

Keywords: management, organizational changes, transport organizations, principles, system.

В условиях современной экономики успешное развитие транспортных организаций определяется их способностью оперативно реагировать на изменения внутренней и внешней сред. Однако для современной типовой транспортной организации присуще немало проблем: небольшая прибыль, низкая рентабельность перевозок, недостаток инвестиций, высокий износ парка подвижного состава, текучесть кадров, высокая налоговая нагрузка и пр. Постоянные изменения факторов внутренней и внешней сред обуславливают необхо-

димось результативного управления посредством реализации организационных изменений. К сожалению, в настоящее время в транспортных организациях руководством реализуются неоднозначные подходы не только к проведению организационных изменений: большинство современных руководителей не считают необходимым отслеживать и корректировать реализуемые организационные изменения по причине уверенности в достигнутых результатах. Однако необходимость эффективного функционирования и результативного развития транспортной организации обуславливают важность и необходимость управления организационными изменениями.

В современной литературе организационные изменения авторы рассматривают и как процесс, и как перемены, и как комплекс мер, и как сознательную деятельность. Мы полагаем, что для транспортных организаций организационные изменения ни что иное как комплекс управленческих действий, осуществляемых руководством, который позволяет достичь целей транспортной организации за определенный период времени.

Организационным изменениям, реализуемым в транспортных организациях, присущ ряд свойств, рассмотрим их подробнее.

1. Скорость организационных изменений, которая зависит от масштабов изменений, их длительности и сложности, количества сотрудников, попадающих под изменения. Если изменения происходят в одном подразделении, то скорость будет одна, если они касаются всей транспортной организации, то скорость будет другой.

2. Тип организационных изменений. Обратимость и устойчивость результатов являются следствиями типа организационного изменения. Так, в случае революционных изменений, если достигнут результат, то он сохранится на протяжении долгого периода. Эволюционные изменения не только очень длительные, но и обратимые на любом этапе.

3. Распределение полномочий при разработке программы организационных изменений. Подход к управлению организационными изменениями с позиций разделения полномочий подразумевает высокую степень участия сотрудников транспортной организации в принятии решений.

4. Сопротивление организационным изменениям. При реализации организационных изменений возможно столкновение с сопротивлением со стороны работников транспортной организации, что является естественной реакцией.

5. Упорядоченность действий предполагает необходимость составления четкого алгоритма действий при реализации организационных изменений.

Учитывая специфику деятельности транспортных организаций, а также указанные выше свойства, особенно важно обратиться к формированию системы принципов управления организационными изменениями, чтобы максимально результативно достичь целей, которые ставит перед собой руководство на определенный интервал времени.

Под принципами мы понимаем одно из основных исходных положений, при формировании стратегии функционирования и развития организационных изменений для транспортных организаций, реализация которых позволит обеспечить повышение эффективности организационных изменений.

Полагаем, что принципами управления организационными изменениями в транспортных организациях могут быть следующие.

1. Принцип системности. Реализация данного принципа предполагает всестороннее и взаимосвязанное изучение проблем функционирования и развития транспортных организаций в течение всего времени. Кроме того, согласно данному принципу важно анализировать возможные результаты организационных изменений, прогнозировать возможные последствия и взаимосвязи каждого частного управленческого решения. В соответствии с данным принципом программа управления организационными изменениями в транспортных организациях должна включать различные показатели, способные описать результаты управленческих решений по типовым проблемам, присущим транспортным организациям.

2. Принцип слабого звена. Применение данного принципа позволяет обратить внимание на самое слабое звено, поскольку согласно закону равновеликости планирования, необходимо всегда ориентироваться на слабое звено, для того чтобы дотягивать его до сильного звена.

3. Принцип ценностной направленности. Предполагает, что организационные изменения в транспортных организациях являются сложным управленческим процессом, а потому необходимо определить ценностные ориентации заинтересованных лиц. Поскольку система ценностей во многом влияет на конечный итог организационных изменений, который выражается в социальном, техническом, экономическом, инновационном результатах транспортной организации и лиц, которые с ней сотрудничают.

4. Принцип кооперации. Данный принцип предусматривает строгую систему связей во времени и пространстве между отдельными частями и подразделениями транспортной организации. Поскольку организационные изменения обладают кооперационными свойствами, включающие в себя компоненты различных подразделений транспортной организации, то управление организационными изменениями возможно через их определённые особенности и составляющие.

5. Принцип увеличения потенциала транспортной организации. Реализация данного принципа предполагает демонстрацию и потенциальных возможностей транспортной организации. Поэтому при осуществлении управленческих воздействий важно учитывать потенциал развития транспортной организации.

6. Принцип вариативности. К организационным изменениям, невозможно предъявлять очень жесткие требования относительно прогностической валидности, поскольку они служат для построения рабочих гипотез, которые потом уточняются и верифицируются.

7. Принцип иерархичности предполагает, что структура организационных изменений является дифференцированной в вертикальной плоскости, т.е. в плоскости отношений взаимного подчинения подсистем. Организационные изменения определяются характером взаимоподчинения выполняемых ими в рамках системы функций и фиксируются в виде комплекса специфических системных связей.

8. Принцип ориентации на цели. В соответствии с данным принципом организационные изменения в транспортной организации характеризуется нали-

чием определенной цели своего функционирования. Цель организационных изменений в данном случае структурированы, причем данная структурированность носит иерархический характер, и выражается в реализации всех целей какого-либо уровня иерархии.

9. Принцип вовлеченности сотрудников. Повысить результативность управления организационными изменениями можно посредством разъяснения и понимания сотрудниками целей проводимых управленческих воздействий. Такие сотрудники лучше информированы о целях и задачах деятельности транспортной организации, текущих успехах, проблемах и неудачах. Вовлеченные непосредственно в рабочий процесс организационных изменений, помогает руководителям снизить возможные сопротивления преобразованиям со стороны персонала.

10. Принцип комплексности. Комплексность в управлении организационными изменениями предполагает необходимость всестороннего охвата всей управляемой системы, учета всех направлений исследования и свойств организационных изменений.

11. Принцип централизации в управлении. Централизация позволяет обеспечить жесткую координацию звеньев в рамках системы управления организационными изменениями в транспортной организации.

12. Принцип делегирования полномочий. Принцип делегирования полномочий в управлении организационными изменениями состоит в передаче руководителем части возложенных на него полномочий, прав и ответственности своим компетентным сотрудникам. Практическая ценность данного принципа состоит в том, что руководитель освобождает свое время от менее сложных этапов организационных изменений и может сконцентрировать свои усилия на принятие и дальнейшую корректировку программы организационных изменений в транспортной организации.

Таким образом, разработанная нами система принципов позволяет лучше понять логику управления организационными изменениями и спрогнозировать сценарии результативного развития современных транспортных организаций.

Список литературы

1. Аакер Д. Стратегическое рыночное управление. СПб: Питер, 2003. 390 с.
2. Логинова Н.А. Проблемы развития транспортного комплекса России в условиях рыночных отношений // Вестник ИНЖЭКОНА. Серия: Экономика. 2010. №3(38). С. 156-162.
3. Логинова Н.А. Планирование на предприятии транспорта: Учеб. пособие. СПб: СПбГИЭУ, 2009. 358 с.
4. Логинова Н.А. Экономическая синергетика: Учеб. пособие. М: ИНФРА-М, 2012. 152 с.
5. Логинова Н.А., Първанов Х.П. Организация предпринимательской деятельности на транспорте: Учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2013. 315 с.
6. Особенности развития отраслевых рынков: транспорт: коллективная монография / Е.В. Будрина, А.А. Бочкарев, И.Г. Жданова, Н.А. Логинова и др.; Под ред. Е.В. Будриной. СПб.: СПбГИЭУ, 2006. 353с.
7. Управленческие изменения в современной экономике / Колл. монография. СПб.: Международный банковский институт, 2017. 326 с.

УДК 346.28

Лясковская Мария Николаевна
Марковская Элла Владимировна
Сибирский государственный
аэрокосмический университет
имени академика М.Ф. Решетнева

**АВТОМАТИЗАЦИЯ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ
АО «КРАСНОЯРСКНЕФТЕПРОДУКТ»
КАК ТЕХНОЛОГИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ СБЫТА**

Аннотация. Проведен анализ операционной системы на примере конкретного предприятия. Предложены мероприятия по совершенствованию одного из бизнес-процессов операционной деятельности предприятия. Представлена оценка предложенных мероприятий в отношении операционной системы деятельности предприятия.

Ключевые слова: операционный менеджмент, технология, квалиграмма, автоматизация, интерфейс, сбытовая система, потребитель.

**Lyaskovskaya Maria, N.
Markovskaya Ella, V.**
Siberian State Aerospace University
named after Academician M.F. Reshetnev

**BUSINESS PROCESSES AUTOMATION
OF JSC «KRASNOJARSKNEFTEPRODUKT»
AS THE TECHNOLOGY IMPROVEMENT OF MARKETING SYSTEMS**

Abstract. The analysis of the operating system on the example of a particular company. The measures on improvement of one of the operating activities of the enterprise business processes. It provides an assessment of the proposed activities in relation to the operating system of the company.

Keywords: operations management, technology, kvaligramma, automation, interface, system sales, the consumer.

В процессе формирования и совершенствования операционной системы компании необходимо сделать правильный выбор технологии, которая станет основой производства товаров или предоставления услуг. Под технологией понимают комплекс организационных мер, операций и приемов бизнес-процессов, направленных на изготовление, обслуживание, ремонт и/или эксплуатацию изделия с номинальным качеством и оптимальными затратами и обусловленных текущим уровнем развития науки, техники и общества в целом. В современных условиях развивается тенденция к дальнейшему ускорению процесса создания и развития новых технологий в АО «КНП» [1. С. 289].

Среди последних технологических достижений в сфере автоматизации нефтяной промышленности можно отнести гибкие автоматизированные системы сбыта. Гибкие автоматизированные системы сочетают различные приклад-

ные системы автоматизации для управления процесса сбыта от одного главного компьютера. Комплексная автоматизация сбыта продукции предполагает такую интеграцию различных систем автоматизации производства, которая позволяет организовать сбытовой процесс, функционирующий в качестве единой скоординированной системы [3].

Автоматизация интерфейса с покупателем имеет ряд достоинств, а именно постоянство в обслуживании и более широкую доступность услуги. Приведем краткий перечень преимуществ организации на базе гибкой сбытовой системы:

1. Сокращение необходимости в живом труде. Это позволяет значительно сократить затраты на оплату труда обслуживающего персонала, исключение потерь, связанных с недобросовестными действиями операторов автозаправочных станций, а также при полной автоматизации обслуживания клиентов увеличивается пропускная способность, за счет отсутствия передачи смены между сотрудниками.

2. Сокращение объема капиталовложений. Для размещения производственных мощностей требуется меньше производственных площадей. Помимо этого исходя из 1 пункта, при сокращении обслуживающего персонала происходит высвобождение производственных помещений.

3. Постоянство качества обслуживания. При автоматизированной системе сбыта продукции устраняются свойственные человеку нестабильность и способность допускать ошибки, поэтому качество обслуживания характеризуется таким свойством как постоянство.

4. Увеличение пропускной способности. Одним из методов увеличения пропускной способности является управление очередями.

Очереди (Queues) и управление ими – один из важнейших аспектов операционного менеджмента, с помощью средств которого ими довольно эффективно можно управлять.

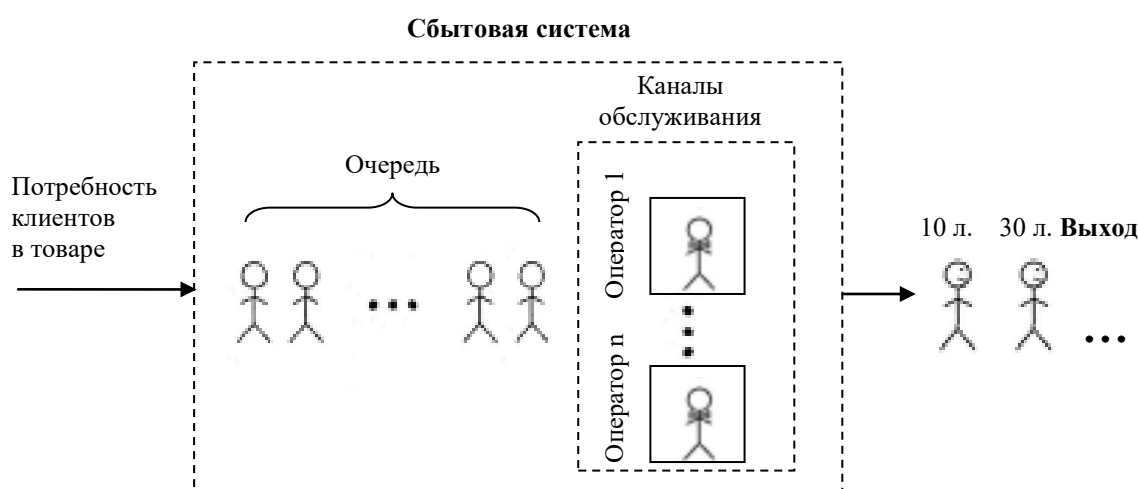


Рис. 1. Компоненты системы массового обслуживания

Как видно из рис. 1, типичная система массового обслуживания (Queuing System) состоит из трех основных компонентов:

1. Вход клиентов в систему;
2. Сбытовой системы;
3. Сценариев выхода клиентов из системы

Ниже представлены рекомендации для управления очередями на автозаправочных станциях:

1. Необходимо определить приемлемое время ожидания для своих клиентов. Сколько готовы ждать ваши клиенты? На основе этой оценки определите требования к операциям.

2. Отвлечение внимания клиентов в процессе ожидания в очереди. Одним из методов может быть светодиодные табло, наружная реклама или какой-либо другой способ, тем самым вы сможете отвлечь внимание клиентов от мыслей о необходимости стоять в очереди.

3. Информирование клиентов о ситуации. Это особенно важно, в связи с возможными форс-мажорными ситуациями. Клиентам необходимо объяснить причину сложившейся ситуации и, что конкретно делается для ускорения процесса обслуживания.

4. Стимулирование посещения предприятия в периоды спада спроса на продукцию. Информировать клиентов о предстоящих или существующих рекламных акциях и/или бонусных программам по различным каналам коммуникаций.

5. Подходить к задаче сокращения очередей во всей сбытовой сети с точки зрения перспективы. Разрабатывать планы автоматизации или ускорения процесса обслуживания.

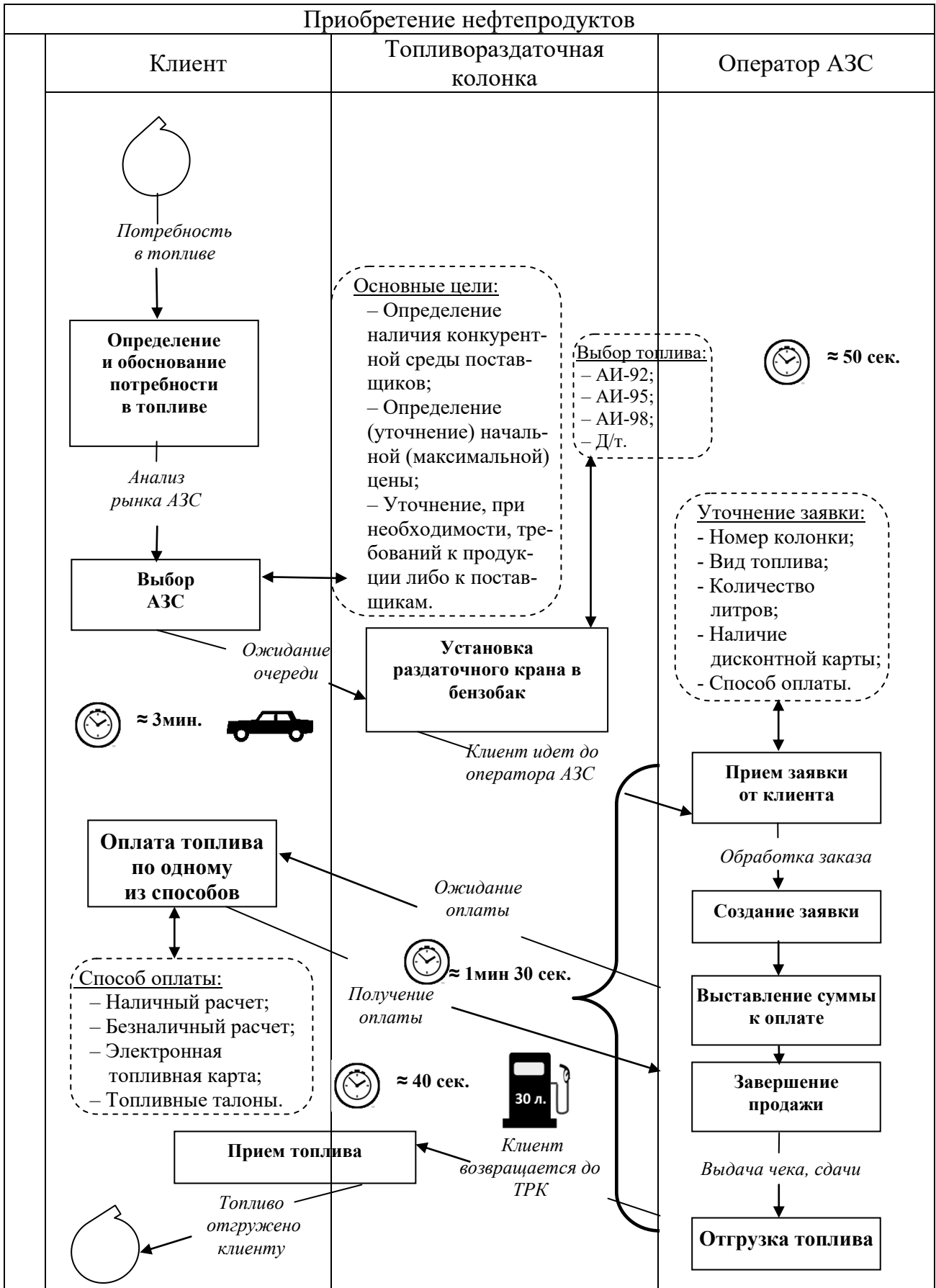
Операционная (производственная) деятельность предприятия может быть отражена в достаточно широкой совокупности различного рода показателей, в качестве оценки операционной системы деятельности предприятия можно предложить построение схемы, которая называется квалиграммой.

В табл. 1 представлена квалиграмма процесса приобретения нефтепродуктов на АЗС до предложенных рекомендаций. По данным квалиграммы видно, что в данном процессе принимают участие три участника процесса. Приблизительное время обслуживания одной машины на АЗС составит 4 минуты, т.к процесс установки раздаточного крана в бензобак 50 секунд, процесс приема заявки от клиента и оплаты 1 мин 30 секунд, дополнительно прибавляем 1 минуту (в расчете на одного дополнительного человека) на возможную очередь у кассы оператора и прием топлива (при расчете использовалось время приема 30 литров топлива) составит 40 секунд. Таким образом, пропускная способность на стационарной АЗС составит 15 машин в час [2].

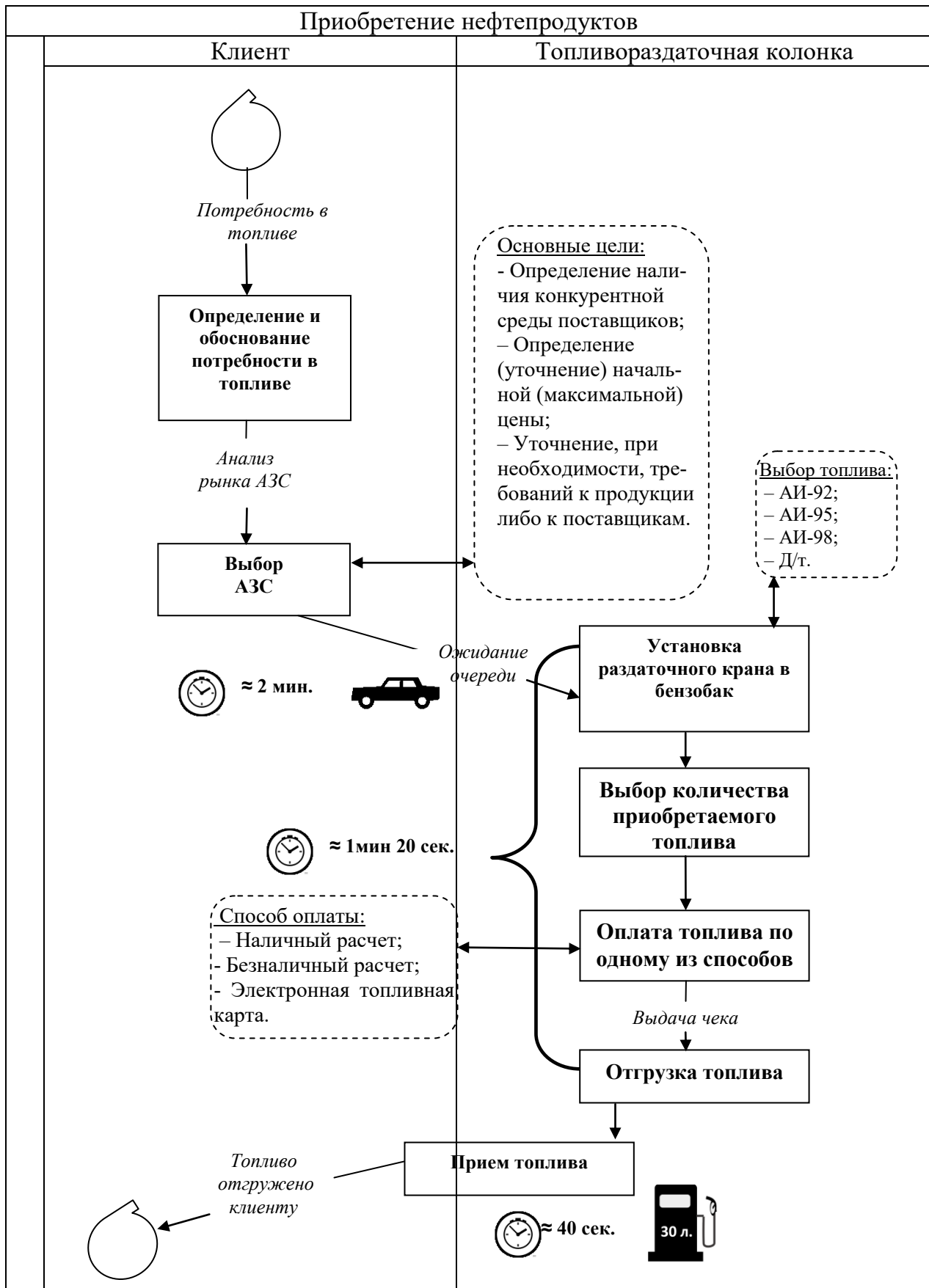
В табл. 2 представлена квалиграмма приобретения нефтепродуктов на автоматизированной АЗС. По данным квалиграммы видно, что после внедрения автоматизации на АЗС в процессе принимают участие уже два участника процесса. Приблизительное время обслуживания одной машины на АЗС составит 2 минуты, т.к процесс установки раздаточного крана в бензобак, создание заявки и оплаты составит 1 минуту 20 секунд и процесс приема топлива (при расчете использовалось время приема 30 литров топлива) составит 40 секунд. Таким образом, пропускная способность на автоматизированной АЗС составит 30 машин в час, что в два раза больше, чем на стационарных АЗС.

Таблица 1

Квалиграмма процесса приобретения нефтепродуктов на АЗС



Квалиграмма процесса приобретения нефтепродуктов на автоматизированной АЗС



Исходя из представленных квалиграмм, можно сделать вывод, что автоматизация АЗС ведет к максимальному сокращению времени одной заправки в два раза, предотвращению образования очередей, увеличению пропускной способности и увеличению объема продаж.

Список литературы

1. Пивоваров С.Э. Операционный менеджмент: Учебник для вузов. СПб.: Питер, 2011. 544 с.
2. АО Красноярскнефтепродукт [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.knp.krsn.ru> (дата обращения 10.01.2017).
3. Российская нефть – нефтегазовый портал [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://russianoil.ru> (дата обращения 19.01.2017).

УДК 334.7

Межов Степан Игоревич
Алтайский государственный университет

УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫМИ ПРОЦЕССАМИ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Аннотация. Современные производственные и инновационные процессы в промышленных корпорациях отличаются сложным характером современных технологий и организационных решений. Необходимы адекватные методологические подходы к их анализу и оценке эффективности. Настоящее исследование содержит концепцию и модель операционной и инновационной программы, в которой сформулированы теоретические и методологические принципы и систематизировано изложение общей проблемы планирования, предназначенной для оптимизации процесса использования ресурсов по различным критериям, в том числе: инвестиционные, финансовые, технологические, производственные и информационные возможности корпорации.

Ключевые слова. Операционные и инновационные процессы корпорации, производственная программа промышленной корпорации, инновации, жизненный цикл продукции, моделирование.

Mezhov Stepan, I.
Altai State University

MANAGEMENT OF INNOVATIVE PROCESSES IN INDUSTRY

Abstract. Modern production and innovation processes in industrial corporations differ by complex nature of modern technologies and organizational solutions. Adequate methodological approaches to their analysis and evaluation of efficiency are required. The present study contains the concept and the model of operational and innovation program for which formulated theoretical and methodological principles and systematic statement of the general problem of planning, designed to optimize the process of resource usage under different criteria, including: investment, financial, technological, industrial and information capabilities of the corporation.

Keywords: operational and innovation processes of the corporation, the production program of the industrial corporation, innovations, product life cycle, modeling.

It must be emphasized that at the present time there is a certain contradiction between the scope of theoretical and applied research on the formation of the methods and mechanisms to improve the management of modern corporations and the lack of innovative corporations in the Russian economy.

On the basis of above-mentioned it can be concluded that the scientific problem, connected with the development of methodology for planning the operational and innovation activities of modern industrial corporations, is considered extremely important. It appears that the solution of this problem shall provide a set of methods and tools for better planning of operational and innovation processes and evaluate the effectiveness of investments in innovation projects with due regard to innovative capacity of the enterprise.

In order to solve scientific problems indicated in the present study used a systemic methodology, which allows to rely on different approaches and concepts in forming the models of the object. The economic-mathematical methods and models, including methods of correlation, regression, factor analysis, methods of expert assessments and others are also used.

Any strong corporation can only be viewed from the standpoint of the unity of the operational and innovation activity.

According to our research, there are several approaches and tasks, interdependent by these approaches, that are most consistently studied by many authors.

A rather constructive approach to forecasting the production programs of the corporation development on the basis of economic-mathematical tools is a system of optimization, partly integer models, widely described in the works [8, 10]. In these models considered only part of the product life cycle related to the production and sale of products, business and financial processes are widely represented, but there is no planning process of research and development of new products, technologies (R&D).

The present studies [3, 7, 11] show that such a formulation of the problem is not urgent for today's most advanced corporations. The works [1, 2, 3, 5, 9] show that the replacement of products in the production program is entirely dictated by the market demand and the principles of business competition. However, the model scheme of product life cycles remains an important methodological promise to build a comprehensive operational and innovation program. We shall discuss it further.

In an instrumental relation the task of formation of such a program shall be based on optimization models, that is natural when optimizing the resource utilization, on forecasting models, as occur the cash flow forecast and a number of characteristics for investment appraisal, and on imitation models, which are necessary for the assessment of options for planning of production, sales and investment policies.

Assumptions and basic conceptual distinctions of the proposed formulation of the task from the conventional approaches to planning of production and sales plans:

1. A market enterprise independently decides on all matters of innovation policy on the basis of the entrepreneurial initiative.

2. An enterprise has the ability to carry out R&D and introduction of new products on the basis of its own innovative capacity.

3. An enterprise carries out research and development of new products on a regular basis, rather than on the basis of discrete projects adopted at the time of the product start-up, i.e. provides the whole range of search and research works, including the scheme of open innovations (it integrates with partners), optimizing investments between the production and innovations.

4. The units being planned have all the necessary competencies and knowledge of the main trends of development of the industry, therefore, well ahead of the product launch determined the perspective concepts that are further brought to production. Concepts of the products brought to the innovation process are considered as accepted projects that consistently brought to production and sales.

5. The total investment volume aimed at complete development of a new product shall be recovered through sale and bring the industry average profit and rent in accordance with the strategic plan of the corporation.

6. It is obvious that the requirement to the specified payback is entirely due to the innovative potential of enterprises and suggests its account in the formal procedures for evaluating the effectiveness of investments allocated in innovations.

7. Since the concept of evaluating the effectiveness and payback of the investments (NPV) requires forecasting the cash flows on a sufficiently long time interval, then it shall necessarily be reflected in the general model of the program formation.

8. The innovative potential of an enterprise affects the effectiveness of investments, therefore, it is necessary to take this fact into account in the traditional procedures for evaluating the investments.

9. Since the main trends of the production of each product are specified by the product life cycles, while the output also depends on the demand, actually the life cycle curve defines an average statistical trajectory, around which varies the value of the random variable of the "demand" for the product for each year, statistically obeying the life cycle curve.

10. Taking into account the fact that the market power of any corporation is determined by the market share, the sales plan shall be guided by the maximum output of products with limited resources.

We propose to solve these tasks using models, system methods, including imitation and optimization modelling that shall allow to reveal the quantitative interaction of investments, innovations, sources of funding, that can lead to making well-founded strategic decisions [7].

In this context, the formation of the model of the production program shall be based on the concept of the product lifecycles. Based on research of retrospective statistics on the economic product life cycles of separate industrial products, and after their appropriate processing with the use of mathematical models appears the possibility to forecast the duration of the production of a new product with an acceptable accuracy, taking into account the time from the time the product is launched till its withdrawal from the market.

We can get the curve of the product life cycle, reflecting the stage of production, if using the method of statistical analysis of forecasting the various technical and

economic indicators of production depending on the prevailing trends of output volume by years of the accounting period. In the framework of the present study it should be considered that the product life cycles are determined by the marketing department and are exogenous variables specified by an external source.

We denote the life cycle of the j product as $G_j, j=1, 2 \dots J$, then J products can have various product life cycles as a continuous time function,

$$G_j = G_j(t) \quad (1)$$

Or as a discrete, tabular form of a task, in the form of compliance:

$$G_j^i - t_j^i; j = 1, 2 \dots J; i = 1, 2 \dots \pi, i - \text{numbers of time periods,}$$

π – a number of discrete partitions of the table (a number of years).

In fact it is possible to have both the analytical dependence, for instance, sales volume depends on the time, and a tabular dependence with the corresponding derived indicators, such as income, expenses, etc. All these indicators can be represented both in value and natural forms.

If for the construction of the analytic dependence used regression analysis, the curve $M(G_j(t))$ shall represent an average value of the fluctuations in sales over time, while in the framework of regression analysis determined the standard deviation of sales $-\sigma_j(t_k)$ using Monte Carlo modelling method, where t_k means the time of forecasting the volume of demand. Thus, $\sigma_j(t_k)$ shall be different for different time intervals, which is natural, since this standard deviation reflects the average spread of demand in different time intervals of forecasting. Obviously, the acceptable value of sales in the planning, according to the law of three sigma, may lie with high probability in the following interval:

$$M(G_j(t)) - 2\sigma_j(t_k) \leq G_j(t) \leq M(G_j(t)) + 2\sigma_j(t_k). \quad (2)$$

This interval shows that during modelling it shall be considered the probable deviation of sales volume from its average value (short-term forecast), which is defined by the product life cycle curve (long-term forecast). With a steady drop in demand for the product, the separate increase or accelerated decline in sales volume, the management shall not be misleading, since the main trend shall be determined by the curve $M(G_j(t))$. Such a shape of the curve can be represented by the power polynomial (parabola) in procedures for regression analysis, or in a tabular form, which can be more convenient for practical use in the planning of the program.

Then we can formulate the problem of the OIP formation as follows:

In the presence of available life cycles of all products: $G_j = G_j(t), j = 1, 2, \dots, J$; planning time, or at discrete consideration, specifying the demand forecast (2), it is necessary to find an optimal production schedule in physical indicators at the time t :

$$x_j^t \leq G_j^*(t); x_j^t \in X_t; t = 1, 2, \dots, T; j = 1, 2, \dots, J, \quad (3)$$

$$x_{j*}^t = (1 - \alpha)x_{j*}^{t-1}; x_{nj*}^t = \alpha x_{nj*}^{t-1}. \quad (4)$$

where X_t means an optimal plan, x_j^t means nomenclature plan components, α means a control parameter, the share of new products to replace the old ones, with $\alpha = 0$, a new product is not included in the program; when $\alpha = 1$, an old product is completely excluded from the program, with $0 < \alpha < 1$ in the program included both products in the

proportions shown in the equation (4); x_j^{t1} means a product being excluded from the program; x_{nj}^{t1} means a new product launched into production; t_1 means the time of the product replacement.

The complexity of the procedure for determining the optimal plan X_t with due regard to the mechanism of replacement of an old product onto a new product (4) is conditioned by the need to taken into account the following:

- life cycles on each product defining the upper limits of the output;
- production capacity that determines the limiting boundaries of the output: if the demand forecast for a product is less than the output capacity on the same product, i.e. $G_j(t) < X_j^m$, then $x_j^t \leq G_j(t)$, and if $G_j(t) > X_j^m$, then $x_j^t \leq X_j^m$, it means that when demand exceeds the capacity, the value of an expected volume does not exceed the capacity, if it does not provide an additional product launch;
- options of the strategy used for replacement of an old product onto new ones, for instance, replacement can be "slow", "fast", "compromise", when for some time both products are included in the plan;
- options of investment with or without an improvement of the innovative capacity, etc.

The sales volume for the period t is determined as follows:

$$U_t = \sum_{j=1}^J [c_j x_j + c_{j*} (1 - \alpha) x_{j*}^{t1} + c_{nj*} \alpha x_{nj*}^{t1}] \quad (5)$$

where c_{nj*} means the price for a new product, c_{j*} means the price for a product excluded from the program, nj^* means the index of a new product.

The operational and innovation program shall reflect the growth of the key performance indicators that determine the long-term development of the enterprise, and at the same time its financial stability in the short term. Provision of financial equilibrium in the process of enterprise development is a system of measures aimed at maintaining the mechanism of the balanced growth on basic economic indicators in the long run.

The development model of the enterprise leads us to the issue of financial support of the enterprise's growth. For the growth to be sustainable, the operational and financial policies and growth targets shall be agreed. Such growth is usually expressed in terms of an increase in internal funds.

Limitation on profits:

$$Pv = \sum_j f_4 X_j = \sum_j (a_{4j} x_j^2 + b_{4j} x_j - q_{4j}) + (a_{4j*}^n x_{j*}^2 + b_{4j*}^n x_{j*} - q_{4j*}^n) \geq P_v^n, \quad (6)$$

where P_v^n – means normative value of profits, $a_{4j*}^n, b_{4j*}^n, q_{4j*}^n$ – coefficients of the profit functions for a new product.

In the equation f_4 we deliberately indicate the share of the profits generated from the production and sales of a new product, since it is necessary to show the impact on profit of excluded and implemented products, as well as the interaction between the total investment volume and the rate of the launch of new products.

Limitation on investments in OIP:

$$\sum_j (a_{2j} x_j^2 + b_{2j} x_j + q_{2j}) \leq I_o, \quad (7)$$

where I_0 means a normative (planned) value investments in the production program, the left part of the equation (9) shows the total estimated investments in the production program.

Thus, as a result of the study implemented a systematic formulation of the general task of the formation of operational and innovation program, designed to optimize under different criteria the process of resource usage, including: investment, financial, technological, production and information capabilities of the corporation. There have also been solved the problem of the construction of the model used for planning innovations from the point of view of investment strategies and optimization of launch of new products on the market and maximize the rents.

The solution of the given problem of planning the activities of the enterprise for the future can be regarded as the optimization of planning the operational and innovation activities of the enterprise, technical, economic and financial planning, the analysis of the financial and economic state of the enterprise over time, based on all the main indicators in and outside this model.

Such a problem is important for research on the development of a methodology for sustainable development of the enterprise, as well as for the practice of its management. Consistency in the technical, economic and financial management of the company allows to justify the prospect of its development, economically evaluate the options for such a development, justify the value of the stochastic reserve of sales volume, profits and other strategic indicators in order to ensure the performance of the key planned indicators.

References

1. *Boutellier, R.* Managing Global Innovation, Uncovering the Secrets of Future Competitiveness, 3rd revised ed. Berlin: Springer, 2008.
2. *Chesbrough, H.* Open Innovation: Researching a New Paradigm. Oxford: Oxford University Press, 2006.
3. *Cooper, R., Edgett, S.* Stage-Gate and the critical success factors for new product development. BP Trends, July, 2006.
4. *Danilin, V.* Operating and financial planning in corporations (methods and models). Moscow: Science, 2006.
5. *Gassmann, O.* Opening up the innovation process: towards an agenda. R&D Management, 2006, 36(3), 223-226.
6. *Higgins, R.* Analysis for Financial Management, 5th ed. Irwin, 1998.
7. *Mezhov, S.* Some approaches to solution of the problems of organization of mass innovative production. Innovations, 2011, 6(152), 118-123.
8. *Pleschinsky, A.* Optimization of inter-firm interactions and intra-firm management decisions. Moscow: Science, Series "Economics of the modern Russia", 2004.
9. *Prahalad, C.* Competing for the future. Harvard Business School Press, April 1996.
10. *Titov, V.* Optimization of industrial corporation management: methodology and modeling issues. Novosibirsk: IEOPP SB RAS, 2007.
11. *Titov, V., Mezhov, S.* A model of operational and innovative program of industrial enterprise. Improving the institutional management mechanisms in industrial corporations, edited by *Titov V.V. & Markova V.D.* Novosibirsk: Publishing House "IEOPPSBRAS", 2013.
12. *Van Horne, J.* Fundamentals of Financial Management, 13th ed. Prentice Hall, 2009.

УДК 332

Мелешко Юлия Викторовна
Белорусский национальный
технический университет

**НАПРАВЛЕНИЯ И МЕХАНИЗМЫ РАЗВИТИЯ
УСЛУГ ПРОМЫШЛЕННОГО ХАРАКТЕРА
В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ:
НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

Аннотация. Статья посвящена проблематике развития услуг промышленного характера как неотъемлемой составляющей современного производства, специализирующегося на выпуске высокотехнологичной продукции с высокой степенью индивидуальности. Дана дефиниция услугам промышленного характера как экономической категории, приведена их классификация, выделены основные характерные черты. Рассмотрены особенности развития услуг промышленного характера в условиях проводимой технико-технологической модернизации экономики Республики Беларусь, направленной на опережающий рост высокотехнологичных и наукоемких отраслей, повышение эффективности предприятий промышленности, качественное улучшение производственного потенциала. Рассмотрено значение развития услуг промышленного характера для различных сфер народного хозяйства, что позволило разработать принцип их опережающего развития как в отношении промышленности, так и в отношении сферы услуг, который должен определять направления и инструменты дальнейшего развития этих услуг.

Ключевые слова: услуги, сфера услуг, промышленное производство, модернизация экономики, услуги промышленного характера.

Meleshko Yuliya, V.
Belarusian National Technical University

**DIRECTIONS AND MECHANISMS
OF INDUSTRIAL SERVICES DEVELOPMENT
IN THE CONTEXT OF ECONOMIC MODERNIZATION:
THE EXAMPLE OF THE REPUBLIC OF BELARUS**

Abstract. This article is devoted to the problems of development of industrial services as an integral part of modern manufacturing, specializing in the output of high-tech products with a high degree of individuality. The author gives the definition of industrial services as an economic category and their classification, highlights the main features. The author also studies the peculiarities of the development of industrial services in the conditions of ongoing technical and technological modernization of the Belarusian economy, aimed at faster growth of high-tech and knowledge-intensive industries, the increase of the efficiency of industrial enterprises, the qualitative improvement of the productive capacity. The importance of industrial services for the various spheres of national economy has been described, which allowed to develop the principle of priority development both in respect of industry, and services, which should determine the directions and tools for further development of these services.

Keywords: services, services sector, manufacturing, modernization of the economy, industrial services.

Сегодня практически все производственные процессы в большей или меньшей степени тяготеют к услугам, что предопределяется, с одной стороны, их усложнением в связи с выпуском наукоемкой и высокотехнологичной продукции, с другой стороны – постоянно возрастающей индивидуальностью такой продукции. И.В. Данилин, описывая особенности современного промышленного производства в США, отмечает: «Налицо изменение бизнес-моделей и производственно-технологических “профилей” американских компаний в сторону наиболее высокомаржинальных видов деятельности. В бизнес- и производственной сфере это касается НИОКР, дизайна и инжиниринга, системной интеграции, брендинга, маркетинга и сбыта. <...> Структурная перестройка усиливается нарастанием доли наукоемких услуг в себестоимости промышленной продукции (до трети в настоящее время с перспективой роста до 50% к 2030-м годам), в расходах потребителя на весь жизненный цикл продукта (включая сопутствующие услуги, модернизацию и т.д.), а также в технологических процессах» [1].

П. Марш, изучая исторические изменения процесса промышленного производства по критерию индивидуальности продукции, характеризует формирующийся новый тип производства следующим образом: «Способы проектирования и изготовления товаров будут усложняться. Такие процессы, как разработка, производство и обслуживание, будут распределены по глобальной операционной “цепочке создания стоимости”» [2. С. 363]. Необходимость индивидуализации продукции изменила приоритеты в отношении отдельных звеньев цепочки создания добавленной стоимости: на первый план выходят проектирование и разработка и послепродажное обслуживание, а не само производство, что стало новым толчком для развития таких услуг промышленного характера, как НИОКР, инжиниринг, дизайн, а также ряд маркетинговых услуг, нацеленных на долгосрочную работу с клиентами.

Под услугой промышленного характера понимается хозяйственное благо в форме действия, обеспечивающее создание, развитие и функционирование технологий, связанных с разработкой, производством, реализацией и сервисным обслуживанием промышленной продукции. Эта специфическая бизнес-услуга, направленная на удовлетворение потребностей национального промышленного комплекса, промышленных предприятий с целью повышения их конкурентоспособности путем оптимизации использования факторов производства на протяжении всей цепочки создания добавленной стоимости. Услуга промышленного характера является неотъемлемой частью основных производственных технологий и обеспечивает последующую реализацию и послепродажное обслуживание промышленной продукции.

Исходя из стадии жизненного цикла промышленной продукции и функционального назначения услуг промышленного характера предлагаем следующую классификацию этих услуг: услуги по разработке и внедрению промышленной продукции в производство (НИОКР, дизайн, инжиниринг и др.); вспомогательные производственные услуги (услуги по наладке, обслуживанию, ремонту производственного оборудования и др.); услуги снабжения и сбыта (за-

купочная, складская, транспортная, сбытовая логистика и др.); административные услуги (маркетинг, управление и др.).

Услуги промышленного характера находятся на стыке двух сфер народного хозяйства – производственной сферы, а именно промышленности и частично строительства, и сферы услуг. В зависимости от организационной формы оказания услуг промышленного характера один и тот же вид деятельности может быть статистически учтен и в промышленном производстве (в случае оказания этих услуг собственными структурными подразделениями предприятия), и в строительстве, и в сфере услуг (в случае инсорсинга и аутсорсинга услуг промышленного характера). В связи с этим изучать услуги промышленного характера, их реальное состояние и перспективы развития в Республике Беларусь необходимо через призму развития как белорусского промышленного комплекса, так и сферы услуг.

Анализ развития сферы услуг в Республике Беларусь в 1990-2015 гг. показал более высокий уровень ее устойчивости к внешним вызовам (мировые финансовые и финансово-экономические кризисы и социально-экономическая нестабильность основных стран – торговых партнеров Республики Беларусь) по сравнению с промышленным производством, что свидетельствует о потенциале дальнейшего роста третичного сектора. Однако при выборе приоритетов развития сферы услуг следует учитывать не только экономическую эффективность тех или иных услуг (высокий уровень добавленной стоимости), но и их влияние на остальные сектора экономики. Например, некоторые финансовые услуги, направленные на повышение оборачиваемости денежной массы, по сути, лишают предприятия реального сектора экономики финансовой самостоятельности, загоняя его в долгосрочные кредитные отношения. Следует избегать чрезмерного развития «спекулятивных» услуг, имеющих, зачастую, высокую добавленную стоимость на одного работника, но не стимулирующих (а, как правило, наоборот, тормозящих) развитие иных отраслей экономики.

В этом контексте предпочтительным является структурное изменение сферы услуг в сторону повышения доли услуг промышленного характера, оказывающих синергетический эффект как на сферу услуг, так и на промышленный сектор. Примером для Республики Беларусь, экономика которой носит производящий характер, может послужить экономическая модель Германии, относящаяся на сегодняшний день к сверхиндустриальной экономике, для которой характерна «эффективно работающая промышленность, отличающаяся широким использованием новейших технологий, со сферой услуг, нацеленной, прежде всего, на обслуживание потребностей национальной промышленности» [3. С. 54].

Мировой опыт показывает, что ядро конкурентоспособного национального промышленного комплекса составляют высокотехнологичные и наукоемкие отрасли, то есть отрасли V-VI технологических укладов. Такой принцип принят и правительством нашей страны: «Потенциал умной экономики в следующей пятилетке следует серьезно нарастить за счет: развития высокотехнологичных производств – микроэлектроники, лазерных, био- и нанотехнологий, продукции высокоточного машиностроения, которые должны стать основой для повышения конкурентоспособности страны» [4. С. 9]. Развитие наукоемких отраслей

промышленности не может осуществляться без соответствующего развития научно-технического потенциала, основывающегося на тесной интеграции фундаментальной, прикладной и вузовской науки в промышленное производство. С организационно-структурной точки зрения сегодня эта задача решается путем создания образований кластерного типа (в Республике Беларусь – холдингов), одним из обязательных составляющих которых являются научно-исследовательские центры.

Использование инноваций на постоянной основе является необходимым условием успешного развития высокотехнологичных отраслей промышленности, при этом речь идет не только о технологических инновациях, но и об организационных и маркетинговых инновациях, используемых сегодня практически в любой отрасли промышленности. Сегодня в Республике Беларусь большая часть технологических инноваций (около 55% [5. С. 384]) приобретает как готовый продукт (в виде машин и оборудования, новых и высоких технологий, компьютерных программ и баз данных), поскольку такой способ позволяет сократить временные затраты и минимизировать риски, возникающие при разработке новой технологии «с нуля» самостоятельно.

Исследования и разработки, а также производственное проектирование, осуществляемые самостоятельно либо в рамках ин- или аутсорсинга, (в данном случае, организационная форма оказания услуг не имеет значение, поскольку ключевое преимущество будет заключаться в создании технологии «с нуля» в соответствии с требованиями и возможностями конкретного производителя) позволяют решить основную проблему трансфера технологий – наличие скрытой составляющей технологического знания, представляющих собой «набор личностных, неcodифицированных знаний, вплетенных в искусство экспериментирования и теоретические навыки ученых (и технологов), которые передаются исключительно неформальными способами и в непосредственных человеческих контактах» [6. С. 17]. Кроме того, продаются, как правило, технологии, находящиеся в зрелой стадии, то есть уже после того, как они в ранней стадии принесли основную часть прибыли за счет эксклюзивности. Таким образом, преобладающие сегодня среди белорусских промышленных предприятий технологические инновации в виде приобретения готовых машин и оборудования, компьютерных программ и баз данных позволяет в более короткие сроки осуществить техническое перевооружение производства. Вместе с тем, для обеспечения устойчивых конкурентных преимуществ в долгосрочной перспективе путем создания уникальных производственных технологий и продукции, а также для создания принципиально новых высокотехнологичных и наукоемких производств необходимо самостоятельно развивать услуги в сфере исследований и разработок и инжиниринговые услуги.

Существующая на сегодняшний день проблема повышения эффективности предприятий промышленного комплекса Республики Беларусь не может быть решена без использования инновационного управления. Как было отмечено: «в настоящее время под оперативным управлением министерств и концернов находятся 1005 организаций – почти половина чистых активов экономики. Но при этом вклад их в общую выручку по стране составляет лишь четверть, примерно 25%.

Цифры наглядно показывают, что эффективность деятельности этих предприятий остается невысокой. И одна из причин такого положения дел – низкое качество управления. Поэтому нам необходимо модернизировать его наряду с обновлением производств» [4. С. 8]. Такая модернизация может быть осуществлена посредством использования административных услуг промышленного характера, направленных на управление и содержание предприятия (услуги по управлению, услуги по подготовке и повышению квалификации кадров и т.д.).

Объективным условием технико-технологической модернизации является расширение использования информационно-коммуникационных услуг. Справедливо утверждение, что «Ускоренная информатизация – это не дань моде. Это залог выживания и конкурентоспособности всей экономики...» [4. С. 10]. Использование современных информационных услуг позволяет оптимизировать управление путем обеспечения быстрого и с минимальными погрешностями обмена информацией между производственными узлами по всей цепочки создания добавленной стоимости, что в свою очередь обеспечит снижение транзакционных издержек и повышение конкурентоспособности продукции.

На основании вышеизложенного дальнейшее развитие услуг промышленного характера в Республике Беларусь следует осуществлять исходя из принципа их опережающего развития как в отношении промышленности, так и в отношении сферы услуг. С одной стороны, опережающий характер развития этих услуг позволяет обеспечивать формирование нового национального промышленного комплекса, основывающегося на наукоемких высокотехнологичных и среднетехнологичных (высокого уровня) отраслях и модернизированных в сторону повышения доли добавленной стоимости, снижение материалоемкости и импортоемкости традиционных отраслях промышленности. С другой стороны, опережающее развитие услуг промышленного характера способствует формированию конкурентоспособной структуры всей сферы услуг и оказывает положительный синергетический эффект на иные отрасли экономики Республики Беларусь.

Список литературы

1. Данилин И.В. Промышленно-технологическая политика США при Б. Обаме: вызовы, итоги, возможности [Электронный ресурс] / И.В. Данилин // Национальный исследовательский институт мировой экономики и международных отношений им. Е.М. Примакова. Режим доступа: <http://www.imemo.ru/files/File/ru/sc/2016/18052016/18052016-TEZ-01.pdf>. (дата обращения 30.06.2016).
2. Марш П. Новая промышленная революция. Потребители, глобализация и конец массового производства / П. Марш. М.: Изд-во Института Гайдара, 2015. 420 с.
3. Гурский В.Л. Предпосылки формирования промышленной политики Беларуси в процессе евразийской интеграции / В.Л. Гурский // Вестник Барановичского государственного университета. Серия: Исторические науки и археология. Экономические науки. Юридические науки. Барановичи: БарГУ, 2014. №2. С. 53-59.
4. Из доклада Президента Республики Беларусь А.Г. Лукашенко на пятом всебелорусском народном собрании // Белорусская думка. 2016. №7. С. 4-21.
5. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2016. Минск: Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2016. 519 с.
6. Васюченко Л.П. Трансфер технологий как экономический ресурс / Л.П. Васюченко // Экономическая наука сегодня: Сб. науч. статей. 2015. №3. С. 15-22.

УДК 334.7

Миллер Александр Емельянович
Омский государственный университет
им. Ф.М. Достоевского

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ОГРАНИЧЕНИЯ РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Аннотация. В современных условиях актуализируется неизбежность развития высокотехнологичного производства. Поэтому перед российским промышленным комплексом стоят несколько серьезных вызовов. Один из главных – классические общероссийские проблемы – условия для внедрения инноваций, административные барьеры, кадровые проблемы, налоги и т.п. Перечисленные факторы выступают мощными «ингибиторами» инновационного развития промышленности страны.

При этом, безусловно, важнейшим глобальным вызовом для отечественного индустриального комплекса является становление в мировой экономической системе очередного технологического уклада, нарастания тенденций реиндустриализации и технологизации производственно-хозяйственной деятельности субъектов экономики. Чтобы принять этот вызов, необходимо движение, как в технико-технологическом, так и в структурно-организационном направлениях развития промышленных предприятий.

Представители научного сообщества России переходят от подчеркивания и теоретических обобщений, связанных с проблема технологической отсталости промышленного комплекса, к методическим разработкам специфических особенностей технологического перехода промышленных предприятий, с учетом выявленных в течении последних лет перспективных направлений, а также на основе сложившихся внутренних вызовов и препятствий. Следует отметить: сформировавшаяся глобальная тенденция применительно к большинству стран это – технологизация. Применительно к России ее следует рассматривать только как догоняющую технологизацию. А это, в свою очередь, предопределяет существенные особенности научных результатов в выявлении и исследовании институциональных ограничений развития инновационных производственных технологий.

Ключевые слова: инновации, технологизация, институциональные ограничения, промышленный комплекс.

Miller Alexander, E.
Omsk State University
by the name of F.M. Dostoevsky

INSTITUTIONAL RESTRICTIONS OF DEVELOPMENT OF INNOVATIVE PRODUCTION TECHNOLOGIES

Abstract. In modern conditions inevitability of development of high technology production is staticized. Therefore the Russian industrial complex is faced by several serious challenges. One of main – classical all-Russian problems – conditions for implementation of innovations, administrative barriers, personnel problems, taxes, etc. The listed factors act as powerful "inhibitors" of innovative development of the industry of the country.

At the same time, certainly, the major global challenge for a domestic industrial complex is formation in a world economic system of the next technological way, increase of tendencies of

reindustrialization and technologization of production business activities of subjects of economy. To accept this challenge, movement, both in technical and technological, and in structural and organizational the directions of development of industrial enterprises is necessary.

Representatives of scientific community of Russia pass from underlining and theoretical generalization connected with a problem of technological backwardness of an industrial complex to methodical developments of specific features of technological transition of industrial enterprises, taking into account the perspective directions revealed within the last years, and also on the basis of the developed internal challenges and obstacles. It should be noted: the created global tendency in relation to the majority of the countries is technologization. In relation to Russia it should be considered only as the catching-up technologization. And it, in turn, predetermines essential features of scientific results in identification and a research of institutional restrictions of development of innovative production technologies.

Keywords: innovations, technologization, institutional restrictions, industrial complex.

Выявление и исследование институциональных ограничений, сложившихся в отраслях обрабатывающей промышленности и связанных с развитием инновационных производственных технологий, основано на решении двух принципиальных задач: теоретико-методологическом обосновании технологизации производства; определении востребованности технологизации производства для обрабатывающего промышленного комплекса РФ.

Говорить о технологизации производства вместо классической плановой замены на предприятиях оборудования и технологий заставляет усиление требований к инновационно-технологической компоненте производственного процесса. Для обоснования предлагаемой концепции технологизации производства определим такие ее составляющие, как исходное объективно-логическое основание, основной теоретико-методологический инструментарий и проблемную область исследования.

Исходным объективно-логическим основанием концепции технологизации производства является тезис о том, что на современном этапе конкурентоспособность промышленного хозяйствующего субъекта определяется уровнем его технологического развития, реализуемого высококвалифицированным персоналом.

Основным теоретико-методологическим инструментарием концепции технологизации производства выступает технико-технологический подход. Обоснование технико-технологического подхода позволяет получить принципиально новые результаты в исследовании процессов технологизации предприятий промышленности. Сущностное содержание технико-технологического подхода направлено на рассмотрение технологизации производства в виде процесса, включенного в технико-технологический цикл промышленного предприятия.

Проблемная область исследования охватывает возможности применения концепции технологизации производства в отечественной обрабатывающей промышленности.

В современной России системная работа по технологизации производства не проводилась. Проведение отдельных инициатив не позволяет сформировать современные отечественные производства высокого инновационного и технологического уровня, активно взаимодействующих между собой. Формирование подобного «высокотехнологического кластера» возможно при условии наличия организационно-экономического механизма на федеральном уровне, который

может быть гибко трансформирован, как на отраслевом и региональном уровнях, так и на уровне предприятия.

Доля импортного оборудования, приобретаемого такими стратегическими отраслями промышленности, как станкостроение, электронная промышленность, фармацевтическая и медицинская отрасли, составляет 80%, а в отдельных отраслях достигает 90%. В тоже время, доля промышленных предприятий, приобретающих новые технологии за рубежом, в общем числе промышленных предприятий, проводивших технологические инновации и приобретавших новые технологии, для обрабатывающей отрасли составила 40,9%, не изменив своего значения по сравнению с 2013 годом [1. С. 145]. В важнейших для отечественной промышленности и экономики в целом отраслях машиностроения данный показатель по-прежнему определяется на высоком уровне (табл. 1).

Таблица 1

**Доля организаций отраслей машиностроения,
приобретавших новые технологии за пределами РФ,
в % от общего числа организаций, осуществлявших в 2014 году
технологические инновации и приобретавших новые технологии**
[1. С. 145-146]

Отрасли машиностроения	Доля организаций
Производство машин и оборудования	39,7
Производство электрических машин и электрооборудования	37,3
Производство автомобилей, прицепов и полуприцепов	43,5

В этой связи, актуализировалась задача по определению инновационных ориентиров развития технологизации российского обрабатывающего производства.

В ходе работы Совета при Президенте Российской Федерации по модернизации экономики и инновационному развитию России «О развитии новых производственных технологий» были обозначены перспективные тенденции научно-технологического развития: новые материалы, аддитивные технологии, промышленная автоматизация и роботизация [2]. Указанные тенденции фактически предопределили ориентиры технологизации обрабатывающих производств России.

Данные отчета Фонда «Сколково» показывают, что в качестве современной общемировой тенденции следует рассматривать повышение значимости малых и средних инновационных организаций как составных элементов в производственной цепочке, в том числе и за счет усиления влияния аутсорсинга исследований в разработки обрабатывающих отраслей промышленности [3. С. 15]. Также следует обратить внимание на тот факт, что в условиях сложившейся российской практике процесс реформирования производственных цепочек с участием структур малого и среднего предпринимательства тормозится, в

том числе, как за счет «нежелания крупных промышленных компаний выносить часть своих функций на аутсорсинг», так и «слабостью существующей в России прослойки высокотехнологичных малых и средних фирм» [3. С. 17]. В обрабатывающей промышленности на их долю приходится «всего около 2% от совокупных затрат на технологические инновации», что «на порядок меньше, чем в развитых странах» [3. С. 17].

В целях обеспечения технологической безопасности, а также стремление к интеграции отечественной экономики до уровня мировых стандартов, следует всемерно поддерживать формирование и развитие инновационно ориентированных отраслей обрабатывающей промышленности, создание «сквозных» технологий, целеориентированных на применение в различных отраслях.

Раскрытие многогранности содержания и расширение мультинаправленности реализации технологизации производства в отечественной обрабатывающей промышленности в рамках приоритетов развития научно-технического комплекса РФ ориентировано на решение новых задач, связанных с развитием нового технологического уклада. В этой связи целесообразно выявить институциональные ограничения, препятствующие развитию современных производственных технологий. Первым ограничением является широкое присутствие государства в отраслях обрабатывающей промышленности. Определяющая роль государства, традиционно сложившийся высокий объем государственного заказа сформировали определенное отношение промышленных предприятий к необходимости осуществления инноваций, обновления производства, разработки новых производственных технологий. Общеизвестно, что в России государство регулирует процессы инновационного развития, зачастую основываясь на применении административного ресурса. Вместе с тем, опыт высокоразвитых стран показывает, что именно частные компании значительно эффективно разрабатывают и внедряют инновационные технологии.

В качестве второго ограничения следует отметить наличие монополизма. При этом очевидно, что осуществление промышленного производства на базе новых технологий позволит предприятиям упрочить свои конкурентные преимущества на основе повышения управляемости и результативности производственных процессов. Вместе с тем, главными инвесторами в научные разработки в развитых странах являются те отрасли промышленности, доля которых в совокупных затратах в эту сферу составляет в среднем 60-90%. Применительно к России, в условиях отсутствия в большинстве отраслей промышленности реальных конкурентов, формировать мотивацию к инновационному поведению практически невозможно.

Третье ограничение связано с тем, что не созданы условия развития национальных технологических инноваций, а большинство имеющихся не являются прорывными в мировом масштабе, способными обеспечить конкурентоспособность отечественной продукции на глобальном рынке. Так, в соответствии с данными Федеральной службы государственной статистики РФ, приведенными в табл. 2, число принципиально новых передовых производственных технологий в обрабатывающей промышленности России, не имеющих мировых аналогов, в 16 раз меньше, чем число новых для РФ технологий.

**Число разработанных передовых производственных технологий (ППТ)
в обрабатывающей промышленности РФ, ед.**

Показатели	Годы					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Число разработанных ППТ новых для России	215	320	320	374	382	416
Число принципиально новых разработанных ППТ	16	18	16	24	32	26

Источник: Технологическое развитие отраслей экономики / Федеральная служба государственной статистики РФ. <http://www.gks.ru>.

Отсутствие стимулов к внедрению промышленных технологий является четвертым институциональным ограничением. Негибкая налоговая политика, высокая социальная страховая нагрузка, административные барьеры – всё это способствует сокращению инвестиций российских промышленников в инновационные технологии. Если дальше повышать нагрузку на производственный бизнес, особенно обязательные социальные страховые платежи, предприятия будут еще сильнее отодвигать инновации на остаточные принципы финансирования. Кроме того, вложения в инновационные разработки (собственные или приобретенные) несут определенные риски, что также снижает мотивацию высвободить на них больше средств.

Применяемая сейчас инновационная политика поддерживает больше так называемые «гаражные» инновации, основной потребитель которых – малый и средний бизнес. В этой связи, есть насущная потребность в выработке механизма стимулирования крупных обрабатывающих предприятий к инвестициям в НИОКР и внедрению технологических инноваций [4. С. 94-95].

Отсюда напрашивается вывод, что для эффективного развития инновационных производственных технологий необходимо создание благоприятных условий и концентрация усилий и ресурсов на приоритетных по глобальным инновационным направлениям.

Список литературы

1. Индикаторы инновационной деятельности: 2016: статистический сборник/ *Н.В. Городникова, Л.М. Гохберг, К.А. Дитковский* и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: НИУ «ВШЭ», 2016. 320 с.
2. Решения по итогам заседания Президиума Совета при Президенте России по модернизации экономики и инновационному развитию. О развитии новых производственных технологий / Официальный сайт Правительства РФ. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://government.ru/orders/14911/>. (дата обращения 20.01.2017).
3. Публичный аналитический доклад по развитию новых производственных технологий / Сколковский Институт Науки и Технологий. Октябрь 2014. 203 с.
4. *Миллер А.Е., Миллер М.А.* Концептуальные основы технологизации промышленного производства // Известия УрГЭУ. 2016. №6(68). С. 88-97.

УДК 338

Миллиева Юлия Сохибовна
Сибирский федеральный университет

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ТВОРЧЕСКИМИ КЛАСТЕРАМИ В РОССИИ

Аннотация. В статье приведены результаты исследования образования, развития и управления творческими кластерами на территории России. Исследование проводилось путем интервьюирования и анкетирования менеджеров творческих кластеров 13 городов – Москва, Санкт-Петербург, Красноярск, Новосибирск, Екатеринбург, Ярославль, Ульяновск, Уфа, Казань, Кострома, Иваново, Владивосток и Ростов-на-Дону. Целью исследования было выявить основные аспекты создания, организации, а также управления и развития творческих кластеров.

Ключевые слова: творческий кластер, креативные индустрии, творчество, проектный подход, менеджмент.

Millieva Yulia, S.
Siberian Federal University

FEATURES OF CREATIVE CLUSTERS MANAGEMENT IN RUSSIA

Abstract. The article describes the research results of creative clusters foundation and management in Russia. The research was leading by interviewing and questionnaire of creative clusters' managers from 13 Russian cities as Moscow, Saint-Petersburg, Krasnoyarsk, Novosibirsk, Ekaterinburg, Yaroslavl, Ulyanovsk, Ufa, Kazan, Kostroma, Ivanovo, Vladivostok and Rostov-on-Don. The goal of research was to identify the main aspects of foundation, organization and management of creative clusters.

Keywords: creative cluster, creative industry, creative economy, management, creation.

В конце XX столетия повсеместно происходит формирование творческих кластеров – молодые художники приходят на заброшенные индустриальные территории и преобразуют их в творческие. Творческим кластером называется объединение субъектов креативных индустрий города на одном пространстве для создания нового уникального творческого продукта, а также направленного на создание инфраструктуры, обеспечивающей их взаимодействие [1]. Эра творческих кластеров началась с их интенсивного формирования в Европе (Великобритания, Германия, Швеция), в Азии (Китай, Гонконг) и в Соединенных штатах Америки. Творческие кластеры расположены в мегаполисах или в промышленных районах в прошлом индустриальных городов. Их объединяет нацеленность на изменения в экономике, социуме и на раскрытие творческих способностей отдельных людей [2].

С 2005 года творческие кластеры приходят в Россию. Наиболее богатый опыт организации творческой жизни принадлежит Москве (центр дизайна Artplay, дизайн-завод «Флаконт» и т.д.) и Санкт-Петербургу (Лофт-проект

«Этажи», «Четверти» и т.д.). С 2012 года творческие кластеры начали открываться и в регионах. Количество творческих площадок на территории России увеличивается с каждым годом. Однако творческие индустрии всё ещё не формализованы на государственном уровне, поэтому статистические данные не отображают динамику развития творческих кластеров. Известно количество малых предприятий сферы творческих индустрий, но неизвестно, какая их часть занимается теми или иными креативными технологиями. Также проблемой является отсутствие алгоритма и конкретных инструментов экономической оценки эффективности функционирования творческого кластера. На данный момент не существует предложенных систем управления творческими площадками. В то же время перед инициаторами и деятелями творческих кластеров возникает ряд управленческих вопросов, касающихся привлечения и развития творческого класса в регионе, повышение эффективности деятельности, коммерциализация продуктов и услуг, расширение пространства, выход на российский и международный рынки и т.д. Готовых ответов на данные вопросы пока не существует. Неопределенность вокруг явления творческих кластеров обуславливает необходимость их основательного исследования.

С января 2015 года по май 2016 года автором статьи было проведено исследование с целью изучения условий создания и особенностей функционирования творческих кластеров на территории России. Эмпирическая часть исследования включила интервьюирование менеджеров творческих кластеров в Москве и Санкт-Петербурге и тестирование управляющих творческими кластерами в 11 городах России – Красноярск, Новосибирск, Екатеринбург, Ярославль, Ульяновск, Уфа, Казань, Кострома, Иваново, Владивосток и Ростов-на-Дону. В центре внимания автора был опыт развития творческих кластеров в городах России. Основное внимание было уделено исследованию образования, развития, функционирования и менеджмента творческих площадок в вышеперечисленных российских городах.

Первый этап исследования, интервьюирование менеджеров творческих кластеров, показал, что в Москве и Санкт-Петербурге площадки являются полностью коммерческими проектами. В основном их деятельность включает проведение творческих мероприятий, выставок и сдачу площадей в аренду в качестве мастерских для художников или продавцов креативных товаров для того, чтобы площадки самоокупались. Внутренняя культура площадок различается – ряд площадок создают неформальные места для взаимодействия своих «жителей», другие площадки организуют мероприятия для того, чтобы познакомить город с работами своих арендаторов. Третьи площадки создают мастерские со своими арендаторами – эти мастерские становятся своеобразными достопримечательностями пространств. В целом, все площадки открыты для сотрудничества, например, готовы выставлять работы региональных художников. Некоторые столичные кластеры сотрудничают с региональными площадками, например, дизайн-завод «Флакон» проводил ряд благотворительных мероприятий «Чисто. Сердечно» в Калининграде, Ульяновске, Екатеринбурге и Красноярске. Стоит отметить то, что каждая столичная площадка особенно развивает какое-то одно направление творчества, например, Artplay – архитектуру; дизайн-завод «Фла-

кон» – дизайн; «АртМуза» – чисто выставочная площадка для художников и т.д. После знакомства с творческими кластерами Москвы и Санкт-Петербурга стало ясно, что в каждом отдельном случае существует свой секрет успеха открытия творческого пространства, и для того чтобы собрать, упорядочить этот опыт и создать универсальную систему создания и управления творческим кластером, важно изучить как можно больше примеров других городов России.

М.Б. Гнедовский, директор Института культурной политики, выделяет четыре составляющие модели управления творческим кластером: политика отбора резидентов (арендаторов), имиджевая политика, создание общей инфраструктуры, стратегия пространственного развития. Политика отбора резидентов предполагает привлечение арендаторов, которые согласуются с концепцией и стратегией развития данного творческого кластера. Имиджевая политика предполагает внедрение пиар-стратегии, которая направлена на резидентов для консолидации внутреннего сообщества, а также на внешнюю среду для привлечения целевой аудитории – потребителей. Отбор событий, происходящих на общей площадке, определяет пиар-стратегию кластера. Создание общей инфраструктуры означает планирование и реализацию благоприятной среды, способствующей как комфортному размещению арендаторов и эстетическому удовольствию гостей, так и взаимодействию резидентов друг с другом. Пространственная политика определяет доступность территории для внешней среды: какие помещения становятся публичными и общедоступными, какие – внутренними, рабочими, а какие – общего пользования [3]. Также ряд экспертов выделяет экономическую политику и развитие социального капитала.

Основываясь на данных постулатах организации творческих кластеров, в апреле 2016 года для менеджеров творческих кластеров в регионах была разработана и предложена анкета в формате Google-формы, которая включала вопросы об идее создания, концепции и организации их творческого кластера, а также вопросы управления, развития и планов на будущее. Во втором этапе исследования приняли участие управляющие следующих 12 площадок: Лофт «Трава» в Новосибирске, Молодёжный творческий бизнес-центр «Пилот» в Красноярске, Creativespace в Ростове-на-Дону, Культурное пространство «Каменка» в Красноярске, Креативное бизнес-пространство «Квартал» в Ульяновске, Центр современного искусства «Облака» в Уфе, ТЕХТІІ в Ярославле, Свитер» в Екатеринбурге; Центр современной культуры «Смена» в Казани; Центр современного искусства «ЗАРЯ» во Владивостоке, NIMLOFT в Иваново, Арт-площадка «Станция» в Костроме. Целью исследования было выявить основные аспекты менеджмента, деятельности творческих площадок, а также основные проблемы, с которыми сталкиваются менеджеры.

Предпосылки создания творческого пространства. Респонденты выделили три основных причины создания творческих площадок в своих городах: потенциал творческого рынка, поддержка молодёжи и создание культурного центра в городе. Менеджеры креативных площадок Красноярска, Ульяновска и Екатеринбурга отмечают, что в основе создания лежит идея поддержки и объединения творческой молодёжи, которая обусловлена проблемами реализации творческого продукта и миграции талантливых молодых людей в более крупные го-

рода. В этом контексте творческие кластеры «Квартал», «Каменка» и «Пилот» предназначены для создания инфраструктуры, эмоциональной привязанности. При этом все три площадки были созданы при поддержке и финансировании краевых или городских властей. Менеджеры из Новосибирска и Ростова-на-Дону ответили, что создание площадок обусловлено отсутствием подобных бизнесов в городе и, в то же время, потребностью города и потенциале творческого рынка. Ярославский ТЕХТІІ и казанская «Смена» изначально задумывались как городские культурные площадки, объединяющие городских активистов для дискуссий и проектной деятельности. Стоит отметить, что площадки ТЕХТІІ и «Каменка» открылись в отдалённых районах города, ставя перед собой задачу работать с местными сообществами и локальными темами. «Трава», «ЗАРЯ» и NIMLOFT создавались как творческие кластеры по запросу собственников. В случае «СТАНЦИИ» творческая площадка стала следующим шагом для развития одной студии современного танца, поскольку возникла потребность в пространстве для показа спектаклей.

Классификация площадок. Как показывают данные анкетирования, не все менеджеры относят творческие площадки к творческим кластерам. Выделяются следующие форматы организации творческих индустрий в регионах: культурный центр, центр современного искусства, многофункциональная креативная площадка, творческий кластер. Респонденты отметили, что на этапе проектирования опирались на зарубежный или московский опыт организации творческого кластера, но с учётом реалий название, цель, содержание и функции трансформировались.

Изменение управленческой модели. Основные изменения управленческой модели, которые происходят в процессе формирования творческого кластера: систематизация; разделение функций, появление аутсорсинга; масштабирование; изменение с вертикальной системы управления на горизонтальную; переход от добровольчества к коммерческой деятельности; расширение штата; сокращение персонала в пользу качества работы с содержанием площадки.

Подбор творческого персонала – критерии отбора и модель управления. Управляющие творческих площадок выделяют в модели управления управляющие и сопровождающие позиции. К управляющим относятся: креативный директор, куратор, управляющий директор, технический директор. В свою очередь, сопровождающие позиции включают управляющего хозяйственным сектором, PR-менеджера, администратора, организатора событий, дизайнера, менеджера по работе с партнёрами, куратора спецпроектов, бухгалтера, смотрителя, продавца. Качества, по которым подбирается персонал: заинтересованность в развитии проекта, чувство вкуса, способность к событийному прототипированию, любовь к своему делу. Многие площадки проводят отбор персонала на конкурсной основе. В ряде площадок происходит естественный отбор персонала – молодежный актив, участвующий в деятельности площадки, члены которого вырастают в сотрудников.

Управление осуществляется скорее интуитивно, с течением времени система управления формируется и меняется. Большинство управляющих творческими площадками знают о существовании проектного подхода и применяют его в работе.

Подбор резидентов – основные критерии отбора. По критерию резидентства творческие площадки делятся на две группы: поддерживающие долгосрочное резидентство и занимающиеся исключительно событийной деятельностью, где резидентство временное или вообще отсутствует. Данный фактор обусловлен масштабом площадей творческих площадок. Например, в «Каменке» и CreativeSpace есть пространство для работы и развития резидентов. «Пилот» и «Свитер» – событийные площадки, которые предоставляют мастерские, выставочные пространства на определенное время проекта. Чаще всего резидентами творческих площадок являются творцы (художники, музыканты, танцоры и пр.), творческие предприниматели (мануфактурные производства) и фрилансеры. Менеджеры выделили пять основных критериев, по которым происходит отбор резидентов творческих площадок: творческий потенциал, коммерческий потенциал, уникальность, наличие собственного бизнеса и возможность интеграции в другие проекты.

Финансовая модель творческих площадок, наличие партнёров и спонсоров. Проанализировав ответы управляющих творческих площадок в России, можно выделить четыре основные финансовые модели региональных творческих кластеров:

1) Полностью частный бизнес. У площадки есть собственник, сами учредители являются инвесторами. Происходит полное самообеспечение, площадка зарабатывает сдачей помещений в аренду.

2) Государственное финансирование. В данном случае учредителем является административный орган города или региона, который выделяет финансирование на ремонт, содержание площадки, а также поддерживает её программы развития.

3) Финансирование творческого кластера собственником недвижимости за осуществляемую деятельность. Такой кейс образовался в Уфе, где менеджеры пространства «Облака» получают вознаграждение за то, что благодаря деятельности их творческого центра происходит увеличение трафика и позиционирование объекта недвижимости.

4) Смешанная модель предполагает сочетание вышеперечисленных моделей. Например, культурный центр TEXTIL функционирует за счёт государственного финансирования, взносов учредителей, взносов предпринимателей из Фонда поддержки, взносов организаторов мероприятий.

Каждая модель может иметь дополнительные каналы заработка или уменьшения расходов: оказание платных услуг; наличие партнёров и спонсоров; грантовые программы и краудфандинг; привлечение добровольцев, сообществ, госорганов; скидки от собственников на аренду; сдача помещений в аренду; платный вход на мероприятия.

Система коммерческих и некоммерческих проектов. Творческие площадки в разной степени ориентируются на коммерческие проекты. К основным критериям некоммерческих проектов можно отнести следующие: наличие незаурядных творческих способностей (таланта) у участников или уникальных идей у организаторов; соответствие всем критериям отбора инициатив (на безвозмездной основе); грантовое финансирование. В качестве критериев, опреде-

ляющих коммерческий характер проектов и мероприятий, можно выделить наличие у организаторов устойчивого бизнеса, тестирование платных услуг на территории; несоответствие критериям некоммерческих мероприятий.

Победы и сложности в управлении. Из сложностей были выделены интенсивное ненормированное расписание площадок, постоянная организация мероприятий, сбой коммуникаций, непредсказуемость творческих людей, нехватка человеческого капитала, отсутствие высокого имиджа культурных площадок в городе, работа с волонтерами, поиск эффективных инструментов рекламы. Победы: выстроенная система работы с персоналом и арендаторами, большинство мероприятий удаётся организовать без больших финансовых вложений. Главной победой управляющие творческих кластеров считают создание сильной и талантливой команды единомышленников.

Ориентированность на другие российские и зарубежные творческие кластеры. Респонденты отметили, что при создании творческих площадок за основу бралась общая концепция создания творческих кластеров, которая приобрела местный колорит. На стадии проектирования организаторы обращались к опыту следующих российских и мировых площадок – дизайн-завод «Флаконт» (Москва), круглосуточное мультитворческое пространство «Пивоварня Трумана» (Лондон), культурные центры в пригородах Стокгольма (Tensta konsthall, Botkyrka konsthall, Marabouparken konsthall, Konsthall C), центр Veerpart на окраине Вильнюса. Но в итоге получились уникальные творческие пространства со своими особенностями. На сегодняшний день площадки «Квартал», «СТАНЦИЯ» и ТЕХТІЛ плотно сотрудничают с российскими и зарубежными творческими кластерами, а также с другими организациями.

Планы на будущее. Большая часть управляющих отметила стремление творческих площадок и дальше развивать собственные проекты, далее в один ряд идут стремления развития инфраструктуры и прилегающих территорий, расширение связей в стране и в мире, выход на международный рынок. Также были отмечены стремление коммерциализировать творческие продукты. У галереи «Свитер» есть амбициозная цель – создать выставку, которая будет знаковой для поколения, перевернет культуру.

Анализируя результаты интервьюирования и анкетирования, важно оценить их с точки зрения применения составляющих модели управления творческим кластером, рекомендуемые исследователями. Как показывает исследование, каждая площадка занимается тщательным подбором персонала и резидентов, имиджевой политикой, созданием инфраструктуры как внутри, так и снаружи, пространственным развитием, а также стремится к коммерциализации продуктов и услуг самой площадки и её резидентов и развитию социального капитала, возвращая креативных менеджеров и работая с местными сообществами. Это свидетельствует о стремлении творческих площадок развиваться в разных направлениях, привлекая креативную молодёжь и развивая город. Кроме того, исследование показало, что в России существует два основных механизма создания творческого кластера – на коммерческой основе или при поддержке муниципальных или региональных властей. Отличие форм собственности площадок во многом формирует особенности развития творческих класте-

ров. Основные преимущества организации творческого кластера на коммерческой основе: независимость, свобода творчества, возможность сдачи помещений в аренду без ограничений, возможность открывать кафе, бары и пр. Преимущества организации творческого кластера на муниципальной основе: обеспеченная финансовая поддержка, быстрый ремонт, внимание со стороны СМИ. Однако большим недостатком является административная зависимость и нагрузка, которые мешают развивать собственные проекты, продукты, реализовывать коммерческую деятельность и пр.

Результаты анкетирования менеджеров творческих кластеров показали, что для российских реалий «творческий кластер» является общим понятием для творческих площадок, которые проектируются и создаются на территории страны и, в итоге, принимают разные формы, отвечающие запросам внешней среды. Система управления творческими площадками формируется скорее интуитивно. Большинство менеджеров применяют проектный подход в управлении. Это даёт основание полагать, что внедрение проектного управления может увеличить эффективность использования ресурсов и эффективность взаимодействия участников творческого кластера между собой, а также с другими организациями; повысить прозрачность, обоснованность и своевременность принимаемых решений – обеспечить достижение запланированных результатов.

В исследовании принимали участие представители творческих кластеров разных городов России, и, учитывая, что творческие площадки продолжают открываться в разных регионах нашей страны, результаты данного исследования могут быть полезны новичкам для выбора направлений деятельности, модели управления и развития. Каждому креативному менеджеру важно фокусировать своё внимание на шести направлениях развития (по приоритетам) – политике отбора резидентов, имиджевой политике, создании общей инфраструктуры, стратегии пространственного развития, экономической политике и развитии социального капитала. Кроме того, исследование показало, что в управлении творческой площадкой, особенно мероприятийной деятельностью, подходит проектный подход.

Список литературы

1. Федотова Н. Векторы региональной культурной политики в сфере капитализации культуры // Труды Санкт-Петербургского государственного университета культуры и искусств. Том 199. 2013. С. 17-33.
2. Творческие индустрии. Модель для сборки: Сб. статей / Сост. Е.В. Зеленцова. М.: Институт культурной политики, 2005. 34 с. (Культурные стратегии: экспертный клуб. Вып. 4).
4. Быкова В. Интервью. Развитие творческих кластеров в России с М. Гнедовским [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://mediahubble.ru/blog/Kreativnye-industrii/94/Razvitie-tvorcheskikh-klasterov-v-Rossii.html>.

УДК 338.2

Мирошниченко Марина Александровна
Волобуев Богдан Игоревич
Кубанский государственный университет

КОНКУРЕНТОСПОСОБНАЯ БИЗНЕС-КУЛЬТУРА – ФУНДАМЕНТ УСПЕШНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. В статье представлена модель успешной организации, основанная на принципе: «Развитие способностей для улучшения бизнеса». Фундамент предлагаемой модели составляет внешняя бизнес-среда, продуктовая линейка, корпоративная культура. Важной стороной являются внутренние взаимоотношения в компании: ответственность, полномочия, взаимодействия. Главное – обеспечить прозрачность протекания всех процессов, сформировать показатели и индикаторы функционирования бизнеса. Значима ориентация на потребителя высшего руководства при выборе стратегического направления деятельности организации. Удовлетворение потребителя закрепляется в политике и целях организации в области качества. Обоснована необходимость сформировать показатели и индикаторы функционирования бизнеса, которые должны быть понятны и прозрачны, доступны для мониторинга, измерения и последующего анализа. Доказано, что постоянное улучшение – основа конкурентоспособности, и это улучшение направлено на человека, как источника ценностей, носителя инновационной стратегии.

Ключевые слова: бизнес-культура, динамика развития, конкурентные преимущества, модель, улучшение, стратегия.

Miroshnichenko Marina, A.
Volobuyev Bogdan, I.
Kuban State University

COMPETITIVE BUSINESS CULTURE – THE BASE OF THE SUCCESSFUL ORGANIZATION

Abstract. The model of the successful organization based on the principle «Development of capabilities for business improvement» is provided in this article. The base of the offered model is constituted by an external business environment, a product line, a corporate culture. The important party are internal relations in the company: responsibility, powers, interactions. The main thing – to provide transparency of course of all processes, to create business functioning measures and indicators. Consumer focus of the top management in case of the choice of a strategic direction of organization activity is significant. The satisfaction of the consumer is fixed in policy and the purposes of the organization in the field of quality. Demand to create business functioning measures and indicators which must be clear and transparent, available to monitoring, measurement and the subsequent analysis is proved. It is proved that fixed improvement – a base of competitiveness and this improvement is aimed at a person as a source of values, who support the innovation strategy.

Keywords: business culture, dynamics of development, competitive advantages, model, improvement, strategy.

Тактика успеха предприятия предполагает выполнение принципа: «Развитие способностей для улучшения бизнеса». А способности любой организации к улучшению реализуются благодаря накопленным, распространяемым, актуализируемым и применяемым знаниям и навыкам.

В условиях формирования новой экономической реальности, связанной со знаниями, использование интеллектуального капитала в инновационном процессе являются фактором повышения конкурентоспособности, что позволяет современным предприятиям обеспечить свое выживание и развитие в условиях жесткой конкуренции за счет приобретения уникальных конкурентных преимуществ [1. С. 101].

Для их получения необходимы инструменты визуализации и модели систем менеджмента и улучшений: цикл Шухарта – Деминга, диаграммы Исикавы и Парето, QFD, треугольник Джойнера, временной график APQP-процесса, спираль развития систем менеджмента и др. Воспользуемся этими методами и попробуем сформировать модель успешной организации.

Фундамент предлагаемой модели будут составлять внешняя бизнес-среда, продуктовая линейка, корпоративная культура, которые являются источниками бизнеса.

Внешняя бизнес-среда определяет бизнес-окружение организации, условия ее существования и развития.

Продуктовая линейка – то, что компания может произвести в наиболее оптимальном случае с наиболее эффективным вариантом реализации, учитывая свое состояние и тенденцию бизнес-среды, риски и возможности.

Корпоративная культура – видение, миссия, ценности, традиции, формирующие и развивающие бизнес, следствие и результат понимания бизнес-среды и правильности выбора продуктовой линейки. Корпоративная культура – первооснова всей организации, связывающая все элементы управления развития бизнеса.

Сегмент менеджмента знаний – логическая цепочка: знаю – умею – хочу знать, уметь и делать. Это информационная среда и движущая сила бизнеса. Именно люди с активной позицией являются главной ценностью. В условиях глобализации не только и не столько труд или капитал являются источником прибыли организации, а все системы, в которых производится и потребляется продукция. Идеи, знания и информация, в том числе и электронная, являются неотъемлемой и важнейшей частью этой системы. Они взаимосвязаны как с процессами производства продуктов, так и с процессами организации предприятия, обмена информацией с клиентами, потребителями, поставщиками, конкурентами [2. С. 363].

Чтобы бизнес был успешным, многое зависит от направленности этой активности, скоординированный с целями. Важны процессы системного и оперативного управления:

- создания, экспертизы и архивирования информации ее распространения;
- формирование, развитие каналов коммуникации внутри организации и с внешним миром;
- получения навыков практического применения информации;
- вовлечения персонала в ее накопление и эффективное применение.

Важной стороной являются внутренние взаимоотношения в компании: ответственность, полномочия, взаимодействия. Эта сторона определяет документируемую и поддерживаемую систему менеджмента бизнеса, ее конкретные

механизмы, процессы, процедуры, бережливо выработанные и постоянно совершенствуемые. Главное – обеспечить прозрачность протекания всех процессов и исключение как «заторов», так и «лишних перемещений». Необходима сбалансированность ответственности, полномочий и взаимодействий.

Для развития конкурентного бизнеса необходимо постоянно контролировать логическую цепочку действий: измерение – анализ – улучшение. Эта сторона компании является энергетическим центром бизнеса, своеобразным запускающим механизмом организации. Необходимо сформировать показатели и индикаторы функционирования бизнеса, которые должны быть понятны и прозрачны, легко доступны для мониторинга, измерения и последующего анализа. Постоянное улучшение – основа конкурентоспособности. Эта сторона бизнеса обеспечивает обратную связь, цикл которой реализуется по всем аспектам бизнеса с последующим повторением, но с новыми данными: ежедневно, еженедельно, ежемесячно.

Лидерская деятельность высшего руководства компании должна осуществляться по ключевым вопросам управления организацией, а именно:

- ориентация на потребителя, успешность взаимодействия с которым определяет финансовое благополучие организации;
- разработка политики в области качества, содержащей обязательства по созданию и постоянному улучшению потребительских свойств продукции и услуг;
- распределение функций, полномочий и ответственности в организации, обеспечивающие координацию действий руководителей и персонала по достижению целей организации;
- обеспечение результативности системы менеджмента качества, касающейся соответствия продукции и услуг, а также выходных результатов процессов и процедур управления [3. С. 18].

Ориентация на потребителя высшего руководства должна проявиться еще на стадии формирования системы менеджмента качества при выборе стратегического направления деятельности организации, которое затем закрепляется в политике и целях организации в области качества, выражается в удовлетворенности потребителя и оценивается при анализе со стороны руководства. Внедрение инструментов менеджмента качества, сфокусированных на удовлетворенности запросов внешних потребителей, способствует управлению компанией в целом.

Основными требованиями к политике в области качества являются: соответствие среде, поддержание своего стратегического направления, обязательство постоянно улучшать систему менеджмента качества, а также ее доступность для заинтересованных сторон. Однако организация сможет гарантировать слаженную работу, если не только распределит функции, полномочия и ответственность между нижестоящими руководителями среднего и нижнего уровней, но и закрепит их в должностных инструкциях, а также четко определит требования к компетентности этих руководителей.

Для персонала, обслуживающего процессы организации, необходимо разработать рабочие инструкции, которые должны быть использованы для его обучения, а затем для их квалифицированного применения. Содействие им в обретении

новых компетенций, таких как умение решать проблемы, и самостоятельно принимать решения по широкому кругу вопросов. Выстраивание такой системы процессов внутри организации, при которой даже подразделения непосредственно не взаимодействующие с внешними потребителями, оказываются ориентированными на удовлетворение их запросов – через предоставление результатов своего труда внутренним потребителям, выпускающим продукцию.

Таким образом, методология устойчивого развития компании сближает макро- и микроэкономические интересы, природопользование получает адекватную экономическую основу, условия инновационных технологий становятся объектом экономического интереса. Главное внимание в стратегии управления на уровне общества и на уровне компании должно быть направлено на человека. Он источник ценностей, причина обновления, носитель инновационной стратегии и тактики, он же является и главным продуктом социальных изменений [4. С. 797], поэтому создавая и развивая свой бизнес, необходимо уделять внимание всем взаимозависимым и взаимосвязанным сторонам компании, развивая способности тех, кто обеспечивает конкурентоспособность компании в целом.

Список литературы

1. Пономарева М.В., Деткина Д.А. Развитие интеллектуального капитала организации как фактор повышения ее конкурентоспособности / Социально экономические проблемы и перспективы АПК: Сб. науч. статей по итогам III Междунар. студ. науч.-практ. конференции / Отв. ред. С.А. Шулетина. 2015. С. 100-101.
2. Мирошниченко А.А. Интеллектуальный капитал в сфере управления современными информационными технологиями: Сб. матер. VI Междунар. науч.-практ. конференции «Экономика знаний: проблемы управления формированием и развитием» / Отв. ред. В.В. Ермоленко, М.Р. Закарян. Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2014. 405 с. С. 362-372.
3. Камышев А.И. Создание системы управления деятельностью организации и обеспечение ее ресурсами // Методы менеджмента качества. 2016. №10. С. 14-19.
4. Мирошниченко М.А., Дуплякина О.К. Стратегия роста для кризисных рынков на основе контроллинга инноваций / Политематический сетевой электронный журнал Кубанского государственного аграрного университета [Электронный ресурс]. Краснодар: КубГАУ, 2015. №06(110). С. 716-727. Режим доступа: <http://ej.kubagro.ru/2015/06/pdf/47.pdf> (дата обращения 12.02.2017).

УДК 338

Новик Мила Мироновна
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет

ИННОВАЦИОННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ПОДГОТОВКЕ МЕНЕДЖЕРОВ

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы использования инновационных образовательных технологий в преподавании управленческих дисциплин, специфика, взаимосвязь и эффективность. Приводятся примеры их применения в изучении дисциплины

«Менеджмент», а также описывается опыт практических занятий с использованием активных и интерактивных методов обучения.

Ключевые слова: образовательные технологии, активные методы обучения, компетенции, мотивация.

Novik Mila, M.

Saint-Petersburg State University for Economics

INNOVATIVE EDUCATION TECHNOLOGIES FOR MANAGERS' TRAINING

Abstract. In the article there are considered some questions of innovative education technologies' application at the study process of management disciplines, their peculiarity, interaction and efficiency. Here also examples of their use at «Management» study are given and the experience of practical studies and interactive education technologies application is described.

Keywords: education technologies, active methods of training, competences, motivation.

Современный менеджмент в России следует считать ключевой наукой и особым видом деятельности, перед которыми стоит задача помочь осуществить те прорывы в области инноваций и модернизации нашей экономики, о которых говорится на всех уровнях руководства страны. А это означает, что потребность в высокопрофессиональных управленческих кадрах очень велика, так как сейчас имеет место явное несоответствие их уровня подготовки требованиям, предъявляемым в процессе практической деятельности.

Под современным менеджментом мы понимаем междисциплинарную область знаний, которую можно определить как инновационное управленческое мировоззрение, сочетающее в себе науку, специальный вид деятельности и практический опыт, методы и формы управления, профессионалов, владеющих организационно-управленческим искусством и технологиями.

Исходя из этого определения, роль менеджеров, как связующего звена между всеми функциями управления чрезвычайно велика. Но, к большому сожалению, существует серьезная кадровая проблема современного российского менеджмента. Из огромного количества дипломированных менеджеров найти достойных профессионалов очень сложно. И, как следствие этого, само понятие «менеджер» девальвировалось.

Нам представляется, что одна из основных причин такого положения состоит в том, что далеко не всем, кто учится на менеджера, следует это делать. Так как менеджмент в определенной степени искусство, т.е. творческая профессия, необходимо обладать некоторыми природными данными (особым складом характера, интуицией, темпераментом и т.д.). Все это мы называем личностными характеристиками. Если эти задатки есть, их можно и нужно развивать, особенно в процессе подготовки менеджеров.

Поэтому развитие образования в области менеджмента и предпринимательства является в настоящее время одним из важнейших направлений в подготовке управленческих кадров. Необходимо создавать условия для мотивации

нового поколения специалистов к ведению управленческой и предпринимательской деятельности, формируя у них набор таких компетенций, который требуется в современной социальной жизни и экономике.

Следуя этой идее, особенно актуальным становится практико-ориентированный подход к оценке эффективности методики обучения менеджменту. В результате реализации образовательных программ в данной области знаний, основанных на инновационных (активных и интерактивных) технологиях обучения, будут сформированы компетенции, применение которых в практической деятельности молодых специалистов нового поколения станет залогом их личностного и общественного успеха.

В этой связи, возникают ключевые вопросы сегодняшнего дня: кого, чему и как учить? Эти вопросы только во взаимосвязи дадут ключ к решению главной проблемы системы подготовки менеджеров – ее эффективности и соответствия требованиям времени.

Каков сегодня «человеческий материал», из которого в процессе обучения возможно создать «человеческий ресурс», который, при благоприятных условиях деятельности, перейдет в «человеческий капитал»? Поэтому, очень важно, чтобы пришли учиться этой профессии те, кто имеет определенные способности к этому.

Как найти таких абитуриентов? Как привлечь наиболее способных и мотивировать их к получению именно этой профессии? Особую роль в этом должна играть правильно, грамотно, интересно и последовательно построенная профориентационная работа со старшеклассниками, которые определяют свое будущее. Ведь не секрет, что, к большому сожалению (и это подтверждают социологи), большинство выпускников даже очень престижных школ, лицеев и гимназий до последнего момента не уверены в правильности своего выбора и имеют очень слабое представление о своей будущей профессии.

Многолетний опыт преподавания менеджмента, с применением широкого спектра инновационных (активных и интерактивных) образовательных технологий, позволил предложить инструмент в профориентационной работе кафедры менеджмента и инноваций по проекту «Гимназия» интерактивную деловую игру «УСПЕХ», которая позволила в активной и познавательной форме познакомить старшеклассников четырех ведущих гимназий Санкт-Петербурга с этой очень серьезной и интересной профессией.

Деловая игра УСПЕХ (Учись – Станешь Предпринимателем, Если Хочешь) предназначена для изучения и освоения основ бизнес-проектирования. В процессе игры каждая команда разрабатывает и защищает свой бизнес-проект, а экспертная группа на основании выработанных критериев оценивает и выбирает лучший проект.

По сценарию игры для достижения цели участники используют разнообразные активные методы групповой работы: мозговой штурм, групповую дискуссию, кейс-технологии, метод разыгрывания ролей, игровое проектирование,

а также технологию «презентация», как информационную (Power Point), так и в качестве технологии менеджмента.

Работа с интернет ресурсами позволяет сформировать актуальную информационную базу, а работа в группах, при постоянно меняющихся ролях, вырабатывает хорошие коммуникативные и аналитические способности.

Игра предполагает до двадцати участников, предусматривает три игровых цикла, общая продолжительность которых – от двух до четырех учебных часов, в зависимости от степени готовности участников и сложности решаемых в игре задач.

Игра является хорошим инструментом для подготовки участников к различным конкурсам и турнирам по менеджменту и предпринимательству. Игра может проводиться с различным контингентом участников (учащиеся старших классов, студенты, представители бизнеса) и позволяет даже школьникам оценить собственные способности, генерировать и формулировать идеи, вести дискуссию (умея, при этом, слушать своих партнеров по команде), принимать согласованные решения, проявлять лидерские качества, грамотно и убедительно выступать с презентацией своих решений.

При этом, школьники на старте игрового процесса должны владеть элементарными знаниями в области экономики, менеджмента, маркетинга и бизнес-проектирования для того, чтобы четко понимать поставленную задачу и выполнить ее.

В процессе игры они сами вырабатывают для себя инструментарий для успешной коммуникации, полноценного анализа, генерации идей и их воплощения. Итогом игры становится воплощенный в той или иной степени бизнес-проект.

Как результат игрового процесса школьники формируют отдельные разрозненные знания в единую теоретическую базу и получают бесценную практику (смоделированную максимально близко к реальной коммуникационного общения, разработки управленческого решения, оценки инвестиционной привлекательности проекта и его рисков).

Игра носит универсальный характер и может конструироваться по своему контуру как ознакомительная с основами менеджмента, как учебная по закреплению определенных профессиональных компетенций и как аттестационная, итоговая на завершающем этапе изучения дисциплины.

Проблема эффективности современного российского менеджмента особенно актуальна, причем это управленческая проблема государственного уровня.

В этой связи особая ответственность ложится на образовательные учреждения, которые готовят менеджеров. Нам необходимо готовить новое поколение менеджеров, способное по своим личным характеристикам и профессиональным навыкам быть заинтересованным не только в своем личном благополучии, но и в развитии экономики страны. Без осознания этого трудно будет что-то изменить в стране и с оптимизмом смотреть в будущее. А на вопрос, как готовить новое поколение управленческих кадров, есть один оче-

видный ответ – внедряя в учебный процесс инновационные образовательные технологии. Именно такие технологии делают процесс обучения содержательным, увлекательным и, в конечном итоге, наиболее эффективным. Они являются средством создания новой социокультурной среды, которую несут в себе участники процесса обучения.

Новая культура мышления, новые образцы деятельности, новый уровень коммуникаций и учебном процессе создают творческую атмосферу, невиданную мотивацию к знаниям и умениям и их трансформацию в плоскость общественной управленческой деятельности.

Список литературы

1. Инновационные образовательные технологии: специфика, взаимосвязь и эффективность использования / Современный менеджмент: проблемы и перспективы. Ч. 1. СПб.: СПбГЭУ, 2016. 374.

УДК 65.0 (075.8)

Платонов Анатолий Михайлович
Ларионова Виола Анатольевна
Уральский федеральный университет
имени первого Президента России Б.Н. Ельцина

ИНВЕСТИЦИОННО-СТРОИТЕЛЬНАЯ ЭКСПАНСИЯ СТРОИТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ СТРАНЫ

Аннотация. Статья посвящена проблеме вхождения на конкурентной основе российских строительных организаций в мировую инвестиционно-строительную сферу.

Анализ рейтингов самых продвинутых мировых и российских компаний показывает, что объемы строительно-монтажных работ российских компаний, к сожалению, на один, два порядка меньше «домашних и зарубежных заданий» иностранных коллег в сфере строительства.

Строительные компании мирового уровня, как правило, успешно осваивают объемы работ не только у себя «дома», но и в большей степени за рубежом.

Российским строительным компаниям необходимо отказаться от ожидания «чуда» возникновения инвестиционной привлекательности регионов и отраслей страны и переходить на идеологию развития своих экспансионистских устремлений и наращивания объемов работ в других странах. Это, в свою очередь, повлечет за собой значительные изменения в системе ценностей, в ментальности топ-менеджмента и в концептуально-регламентном управлении строительными компаниями.

Ключевые слова: мировая инвестиционно-строительная сфера, мировые и российские рейтинги, инвестиционная привлекательность, инвестиционно-строительная экспансия.

**Platonov Anatolii, M.
Larionova Viola, A.**
Ural Federal University named
after the first President of Russia B.N. Yeltsin

INVESTMENT AND OPERATIONAL EXPANSION STRATEGY FOR NATIONAL CONSTRUCTION CONTRACTORS

Abstract. The paper is devoted to the problem of Russian construction companies entering the global market of investment and construction.

Analysis of the ratings for top global and Russian companies demonstrates that the amount of construction activities for Russian companies is one or two orders of magnitude less than the amount of activities their international competitors perform at home and abroad.

World level construction companies usually successfully perform both “athome”, and, even more, abroad.

Russian contractors have to quit waiting for the miracle of increase in investment attractiveness of Russian regions and industries, shift towards the ideology of expansion, and expand foreign operations. In turn, that would cause significant changes in the system of values, top management mentality, and company management concepts and routines.

Keywords: international construction industry, international and Russian ratings, investment attractiveness, investment and operations expansion.

Равно реализуемые конкурентные отношения в мировой инвестиционно-строительной сфере потенциально открывают определенные возможности для участия в ней строительного комплекса и отдельных строительных организаций страны.

Результаты проведенного сравнительного анализа рейтинга ТОП-200 строительных компаний мира, осуществляющих строительство за рубежом [1], и аналогичного (выполненного агентством Top-RF.ru) рейтинга самых крупных строительных компаний России за 2014 год [2] показали следующее.

Объемы выручки российских строительных компаний и строительных компаний мира являются несопоставимыми. Если первые четыре российские компании (в капитале которых государство и иностранные совладельцы участвуют не более чем на 50%) показали в рейтинге (с 21 по 55 место по версии Forbes) выручку в интервале 260-105 млрд. руб., то первые четыре строительных компании из ТОП-200 за 2013 год – соответственно, 2,6-1,2 трлн. руб. выручки, полученной вне пределов своих стран.

Среди российских компаний это «Стройгазконсалтинг», «Стройгазмонтаж», «Мостотрест» и «Тамир» со штаб-квартирами в г. Москва. А среди зарубежных строительных компаний отличились «Grupo ACS» (Мадрид, Испания), «HOCHTIFEAG» (Эссен, Германия), «Bechtel» (Сан-Франциско, штат Калифорния, США) и «VINCI» (Рюэй-Мальмезон, Франция).

В рейтинге ТОП-200 принимали участие строительные организации из разных стран мира (табл. 1).

Анализ результатов рейтинга показывает прежде всего, что строительство в мире вокруг нас «кипит». Отдельные страны, такие как Испания, США, Китай, Италия, Южная Корея, Япония и Турция задают более чем 70% уровень

объемов мирового строительного рынка. При этом страны, значительно уступающие России по всем видам ресурсов, также стараются не сдавать своих позиций в мировом табеле о рангах в сфере строительства.

Таблица 1

Результаты анализа рейтинга ТОП-200 строительных компаний мира за 2013 год

№ п/п	Страна	Количество строительных компаний в рейтинге	Интервал распределения мест строительных компаний страны в рейтинге
1.	Испания	13	1-159
2.	Германия	5	2-106
3.	США	17	3-192
4.	Франция	4	4-165
5.	Австрия	2	6-72
6.	Швеция	2	8-32
7.	Китай	47	9-196
8.	Италия	15	11-199
9.	Бразилия	4	12-141
10.	Южная Корея	12	13-189
11.	Нидерланды	3	18-67
12.	Великобритания	3	21-193
13.	Япония	13	27-182
14.	Австрия	4	33-190
15.	Индия	4	47-173
16.	Турция	27	52-200
17.	Португалия	2	59-125
18.	Бельгия	1	69
19.	Ирландия	1	80
20.	Ливан	2	99-144
21.	Канада	1	100
22.	Египет	1	105
23.	Израиль	1	109
24.	Греция	3	24-156
25.	Иран	2	118-197
26.	ОАЭ	2	119-161
27.	Мексика	1	122
28.	Тайвань	1	131
29.	Дания	1	151
30.	Таиланд	1	186

Четыре последних строчки рейтинга российских компаний, работающих в России, (156-192 место по версии Forbes) занимали «Группа АРКС» (34,1 млрд. руб.), «Велесстрой» (33,2 млрд. руб.), «Интеко» (30,0 млрд. руб.) и «Капитал Групп» (27 млрд. руб.), все со штаб-квартирами в г. Москва.

На четырех последних строчках мирового рейтинга строительных компаний (197-200 место) оказались «SUNIRCo» (Тегеран, Иран), TACA Construction Ink (Стамбул, Турция), Impresa Costruzioni Giuseppe Maltauro SPA (Виченца, Италия), «Metag Inssaat Ticaret AS» (Анкара, Турция) с годовой выручкой в интервале 15,6-14,3 млрд. руб.

В целом разброс выручки по строительным компаниям мира в рейтинге является довольно значительным – 2,6 трлн. руб.

Обозначенная в анализе рейтингов выручка мировых строительных компаний получена от реализации инвестиционно-строительных проектов за пределами своих стран. Хотя данными компаниями реализуются также проекты и внутри своих стран по объемам, не уступающим «внешним» проектам. В то время как российские строительные компании продемонстрировали объемы работ только в пределах территории своей страны.

Поэтому главное отличие деятельности строительных компаний в рассмотренных рейтингах заключается, видимо, в креативном экспансионизме мировых строительных компаниях и в «местничестве» российских строителей.

Полученная картина в сфере мирового строительного бизнеса не вдохновляет и на ближайшее время не обнадеживает. В этой связи возникают вопросы – почему так получилось, что мешает и что необходимо предпринять для перелома сложившегося тренда?

Ответы на данные вопросы не могут быть простыми и однозначными.

Безусловно, существуют (внешние) глобально-политические, финансовые и экономические причины отсутствия у российских строителей экспансионистских устремлений. Не последнюю роль здесь также играли и играют сложившиеся отраслевые и территориальные инвестиционно-строительные тренды, связанные с исторически сложившимся размещением производительных сил на обширной территории страны.

Рассмотрение данных, постоянно актуальных и широко освещаемых в научной литературе, направлений требует, безусловно, отдельных исследований и не входит в задачу статьи.

В качестве противовеса этому в условиях мирового строительного рынка большое и немаловажное значение сегодня должны иметь экспансионистские устремления в деятельности российских строительных организаций, их коллективов и менеджмента. В контактной (как у боксеров!) конкуренции в мировой строительной сфере может лежать ключ к решению внутренних инвестиционных проблем отрасли и отдельных строительных организаций.

Очевидно, что объемы строительного-монтажных работ так необходимых для развития строительных компаний и экономики регионов, могут находиться не только внутри страны, но и за её границами.

Было бы желание и хватило бы квалификации для того, чтобы составить действенную конкуренцию иностранным строительным фирмам по подрядным торгам на их территории.

Сегодня для выхода наших организаций на зарубежные строительные рынки есть и доступно практически все – технологии, оборудование и материалы, конструкции, изделия и комплектующие. Наконец есть общемировые и общепринятые стандарты управления проектами, используемые в инвестиционно-строительной сфере как в России, так и в других странах мира.

Может, необходимо уже дополнить и эффективно сочетать существующий в инвестиционно-строительной сфере страны тренд инвестиционной привлекательности своих территорий и отраслей с трендом инвестиционно-строительной экспансии за рубеж. К примеру, в ТОП-10 самых привлекательных стран для привлечения прямых инвестиций входят как раз те страны, которые много трудятся на «чужих» строительных рынках, а именно: США, Китай, Канада, Германия, Великобритания, Япония, Австралия, Франция, Индия, Сингапур [3].

Если практически весь строительный мир так много работает «вне дома», то и нашим строительным компаниям, их менеджменту необходимо «тянуть шею» и к этому стремиться.

Для этого необходимо соответствующим образом основательно развернуть существующие концепции генетического проектирования, стратегии деятельности и установки менеджмента, а также правила организационного поведения и устоявшиеся ценностные подходы внутри строительных организаций в сторону креативной организационно-экономической экспансии. Кроме этого подвергнуть жесткому пересмотру и изменениям ментальность коллективов, их групп и отдельных работников строительных организаций.

В стране есть довольно положительные примеры успешных социально-экономических экспансионистских подходов для решения внутриотраслевых или внутритерриториальных проблем страны. Это безусловно освоение космоса. Можно говорить и о системе образования и вузах, принимающих серьезные усилия по выходу на международный уровень. Это также о строительстве российских атомных станций за рубежом.

Строительным организациям надо начинать эту работу в инициативном порядке сегодня и сейчас. Главная стратегия изменения ментальности топ-менеджмента, менеджмента и работников – это стратегия сочетания креативно-нестандартных подходов, раскрепощения и поддержка процессов творческого переосмысления и творческого мышления с конкурентно жесткой дисциплиной, одержимостью и подлинной страстью к своему делу на всех уровнях управления и производства.

Реализовать ее возможно только опираясь на первичные (семья, коллеги, друзья) и вторичные (общественные организации, профсоюзы, религиозные объединения) референтные группы, оказывающие влияние на деятельность строительных организаций. По Ю. Хабермасу [4] это сочетание жизненного мира социальных отношений человека (семья, родственники и друзья) с системным миром деловых и анонимных его отношений, имеющих место на рынках, в институтах и в обществе.

В каждой организации выстраивается определенная модель взаимозависимых, взаимодействующих и пересекающихся ментальностей работников (в широком смысле всех) и стейкхолдеров. Все акторы деятельности строительной организации преднамеренно и не преднамеренно оказывают влияние (какое-то?) друг на друга и в конечном счете на ментальность работника – личности как члена коллектива строительной организации и человека-личности как члена своей семьи и круга друзей.

Влияние на личность работника и ее формирование в организации оказывают прежде всего конкретные планы, решения и действия собственников, стейкхолдеров и сотрудников различных уровней управления, то есть тот самый системный мир деловых отношений работника. Они должны быть понятны всем и осуществляться через нравственно-ценностные установки организации. При этом социальные отношения жизненного мира человека-личности, через семью, друзей и коллег могут некоторым образом вносить «поправки» в поведение и ценностные установки личности – работника строительной организации как в положительно-активном, так и в отрицательно-оппортунистическом направлении [5].

Только эффективная деятельности организации указывает на соответствие сформированной доминирующей системы ценностей реальному внешнему окружению и внутреннему её состоянию. А принятие коллективом строительной организации выработанных в процессе его деятельности системы нравственно-ориентированных социально-экономических ценностей определяет возможности формирования новых смыслов её миссии и новых подходов к решению актуальных задач. В целом это переход от идеологии организации к её стратегии и эффективным регламентирующим процедурам управления.

Как известно теория организации зиждется на гипотезе о правильных взаимоотношениях и о положительных побудительных мотивах ее работников.

В реальной организации формируется целая палитра различных взаимоотношений и разнонаправленных побудительных мотивов. А также однонаправленных и противоположных ценностей.

Собственники и стейкхолдеры, топ-менеджмент, менеджмент и работники организации должны найти соответствующие формы взаимоотношений и сформулировать необходимые побудительные мотивы для достижения целей её устойчивого развития и решения возникающих задач.

К причинам неэффективной адаптации организаций к возникающим переменам в условиях конкуренции могут быть: устаревшие ценностные подходы, правила и допущения, на которые опираются системы организации; стиль руководства, несоответствующий принятой стратегии и внешним вызовам; отсутствие целей высокого порядка, которые могут сплачивать коллектив организации; отказ от рассмотрения актуальных проблем; несоответствие возможностей исполнителей запланированной стратегии развития организации.

Очевидно, что уход от технократизма в управлении давно назрел. Весь опыт СССР и России демонстрирует, что без некоей неосязаемой виртуальной дельты духовной культуры вся махина нашей материальной культуры организации, подкрепления её основными фондами, статистикой деятельности, новы-

ми технологиями, современными машинами и оборудованием работает в международном конкурентном пространстве не эффективно.

При этом к духовной культуре организации должны быть отнесены и усилены, отодвигаемые, как правило, нашими управленцами на задний план, смыслы деятельности коллективов, выработанные ценности, социальные ориентиры и нормы, а также используемая система знаний и навыков.

Однако негативным шлейфом до сих пор остаются процессы воспроизводства неблагоприятных условий функционирования современных социально-экономических систем страны.

Как выстраивать в этих условиях действия и перспективы развития какой-то конкретной строительной организации? На какие научно-методические основы необходимо сегодня опереться?

Ответ на эти вопросы бизнесу, власти и науке надо искать вместе.

Список литературы

1. ТОП-200 крупнейших строительных компаний мира за 2014 год [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://total-rating.ru/459-krupneyshie-stroitelnye-kompanii-mira.html> (дата обращения 10.02.2017).
2. Рейтинг самых крупных строительных компаний России за 2014 год [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://7idey.ru/samye-krupnye-stroitelnye-kompanii-rossii/> (дата обращения 10.02.2017).
3. ТОП-10 самых привлекательных стран для привлечения прямых инвестиций [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://prrian.ru/news/32631.html> (дата обращения 10.02.2017).
4. Хабермас Ю. Будущее человеческой природы: на пути к либеральной евгенике / Пер. с нем. М.Л. Хорькова. М.: Весь Мир, 2002. 144 с.
5. Белкин В.Н., Безобразова Ю.В. Социально-экономические основы оппортунизма работников российских предприятий. Екатеринбург: Изд. ООО «Энциклопедия», 2011. 158 с.

УДК 336

Плешиц Степан Григорьевич
Дергаль Петр Петрович
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет

ЛАМИНАРНОЕ СОСТОЯНИЕ И ПРОФИЛАКТИКА ТУРБУЛЕНТНОСТИ В СИСТЕМЕ БЕЗОПАСНОСТИ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация. В статье изложены теоретические положения ламинарности и турбулентности, их место в системе безопасности. Обосновывается положение о необходимости ламинарного состояния потоков, что соответствует безопасному состоянию жизнедеятельности. Раскрыта роль управления в деле поддержания ламинарного состояния.

Ключевые слова: безопасность, безопасность жизнедеятельности, чрезвычайная ситуация, ламинарность, турбулентность, управление.

LAMINAR CONDITION AND PREVENTION TURBULENCE IN SAFETY LIFE

Abstract. This article presents the theoretical position of laminar and turbulence, their place in the security system. Position about the necessity of a laminar flow state, which corresponds to the safe state of life. Disclosed management role in maintaining laminar state.

Keywords: safety, safety of vital activity, emergency, laminar, turbulence.

Динамизм и общая напряженность современной жизни во всех её проявлениях выдвинули на первое место проблему безопасности жизнедеятельности (БЖД) как важнейшей составляющей современного менеджмента. В связи с этим возникает необходимость в углубленном понимании проблем безопасности жизнедеятельности и совершенствовании методов профилактики и ликвидации чрезвычайных ситуаций (ЧС).

Безопасность жизнедеятельности напрямую связана с такими понятиями как конкурентоспособность, устойчивость, детерминированность, риски, эффективность управления и др. Перечисленные понятия со своей стороны характеризуют широкий спектр состояний безопасности жизнедеятельности.

В равнозначном смысле употребляются следующие понятия:

- система безопасности;
- безопасность жизнедеятельности;
- обеспечение безопасности и защита людей и имущества в чрезвычайных ситуациях;
- поддержание безопасности и ликвидация в кратчайшие сроки чрезвычайных ситуаций;
- профилактика чрезвычайных ситуаций;
- профилактические и ликвидационные работы;
- гражданская безопасность.

Проблема безопасности представляется весьма многоаспектной, но при этом её цель вполне ясна: это надежное и безотказное функционирование всех систем жизнеобеспечения, сохранность здоровья, работоспособности и жизни людей. При этом безопасность жизнедеятельности дифференцируется на отдельные виды безопасности – это:

- пожарная безопасность;
- взрывобезопасность
- безопасность дорожного движения;
- химическая безопасность;
- радиоактивная безопасность;
- экологическая безопасность;
- сейсмическая безопасность;
- безопасность труда;
- энергетическая безопасность;

- информационная безопасность;
- продовольственная безопасность;
- безопасность экономическая.

Требования безопасности являются всеобщими: все граждане, поступающие на службу или работу на любую должность данного предприятия, в обязательном порядке проходят инструктаж по технике безопасности.

Современная концепция безопасности требует использовать для нужд профилактики и ликвидации ущерба от чрезвычайных ситуаций методы ламинарности и недопущения турбулентности.

За последнее время для обозначения нежелательных состояний в экономике все чаще стало употребляться прилагательное «турбулентный». На практике ламинарность и турбулентность (L&T) употребляются как противоположные, несовместимые характеристики.

Ламинарность – это спокойное движение потока без перемешивания слоев, т.е. струйное течение.

Турбулентность (от лат. *turbulentus* – беспорядочный) – неупорядоченное, хаотичное движение [2. С. 14-21].

В системе жизнедеятельности среды обитания потоковая концепция позволяет придать ламинарности и турбулентности вполне определенный смысл с соответствующей оценкой.

В целом потоки должны иметь ламинарный характер, т.е. функционировать беспрепятственно и «спокойно», что соответствует безопасному состоянию системы жизнедеятельности. Однако в некоторых случаях может проявляться и своеобразная турбулентность, обусловленная наличием препятствий или иных нарушений. Например, всякого рода нарушения требований техники безопасности или пожарной безопасности и т.п.

Турбулентность порождает чрезвычайные ситуации.

Ламинарность определяет положительное состояние системы – в то время как турбулентность характеризует отрицательные и нежелательные ситуации.

В безопасности жизнедеятельности ламинарное состояние обеспечивается строгим соблюдением совокупностью документов, к которым относятся:

- производственные (технологические) требования;
- технические условия (ТУ) и стандарты (ГОСТы, ISO);
- инструкции;
- нормы и правила;
- технические регламенты;
- требования органов инспекций и надзора.

Всякие нарушения или отклонения от требований перечисленных документов влечет опасность появления турбулентности, а вместе с этим – возникновения и развития чрезвычайных ситуаций.

Ламинарное состояние и безопасность жизнедеятельности находятся в неразрывном единстве. Цель безопасности жизнедеятельности формулируется следующим образом: «Защита человека от поражающих факторов, чрезвычайных ситуаций природного, техногенного и социального характера, а также достижение комфортных условий жизнедеятельности. При этом объектом изуче-

ния является среда обитания человека – природная и производственная или техногенная» [1. С. 12-23].

Первостепенное значение в деле поддержания ламинарного состояния имеет управление – все факторы безопасности в той или иной мере являются управляемыми процессами. Согласно теории управления, управление как целенаправленный вид деятельности включает следующие функции: Планирование, Регулирование, Учет, Контроль, Анализ.

Функция «Планирование» предусматривает тщательную проработку всех факторов и угроз с целью определения вероятностей перехода системы из ламинарного состояния в турбулентное. Кроме того, в результате планирования формируется модель, отражающая все стороны функционирования данной сферы жизнедеятельности, т.е. модель ламинарности.

Функция «Регулирование» есть непосредственное выполнение запланированных мероприятий и процедур, обеспечивающих ламинарное состояние системы.

Функция «Учет» предусматривает сбор и систематизацию порождаемой информации об уровне ламинарности, а вместе с этим – о состоянии безопасности.

Функция «Контроль» есть мониторинг фактического соответствия фактического состояния безопасности запланированному режиму ламинарности.

Функция «Анализ» выполняется с целью оценки всех аспектов безопасности для получения исходных данных для следующего цикла планирования.

Для каждой функции управления формируются необходимые виды обеспечения, как то: научное, информационное, техническое, правовое, кадровое, финансовое, организационное. Так, в частности, в состав научного обеспечения, кроме дисциплин безопасности, входит теория ламинарности и турбулентности в сфере жизнедеятельности. А кадровое обеспечение есть наличие профессионально подготовленного квалифицированного персонала в области безопасности жизнедеятельности – от руководителя и до рядовых работников.

Поскольку понятия «ламинарный» и «турбулентный» стали использоваться в качестве образного выражения, то следует придать им определенный практический смысл со своей количественной оценкой.

В физике для характеристики потоковых процессов используется Число Рейнольдса: ламинарное движение жидкости возможно только до определенного значения Числа Рейнольдса, которое выражается формулой:

$$R = \frac{\rho v l}{m}$$

где: ρ – плотность среды, г/куб.см; v – скорость движения потока, м/с; l – линейный размер сечения потока, например, диаметр трубы или «живое» сечение реки, канала, м; m – коэффициент вязкости перемещаемой жидкости, стокс ($\text{м}^2/\text{с}$).

Для нужд безопасности жизнедеятельности исходное Число Рейнольдса может быть представлено в обобщенном виде:

$$(L \& M) = k \frac{U}{V} = \min \ll R_{\text{кр}},$$

т.е. отношение уровня угроз (U) к средствам противодействия этим угрозам (V).

В табл. 1. представлено толкование параметров Числа Рейнольдса для мониторинга ламинарности и турбулентности ($L \& T$)

Параметры (L & M)

№	Виды безопасности	U	V
1	Пожарная	Уровень огнеопасности	Средства огнетушения
2	Взрывобезопасность	Объекты взрывоопасности	Противовзрывные мероприятия
3	Химическая	Наличие вредных веществ	Средства вентиляции
4	Экологическая	Загрязнение среды	Экологические мероприятия
5	Информационная	Защита информации	Санкционированный доступ
6	Труда	Негативные воздействия	Средства защиты и гигиены труда
7	Экономическая	Предпринимательские риски	Конкурентоспособность

Представленные в табл. 1 параметры в каждом конкретном случае имеют соответствующие характеристики и количественные значения, что позволяет вычислять индикаторы (L & M). Индикатор ламинарности должен иметь минимальную величину и не превышать критическое значение, после которого ламинарное состояние переходит в турбулентное. Состояние ламинарной среды может быть охарактеризовано как устойчивое положение системы, как её надежное функционирование в условиях высокой безопасности.

По своей сущности ламинарность и турбулентность (L & T) являются обобщающими характеристиками состояния безопасности жизнедеятельности, а поэтому они относятся к регионам, предприятиям, отраслям.

Основное назначение индикатора ламинарности (L & M) – это оценка уровня безопасности для прогнозирования турбулентности, а вместе с этим – чрезвычайных ситуаций.

Список литературы

1. Безопасность жизнедеятельности / Под ред. С.Г. Плещица. СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2016. 311 с.
2. Плоткин Б.К. Ламинарность и турбулентность в экономике // Современные аспекты экономики. 2016. №9(229). С. 14-21.

УДК 336

Плоткин Борис Кальманович
Ассоциация содействия промышленности
Научно-экономический комитет
г. Санкт-Петербург

БЕЗОПАСНОСТЬ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ТЕОРИЯ НАДЕЖНОСТИ И УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ

Аннотация. В статье изложены теоретические положения и практические рекомендации в управлении рисками в системе безопасного предпринимательства. Обосновывается положение о необходимости использования методов теории надежности как наиболее разработанной науки об обеспечении высокого качества функционирования систем. Особое внимание уделено методам профилактики предпринимательских рисков.

Ключевые слова: безопасность предпринимательства, риски, надежность, методы профилактики предпринимательских рисков.

Plotkin Boris, K.
Industry Association
Scientific and Economic Committee
Saint-Petersburg

LIFE SAFETY: THEORY RELIABILITY AND RISK MANAGEMENT

Abstract. The article describes the theoretical principles and practical guidelines for risk management in a secure enterprise system. Substantiates the position of having to use methods of reliability theory, as the most developed science of providing the highest quality of the systems. Particular attention is paid to the methods of prevention of business risks.

Keywords: business security risks, reliability, methods of prevention of business risks.

Современная экономическая ситуация характеризуется усилением всякого рода угроз, что во всей остроте ставит проблему обеспечения безопасности в предпринимательской деятельности.

Безопасность предпринимательства непосредственно проявляется возрастанием рискованных случаев или событий. В связи с этим возникает необходимость углубленного рассмотрения предпринимательских рисков. В предпринимательской деятельности управление рисками должно занимать доминирующее положение, поскольку эффективное предпринимательство основывается на инновациях. Именно инновации порождают предпринимательские риски.

Изучение вопросов теории и практики рисков остаются на недостаточном уровне, поскольку преобладают субъективные взгляды: в частности, к рисками относят всякого рода ошибки и упущения в работе, включая и криминального характера (хищения, мошенничество, халатность и т.п.).

Для управления рисками в системе безопасности предпринимательства следует использовать методы теории надежности как наиболее разработанную науку об обеспечении высокого качества функционирования систем.

Основопологающим понятием теории надежности является отказ: в рассматриваемом аспекте – это реально наступивший рискованный случай (событие), влекущий определенный ущерб.

Надежность есть свойство системы, обусловленное её безотказностью и обеспечивающее выполнение своих функций в установленном объеме, т.е. достижение цели данной производственно-коммерческой деятельности предприятия. За количественную меру надежности $R(t)$ принимается вероятность безотказности в течение времени t . Зная плотность распределения $f(t)$ времени безотказного функционирования, определяется величина надежности $R(t) = \int_t^{\infty} f(t) dt$

Основные характеристики надежности:

– интенсивность отказов, т.е. интенсивность рискованных событий:

$$\lambda(t) = \frac{f(t)}{R(t)},$$

– наработка на отказ – среднее время между двумя одноименными рисковыми случаями:

$$T_0 = \frac{\sum t_i}{n}.$$

Большое значение для практики имеет экспоненциальный закон надежности, для которого:

1. Плотность распределения времени безотказной работы:

$$f(t) = \lambda e^{-\lambda t}.$$

2. Интенсивность отказов:

$$\lambda = \frac{1}{T_0} = const.$$

3. Надежность:

$$R(t) = e^{-\lambda t}.$$

Представленные зависимости определяют совокупность исходных данных и вычислительные процедуры [2. С. 54-59].

Необходимая надежность функционирования предприятия как системы поддерживается профилактикой рисков.

Всякого рода субъективные факторы, т.е. связанные с «человеческим фактором», к рискам не относятся. Например, рисками нельзя считать ошибки в документах, хищения имущества, искажение отчетности и прочие проявления недостаточного уровня профессиональной квалификации.

Важно отметить, что теория предпринимательства и надежности рассматривают только объективные риски, обусловленные сущностью производственно-коммерческой деятельности.

Теория надежности в системе безопасности в предпринимательской деятельности рассматривает факторы, которые определяют объективную природу рисков. Каждому фактору соответствует вероятность безотказной работы – надежности и безопасности предприятия $R(t)$.

Таблица 1

Факторы объективности предпринимательских рисков

№	Факторы объективности рисков в предпринимательстве	$R(t)$
1	Эмерджентность	0,85
2	Стохастичность	0,75
3	Неопределенность – энтропия	0,80
4	Турбулентность экономическая	0,95
5	Низкая управляемость – неудовлетворительный менеджмент	0,70
6	Недостоверная информация	0,85
7	Низкая адекватность моделей управляемых процессов	0,90
8	Окончание жизненных циклов составляющих предпринимательства	0,80

Представленные факторы действуют независимо друг от друга, а поэтому общая вероятность надежного функционирования выражается произведением:

$$\left(\prod_1^n R_i\right) \text{ или } \left(\prod_1^8 R_i\right) = 0,2.$$

Отсюда следует весьма высокая вероятность величины начального риска, т.е. $P_{\text{нач}} = 1 - 0,2 = 0,8$. В результате целенаправленного надлежащего менеджмента начальные риски снижаются до конечной величины – до уровня допустимого риска. Величина рисков поддерживается на допустимом уровне за счет следующих качеств управленческого персонала:

- профессионализм;
- квалификация, включая запас профессиональных знаний;
- опыт и интуиция;
- креативный подход в менеджменте.

С точки зрения системологии, предприятие состоит из трех частей, что отображается следующим выражением:

$$F = D \cup S \cup E,$$

где: F – предприятие как «большая система»; D – детерминированная, т.е. определенная часть системы; S – стохастическая, т.е. вероятностная часть системы; E – эмерджентная, т.е. порождаемая часть системы.

Детерминированная и стохастическая части предприятия (фирмы) могут быть описаны математически, т.е. количественно, а поэтому для них могут быть построены вполне адекватные модели, которые служат основой для принятия эффективных управленческих решений.

Стохастическая, т.е. вероятностная составляющая процесса управления базируется на данных предшествующей практики, накапливаемой статистической информации, а поэтому для учета указанной части управленческий персонал, кроме профессиональных знаний, должен обладать определенным опытом.

Управление производственно-коммерческой деятельностью в условиях рыночной экономики не вырабатывает у работника жесткие стереотипы, ибо практика весьма разнообразна и динамична. Из этого следует, что практический опыт по мере увеличения генерирует креативный – творческий подход к выполнению своей работы.

Для оценки доли креативности в стохастической части функционирования предприятия следует использовать меру неопределенности системы – энтропию.

Неопределенность системы зависит от количества возможных её состояний n и их вероятностей p . Энтропия измеряется в битах (двоичных единицах) и выражается следующей формулой:

$$H = - \sum_{i=1}^n p_i \times \log_2 p_i.$$

Начальная энтропия для предприятия весьма высока, но по мере поступления информации об управляемом процессе эта энтропия – неопределенность – сокращается до минимально возможного уровня. Остаточная неопределенность, обусловленная стохастической составляющей производственно-коммерческой деятельности, преодолевается с помощью опыта и креативностью менеджеров.

Эмерджентная составляющая определяет весьма существенную часть общей неопределенности системы. Более того, эта часть характеризуется и некоторой непредсказуемостью, причиной чему являются порождаемые большой системой дополнительные свойства. Таким образом, именно эмерджентность является единственной объективной причиной наличия предпринимательских рисков – все прочие факторы (см. табл. 1) могут быть нейтрализованы действиями управленческого персонала

Следует отметить, что выражение «страхование рисков» весьма неудачно, поскольку риски являются объектами профилактики. Страхование есть отношения по защите имущественных интересов при наступлении страховых случаев. Следовательно, объектом страхования является ущерб, наносимый уже наступившим событием – страховым случаем.

Система, основанная на методах теории надежности, охватывает все виды предпринимательских рисков, которые подразделяются на следующие укрупненные группы:

- 1) коммерческие;
- 2) производственные;
- 3) гражданской ответственности.

В рамках указанных групп выделяются риски:

- а) начальные – конечные (допустимые);
- б) внутренние – внешние;
- в) управляемые – неуправляемые.

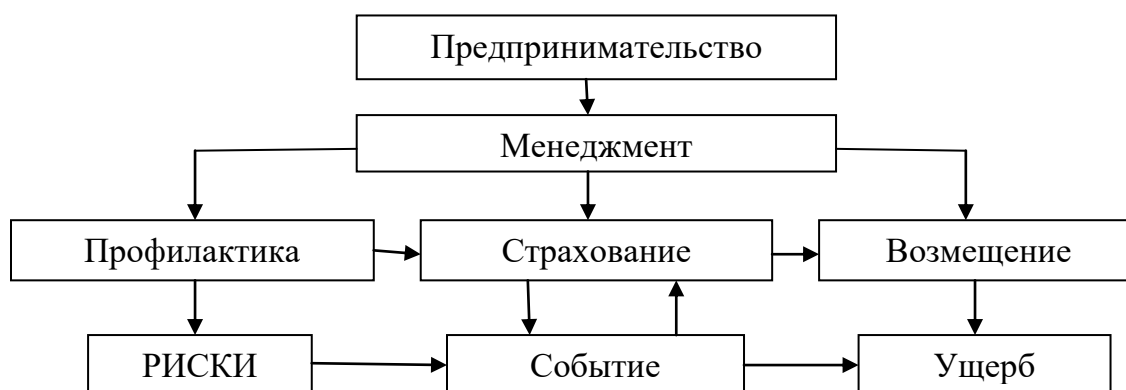


Схема 1. Профилактика рисков и страхование ущерба

Внутренние риски локализуются в рамках данного предприятия и находятся в компетенции этого предприятия. Внешние риски – это риски, причины которых обусловлены действиями деловых партнеров и сторонних организаций. (Например, риск – срыв поставок).

Большинство внутренних рисков являются управляемыми, благодаря чему и происходит снижение вероятностей начального риска до конечного – приемлемого – уровня. Внешние риски также в определенной мере могут быть управляемыми – вплоть до смены деловых партнеров

Таким образом, просматривается последовательность: «предпринимательская идея – инновации – начальные риски – безопасность предпринимательства – менеджмент – профилактика – риски конечные – страхование – рисковый случай – ущерб – возмещение – результат – конкурентоспособность».

Конкуренция не может рассматриваться как фактор риска, ибо конкуренция есть свойство рынка, т.е. среда, в которой осуществляется предпринимательская деятельность.

Для каждого вида риска вычисляются параметры (λ, T_0) , на основе чего устанавливается требуемый уровень надежного функционирования предприятия как субъекта предпринимательства – рекомендуемый уровень надежности $R = (0,8 - 0,95)$.

Согласно теории управления, количество управляющих воздействий (B) должно быть не менее числа возможных состояний управляемого объекта (X), в данном случае рисков, что оценивается коэффициентом управляемости:

$$K = \frac{\{X\}}{\sum B}$$

Теория надежности вырабатывает конкретные управляющие воздействия на факторы рисков по всем базисным логистическим процессам: закупки, продажи, транспортировка, запасы, производство [1. С. 260].

Предпринимательские риски поддерживаются на минимальном уровне благодаря грамотному менеджменту, который должен включать весь научный аппарат экономики и организации, включая положения теории надежности. При этом количество управляющих воздействий должно заведомо превышать множество возможных рисков.

Следовательно, теория надежности является научной основой для формирования стратегии обеспечения безопасности предпринимательской деятельности в составе менеджмента предприятия.

Список литературы

1. Плоткин Б.К., Гогин Д.Ю. Предпринимательский функционал логистики. СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2014. 325 с.
2. Плоткин Б.К. Математические выражения в логистике и управлении цепями поставок. СПб.: Изд-во Инфо-да, 2015. 91 с.

УДК 334

Погорельцев Александр Сергеевич
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет

ФАКТОР ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В РАЗВИТИИ ФКС РОССИИ

Аннотация. Развитие федеральной контрактной системы в России напрямую зависит от качества функционирования регулирующих систему институтов, а также от информационных технологий, с помощью которых осуществляется взаимодействие контрагентов. В статье рассматриваются особенности интеграции информационных технологий в институциональную среду ФКС, а также перспективные направления применения IT как предмета исследования.

Ключевые слова: информационные технологии, тендеры, контрактные отношения, федеральная контрактная система, ФКС, инновации.

Pogoreltsev Alexander, S.
Saint-Petersburg State University of Economics

THE FACTOR OF INFORMATION TECHNOLOGIES IN THE DEVELOPMENT OF THE FCS OF RUSSIA

Abstract. The development of the federal contract system in Russia directly depends by the quality of the functioning of the institutions regulating of this system, and by the information technologies through which the counterparties interact. In the article features of integration of information technologies in the institutional environment of FCS, as well as perspective directions of IT application as a subject of research are considered.

Keywords: information technologies, tenders, contractual relations, federal contract system, FCS, innovation.

Федеральная контрактная система Российской Федерации является сложным экономическим механизмом, который призван регулировать всю внутреннюю и внешнюю закупочную деятельность государства. Данный механизм дей-

ствуется в определённых институциональных условиях, задаваемых правовыми, экономическими, государственными и общественными институтами. Правовые условия формируются, в рамках нормативно-правовой системы ФКС, в основе которой федеральные законы 44-ФЗ и 223-ФЗ. Экономические институты ФКС – это набор фундаментальных норм, правил и принципов, позволяющих контрактной системе в лучшей степени удовлетворять потребности государства и контрагентов. В функции государственных и общественных институтов вменяется контроль за эффективностью функционирования контрактной системы и соблюдению её основных принципов.

Таким образом, методологически, современное состояние рынка закупочной деятельности в России и её развитие целесообразно изучать с помощью анализа образующей её институциональной системы как объекта исследования, а предметом в таком случае, в рамках темы, будут информационные технологии, которые оказывают прямое влияние на исполнение институтами своих функций, а соответственно и на вектор развития ФКС РФ. При этом, важно отметить, что качественная составляющая функций не зависит от самого факта интеграции в институциональную среду информационных технологий, а более того, в некоторых случаях подобные технологии могут являться компонентом очередного административного барьера между контрагентами, и на то указывают объективные данные. Например, если рассматривать принцип, согласно которому ФКС должна формировать конкурентный рынок товаров, работ и услуг, стоит обратиться к официальной статистике, согласно которой по 44-ФЗ с помощью неконкурентных способов закупок было осуществлено 29,67% всех закупок за 2016 год на сумму 1 620 837,9 млн. рублей и по 223-ФЗ – 35,38% на сумму 9 198 322,0 млн. рублей [2]. При этом использование электронных торговых площадок в общей практике составляет не более 56,5%. По мнению автора, одна из основных проблем в данном случае, даже при условии использования информационных технологий заключается в создании искусственных барьеров и манипулировании контентом, загружаемым заказчиком на торговую площадку.

Так, в период с декабря 2016 по январь 2017 года консалтинговым агентством «CMRS RUS» был поставлен эксперимент, отдельная часть которого достойна внимания в рамках темы, а именно анализировалась подготовка к участию и участие типичного потенциального контрагента – представителя малого бизнеса в региональной контрактной системе Санкт-Петербурга в конкурентной процедуре с использованием электронной торговой площадки.

В результате, была произведена классификация институциональных барьеров, с которыми столкнулся контрагент и определены следующие виды системных барьеров:

- информационный барьер (обозначает дискриминацию контрагента в части некорректной передачи информации и/или манипулирования контентом);
- барьер «подмены регулирования» (подразумевает действия третьих сторон, в первую очередь, действия электронных торговых площадок и банковских структур, которые повышают издержки контра-

- агентов и подменяют собой функцию регулирования государственных институтов, то есть напрямую или косвенно вмешиваются во взаимодействие контрагентов ФКС);
- барьер «нормативно-правовой системы конфликта» (барьер характеризует несовершенство нормативно-правовой системы ФКС, вследствие которого контрагенты предпринимают попытки адаптироваться к негативным условиям системы);
 - субъективный барьер (в данном случае и применительно к теме можно утверждать наличие ситуаций аффилированности контрагентов, несмотря на широкое применение информационных технологий).

При этом каждый из барьеров содержит от 4 до 11 дискриминирующих факторов, затрудняющих участие потенциального поставщика и нарушающих принцип конкурентности. Причиной тому авторы видят ограничено рациональное или даже оппортунистическое поведение сторон контрактного процесса. Некоторые из рассматриваемых в исследовании дискриминирующих факторов стали возможными ввиду использования информационных технологий. Например, было выявлено, что некоторые организаторы конкурсных процедур затрудняют поиск информации в системах открытых данных ввиду недостаточной стандартизации представления информации на электронных торговых площадках. Также было отмечено, что третьи стороны – электронные торговые площадки необоснованно возлагают на себя регулирующие функции и косвенно вмешиваются в процесс допуска поставщика к участию в конкурентной процедуре, используя различные формальные подходы, такие как наложение дополнительного финансового обременения на потенциального участника или отсутствие полной информации об иных обязательных платежах. Таким образом возникает зачастую необоснованный рост издержек поставщика. Важно отметить, что существование некоторых подобных дискриминирующих факторов отмечается и в официальных источниках [1]. В частности, в докладе о результатах мониторинга применения Закона № 44-ФЗ за I-III кварталы 2016 г., отмечается необходимость снижения издержек заказчиков за счет стандартизации подходов к описанию объектов закупок.

Информационные технологии, это важная составляющая в функционировании экономических институтов ФКС. Эффективность использования электронных средств при взаимодействии сторон контрактной системы должна находиться в прямой зависимости от уровня издержек контрагентов. Тенденции развития IT-отрасли в России открывают новые направления совершенствования отношений контрагентов. Интересен в этом отношении аналитический доклад Российской Венчурной Компании, подготовленный совместно с Ernst & Young, относительно сценариев инновационного развития и глобализации российской отрасли информационных технологий [3]. Выделяются четыре основных сценария – облачные вычисления, «интернет-вещей», большие данные и автоматизация большого числа задач. Рассмотрим проявление каждого из трендов в рамках развития институтов ФКС (табл. 1).

**Влияние информационно-технологических трендов
на институты федеральной контрактной системы***

№	Тренд	Проявление тренда применительно к ФКС	Реакция институциональной системы ФКС
1	Облачные вычисления	Улучшенные возможности по хранению и обработке данных	Развитие внутреннего IT-рынка; Рост количества контрагентов – поставщиков информационной инфраструктуры; Снижение количества контролирующих институтов (а соответственно затрат) за счёт использования технологии цепочки блоков транзакций
		Диверсификация процессов информационного сопровождения ФКС	Рост количества участников контрактного процесса за счёт привлечения третьих сторон; Снижение операционных затрат на информационное сопровождение ФКС
2	Интернет-вещей	Удаленный контроль над контрактными проектами	Улучшенный институциональный контроль за выполнением контрактов на поставку инновационной продукции
		Оптимизация производительности сложных систем, в том числе с помощью систем принятия решения	Появление возможности принять оперативное решение в зависимости от хода контрактного проекта; снижение транзакционных издержек и минимизация рисков появления сложно прогнозируемых затрат при планировании
		Создание новых моделей, основанных на обработке данных от подключенных объектов и на взаимодействии с ними потребителей	Оценка «продуктивности» контракта и улучшенный контроль за расходованием бюджетных средств; Более точные «сигналы» правовым институтам о качестве действующих нормативов
3	Большие данные	Повышение эффективности управления ФКС благодаря более глубокому и своевременному анализу информации	Ускорение движения информации о ходе контрактного проекта от контрагентов к регулятору; Улучшенные возможности по получению детализированной информации и статистики в национальном масштабе
		Использование аналитических систем анализа массивов данных для моделирования контрактных процессов	Моделирование и экспериментирование с контрактами на поставку технологически сложно продукции для государственных нужд, в том числе для оборонного заказа; снижение издержек на стадии планирования и подготовки к контракту

№	Тренд	Проявление тренда применительно к ФКС	Реакция институциональной системы ФКС
		Использование данных о поведении контрагента и совершенных им транзакциях	Появление значительных возможностей для антикоррупционной оценки ФКС с помощью изучения типичных ситуаций, приводящих к уголовным и административным правонарушениям; снижение контрольной нагрузки и издержек у регулирующих институтов
		Автоматическое принятие решений на основании построенной модели поведения	Улучшение механизма экономических институтов через автоматизацию закупочных процедур на продукцию массового стандартизированного рынка с использованием стандартов контрактов в национальном масштабе
4	Автоматизация большого числа задач	Повышение производительности и эффективности выполнения рутинных задач, таких как поиск и анализ информации	Снижение бюрократической нагрузки на ФКС и минимизация дискриминирующих факторов, связанных с информацией;
		Расширение возможностей с помощью систем, способных обнаруживать сложные взаимосвязи и корреляции между различными факторами	Улучшение возможностей по планированию и закупке сложной технологически продукции за счёт анализа множества переменных факторов, которые могут оказать влияние на качество поставки [4]
		Автоматическая генерация контента	Снижение издержек потенциальных поставщиков с помощью создания стандартных шаблонов заявки на участие в конкурентной процедуре

* Таблица разработана автором на основании данных о трендах из источника [3]

В заключение изложенного можно сделать следующие выводы относительно влияния информационных технологий на развития федеральной контрактной системы (как одного из факторов):

во-первых, информационные технологии не являются универсальным средством, с помощью которого можно было бы минимизировать негативные риски функционирования ФКС. Необходимо применять институциональный подход и рассматривать ИТ с точки зрения функционирования институтов, регулирующих ФКС. Требуется более полное исследование, чтобы отразить весь комплекс позитивных и негативных сторон, начиная от антикоррупционного аудита электронных средств и заканчивая анализом издержек контрагентов от внедрения тех или иных технологий в контрактный процесс;

во-вторых, динамика институционального развития в среднесрочной перспективе столкнётся с необходимостью подключения принципиально иных институциональных форм контроля и регулирования, например, таких как использование цепочек блоков транзакций. Внедрение подобных инновационных технологий в процессы ФКС с одной стороны значительно улучшит качество исполнения институтами функций (особенно с точки зрения общественно-гражданского контроля ФКС), но и приведёт к выполнению значительного объёма работы в области нормативно-правового регулирования и росту соответствующих издержек.

Список литературы

1. Доклад о результатах мониторинга применения Закона №44-ФЗ за I-III кварталы 2016 г. Министерство экономического развития РФ, 2016.
2. Официальный сайт единой информационной системы в сфере закупок <http://zakupki.gov.ru>.
3. Сценарии инновационного развития и глобализации российской отрасли информационных технологий // Ernst & Young. РВК. 2015. С. 6.
4. Юдин Д.С., Григорьев К.А. Тенденции функционирования инновационно-активных предприятий в условиях глобализации // Экономика и предпринимательство. 2015. №3(56). С. 711-714.

УДК 334

Половникова Надежда Анатольевна
Николихина Светлана Анатольевна
Петербургский государственный
университет путей сообщения
императора Александра I

РОЛЬ СОТРУДНИЧЕСТВА В ПОВЫШЕНИИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СТРОИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Аннотация. Статья посвящена актуальным вопросам повышения конкурентоспособности с использованием логических долгосрочных взаимоотношений с партнерами. Росту объемов работ в строительстве, повышению их качества, помимо наличия инвестиционных ресурсов способствует конкуренция между участниками строительного рынка. В свою очередь чтобы выдерживать конкуренцию с другими участниками с целью сохранения своей доли на рынке и обеспечения расширения рынков сбыта, улучшения финансовых результатов строительные предприятия должны повышать свою конкурентоспособность.

На современном этапе экономического развития Российской Федерации, понятие конкурентоспособность играет важную роль. Создание конкурентоспособных предприятий является главным направлением деятельности государства в области обеспечения конкурентоспособности всей экономики страны в целом.

Ключевые слова: строительство, конкурентоспособность, заинтересованные стороны, взаимодействие.

Polovnikova Nadezhda, A.

Nikolihina Svetlana, A.

Saint- Petersburg State Transport University

THE ROLE OF COOPERATION IN COMPETITIVE RECOVERY OF BUILDING COMPANIES

Abstract. The article is devoted to topical issues of competitive recovery with long-term relationships with partners. Growth of volumes of construction works, improving their quality, in addition to the availability of investment resources promotes competition between participants of the construction market. In turn to compete with other participants in order to retain their share in the market and ensure expansion of markets, improvement of financial results of construction enterprises should improve their competitiveness.

At the present stage of economic development of the Russian Federation, the concept of competitiveness plays an important role. The creation of competitive enterprises is the main direction of activity of the state in ensuring the competitiveness of the entire economy.

Keywords: construction, competitiveness, stakeholders, interaction.

Строительство играет важную роль в развитие любого города, региона или страны в целом, создавая пассивную часть основных фондов для всех видов экономической деятельности и обеспечивая решение целого комплекса задач в экономике, социальной сфере, экологии, развитии инфраструктуры. Росту объемов работ в строительстве, повышению их качества, помимо наличия инвестиционных ресурсов способствует конкуренция между участниками строительного рынка. В свою очередь чтобы выдерживать конкуренцию с другими участниками с целью сохранения своей доли на рынке и обеспечения расширения рынков сбыта, улучшения финансовых результатов строительные предприятия должны повышать свою конкурентоспособность.

На современном этапе экономического развития Российской Федерации, понятие конкурентоспособность играет важную роль. Создание конкурентоспособных предприятий является главным направлением деятельности государства в области обеспечения конкурентоспособности всей экономики страны в целом.

Предприятие является основным звеном в экономике страны, поэтому повышение конкурентоспособности предприятий имеет особую важность. В условиях сложившейся экономической ситуации перед отечественными предприятиями стоит главная задача – повышение конкурентоспособности своей продукции.

Оценка конкурентоспособности предприятия необходима для разработки конкурентной стратегии, максимально эффективной для конкретного предприятия, с учетом внешней среды и внутренних особенностей этого предприятия. Конкурентоспособность предприятия определяется наличием у него конкурентных преимуществ, то есть способностью предприятия положительно выделяться среди конкурентов.

В настоящее время в качестве одного из конкурентных преимуществ любого предприятий можно выделить наличие логических долгосрочных взаимоотношений с партнерами и учет интересов заинтересованных сторон. Для пред-

приятый инвестиционно-строительного комплекса, одной из особенностей которого является большой круг участников задействованных в процессе создания объекта и оказывающих влияние на сроки и качество его возведения, а сооружаемые объекты влияют на жизнедеятельность населения, данный аспект приобретает особую значимость.

Прежде чем рассмотреть важность логических долгосрочных взаимоотношений с партнерами и учет интересов заинтересованных сторон, остановимся на самом понятии заинтересованная сторона.

Данное понятие – заинтересованная сторона можно встретить в стандартах качества, стратегических планах и законодательстве. Упоминание об их важности можно встретить в первые годы существования моделей TQM. В модели делового совершенства Европейского фонда менеджмента качества (EFQM) сделан следующий шаг – в предполагаемые результаты наравне с удовлетворенностью потребителя и экономическими показателями были включены удовлетворенность работников и ответственность перед обществом. В модели EQA, а также в разработанной в дальнейшем на его основе модели делового совершенства Европейского фонда менеджмента качества EFQM, было включение такого фактора, как «влияние на общество», означающее, что интересы организации и ее потребителей могут быть ограничены, если вступают в противоречие с интересами общества. В стандартах ИСО серии 9000:2000 также уделяется много внимания концепции заинтересованных сторон, особенно в МС ИСО 9004:2000 – руководстве по улучшению деятельности.

В целом направление, связанное с заинтересованными сторонами, в теории и деятельности организаций возникло в 60 годы XX века. Новый виток развития исследований и возникновение теории заинтересованных сторон связывают с Э. Фрименом и выходом в свет в 80 годы его работы «Стратегический менеджмент: концепция заинтересованных сторон», в которой вводится понятие «заинтересованная сторона», приводится упрощенный перечень и схематичное изображение. С развитием теории появлялись и появляются все новые и новые статьи и монографии в данной области.

В дальнейших своих работах Р.Э. Фримен и его ученики стремились обосновать, необходимость для фирмы нести ответственность перед заинтересованными сторонами используя для этого разные подходы – неокантианский, реинтерпретирующий теорию транзакционных издержек и апеллирующий к феминистской этике. Со второй половины 1980 годов его работы были ориентированы на теоретические и методологические аспекты концепции.

С целью рационализации работы с заинтересованными сторонами в 90 годы XX века появляется концепция Митчелла, ориентированная на создание практического инструментария. Авторами была выбраны и предложены три атрибута: власть, законность, срочность требований, которые позволяют разбить заинтересованные стороны на семь классов в зависимости от их значимости. Три из них обладают одним атрибутом (латентные к ним относятся бездействующая группа (обладающая властью); контролируемая группа и требующая группа), три – двумя (ожидающие к которым относятся доминирующая группа,

зависимая группа, опасная группа) и только одни – тремя (категорические – категорическая группа).

При этом необходимо отметить, что способ упорядочивания может изменяться в зависимости от обстоятельств и не существует универсального отнесения групп заинтересованных сторон к группам влияния.

Помимо концепции Митчелла в качестве практического инструментария теории заинтересованных сторон применяются:

- балансовая модель ресурсных отношений исходящая из того что отношения между заинтересованными сторонами выстраиваются вокруг ресурсного обмена. Ресурсы понимаются в широком смысле, как все имеющее ценность для заинтересованной стороны. При этом отношения между объектами могут быть трех типов: асимметричными в пользу целевого элемента, эквивалентными, асимметричными в ущерб целевому элементу.
- сетевая модель, в соответствии с ней взаимоотношения заинтересованных сторон можно представить в виде сети и для анализа их структуры применяется анализ сетей.

При реализации инвестиционно-строительных проектов в зависимости от схемы его осуществления взаимодействие строительной организации с заинтересованными сторонами может происходить на разных стадиях. При схеме реализации ИСП «проектирование-подряд-строительство»: на стадии строительства и ввода в эксплуатацию, при схеме «проектирование-строительство» взаимодействие осуществляется и на стадии проектирования и т.д. Взаимодействия по своему характеру могут быть информационными (простой обмен информацией), консультационными, функциональными (частичное выполнение общей работы), организационными (установление регламентов, нормативов и пр.), экономическими и социально-психологическими.

Продуманные и выстроенные взаимоотношения могут стать ядром расширенного предприятия, состоящего из целой группы компаний. Долгосрочное взаимодействие проектировщиками, архитекторами, застройщиками и промышленностью строительных материалов будет способствовать применению инновационных материалов.

Необходимо рассматривать не только инвестиции в собственные мощности, инфраструктуру и ресурсы, но и учитывать таковые у своих ключевых партнеров. Так, например, ЗАО «ЮИТ Лентек» была сформулирована стратегия поставок всего концерна, включающую аспекты ответственности и этичности, а также аудиты деятельности субподрядчиков в качестве ее неотъемлемой части. С помощью гармонизированных процедур легче назначать тендеры среди партнеров, отслеживать любые риски ответственности и участвовать в систематическом диалоге с цепочкой поставок на предмет методов работы, которые предусматривают стратегию поставок.

ЗАО «Лемминкяйнен Рус» провозглашает открытое общение, соблюдение договоров и достижение взаимного доверия с целью достижения своего успеха и для успеха своих партнеров. Компания выбирает своих партнеров по объективным основаниям, и личные причины не должны влиять на этот выбор. Каче-

ство, надежность, цена, производительность и методы работы партнеров должны соответствовать требованиям концерна Лемминкяйнен. На официальном сайте компании ЗАО «Лемминкяйнен Рус» говорится об ожиданиях от партнеров соблюдения законов и постановлений, а также международных конвенций по правам человека, трудовым правам и по вопросам охраны окружающей среды, а также о том, что компания способствует соблюдению принципов Кодекса корпоративного поведения среди субподрядчиков и поставщиков и контролирует их деятельность в этом направлении.

В настоящее время учет интересов заинтересованных сторон, приобретает популярность и занимает важное место в повышении конкурентоспособности организаций, позволяет строить и реализовывать стратегические планы и способствует более грамотному развитию региона и страны в целом. Данная деятельность направлена на получение долгосрочного эффекта.

Список использованной литературы:

1. *Половникова Н.А.* Роль инвестиционно-строительного комплекса в инновационном развитии страны / Инновации, технологии, экономика (ИНТЭК-2011): Матер. междунар. науч.-практ. конференции. Иваново, 17-18 марта 2011 года / Под ред. *Н.В. Клочковой.* – Иваново: Иван. гос. энерг. ун-т, 2011. С. 294-298.

2. *Половникова Н.А.* Теория заинтересованных сторон и пути ее применения в строительстве// Строительно предпринимательство и недвижимая собственность. Сборник с докладами от 29-та научна-практическа конференция. Варна: Издательство «Наука и икономика» Икономически университет, 2014. С. 228-235.

УДК 004.413.4

Радушкевич Марина Александровна

Белорусский национальный технический университет

АНАЛИЗ РИСКОВ ИННОВАЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ НА ОСНОВЕ НЕЙРОННЫХ СЕТЕЙ

Аннотация. Анализ рисков является одним из важнейших процессов, влияющих на принятие решения о реализации инновационного проекта. В отличие от обычного инвестиционного проекта инновационный проект сопровождается высоким уровнем риска на всех стадиях его жизненного цикла, именно поэтому его реализация требует повышенного внимания к анализу рисков. Своевременная оценка рисков проекта дает возможность не только вовремя идентифицировать возможные риски, но и принять меры по их предотвращению и минимизации, чтобы инновационные проекты не заканчивались неудачей. Тщательная оценка рисков может приблизить инвесторов и менеджеров проекта к успешному внедрению инновации и получению прибыли. Ни один инновационный проект не может быть успешно реализован без применения современных методик риск – анализа. Одной из перспективных методик является анализ рисков на основе нейронных сетей, которая в отличие от других методик не требует сложных расчетов и учитывает смешанную природу инновационных рисков. Возможность применения нейронных сетей с целью

анализа и оценки рисков инновационных проектов практически не представлена в отечественной и зарубежной литературе. Этот факт свидетельствует о перспективности проведения исследований в этом направлении.

Ключевые слова: риск, инновационный проект, анализ, оценка, модель, нейронная сеть.

Radushkevich Marina, A.

Belarusian National Technical University

RISK ANALYSIS OF THE INNOVATIVE PROJECTS BASED ON NEURAL NETWORKS

Abstract. Risk analysis is one of the most important process that affect the decision on the implementation of the innovation project. Innovative project unlike investment project is accompanied by a high level of risk at all stages of its life cycle, that's why it's implementation requires increased attention to the risk analysis. Timely risk analysis of the innovative project allows to identify risks and to take measures to prevent and minimize risks. A thorough risk analysis can bring profit and successful implementation of innovation to the investors and project managers. Innovative project can't be successfully implemented without modern methods of risk analysis. One of the perspective method is the analysis based on neural network risk. The possibility of using neural networks to analyze and assess the risks of innovation projects is not represented in the domestic and foreign literature. This fact indicates the possible prospects of research in this direction.

Keywords: risk, innovative project, analysis, evaluation, model, neural network.

Процесс управления рисками подразумевает разработку комплекса мер по снижению и предотвращению рисков, угрожающих успешной работе проекта. Однако порой специалистами, занятыми реализацией проекта, не уделяется анализу рисков должное внимание, что приводит к достижению риском его критической точки. Поэтому в современной рыночной экономике предприятиям очень сложно выжить без системы риск – анализа инновационных проектов. Если не уделять особого внимания инновационным рискам, то может возникнуть недооценка перспективных проектов, что приведет к отказу от их реализации, и, следовательно, к потере прибыли.

Существует множество методов оценки рисков и управления ими. Поскольку все методики отличаются друг от друга по таким критериям как: сложность расчетов, время оценки, наглядность результатов и т.д., то не все они подходят для анализа инновационных рисков. Каждый из существующих методов оценки рисков обладает своими достоинствами и недостатками. Качественные методы позволяют рассмотреть все возможные рисковые ситуации и описать все многообразие рисков проекта, но получаемые при этом результаты оценки часто обладают не очень высокой объективностью и точностью. Использование количественных методов дает возможность получить численную оценку рискованности проекта, определить степень влияния факторов риска на его эффективность. К числу недостатков этих методов можно отнести необходимость сбора большого объема исходной информации за длительный период времени; сложности при определении законов распределения исследуемых факторов и результирующих показателей; изолированное рассмотрение изменения одного фактора без учета влияния других и т.д. [1].

Выбор менеджерами проекта неподходящего метода может привести в процессе реализации инновационного проекта к существенным потерям и убыткам. Именно поэтому выбор метода анализа рисков является одним из важнейших факторов успешности реализации инновационного проекта.

Современная система управления инновационными рисками должна учитывать специфические особенности развития промышленных предприятий:

- наличие морально устаревшего и физически изношенного оборудования, эксплуатируемого на большинстве предприятий;
- отсутствие стратегической и сбалансированной системы управления рисками инновационной деятельности;
- отсутствие на предприятиях персонала необходимого профессионального уровня подготовки для непрерывного управления инновационными рисками;
- несоответствие внедряемых инновационных технологий и возможностей существующего оборудования;
- отсутствие мотивации управленческого персонала предприятия по совершенствованию управления инновационными рисками.

Одной из современных моделей, учитывающих вышеперечисленные факторы, является модель анализа инновационных рисков, основанная на работе нейронных сетей.

Нейронная сеть – это совокупность простых обрабатывающих элементов, посылающих сигналы один другому по взвешенным связям. Типы связей, допустимых между элементами сети, зависят от конкретной модели [2. С. 32].

Возможность использования нейронных сетей для анализа рисков инновационных проектов обуславливается тем, что нейронные сети не нуждаются в заранее известной модели, а строят ее самостоятельно, на основе предъявляемой информации. Преимуществом использования нейронных сетей является возможность их применения даже в тех случаях, когда неизвестен точный вид связи между входными данными, что свойственно инновационным рискам, так как они имеют смешанную природу. Достаточно лишь точно знать, что эта связь существует. Пример применения нейронной сети, адаптированной для анализа рисков инновационных проектов, показан на рис. 1.

Данная модель представляет собой многослойную нейронную сеть, использующую множество входных данных (X_1, X_2, \dots, X_n), в качестве которых могут использоваться оценки экспертов по каждому из рисков, присущих анализируемому инновационному проекту. Оценки должны выставляться по десятибалльной шкале. Количество входных элементов определяется экспертами, в зависимости от выявленного числа рисков, которые могут возникнуть при реализации проекта.

Каждый из выделенных факторов риска может влиять как на одну определенную группу риска, так и на все сразу, так как риски могут иметь смешанную природу. Каждый сигнал X_n умножается на соответствующий вес W_n (от 0 до 1), который так же задается экспертной группой, состоящей из специалистов тех сфер, на которые могут повлиять риски проекта. Суммирующий блок складывает взвешенные входы, получая конечный сигнал R (совокупный риск про-

екта). Именно на основе полученного конечного результата менеджерам проекта необходимо принимать решение о реализации инновационного проекта. Также полученный совокупный риск проекта следует учитывать при расчетах показателей экономической эффективности проекта.

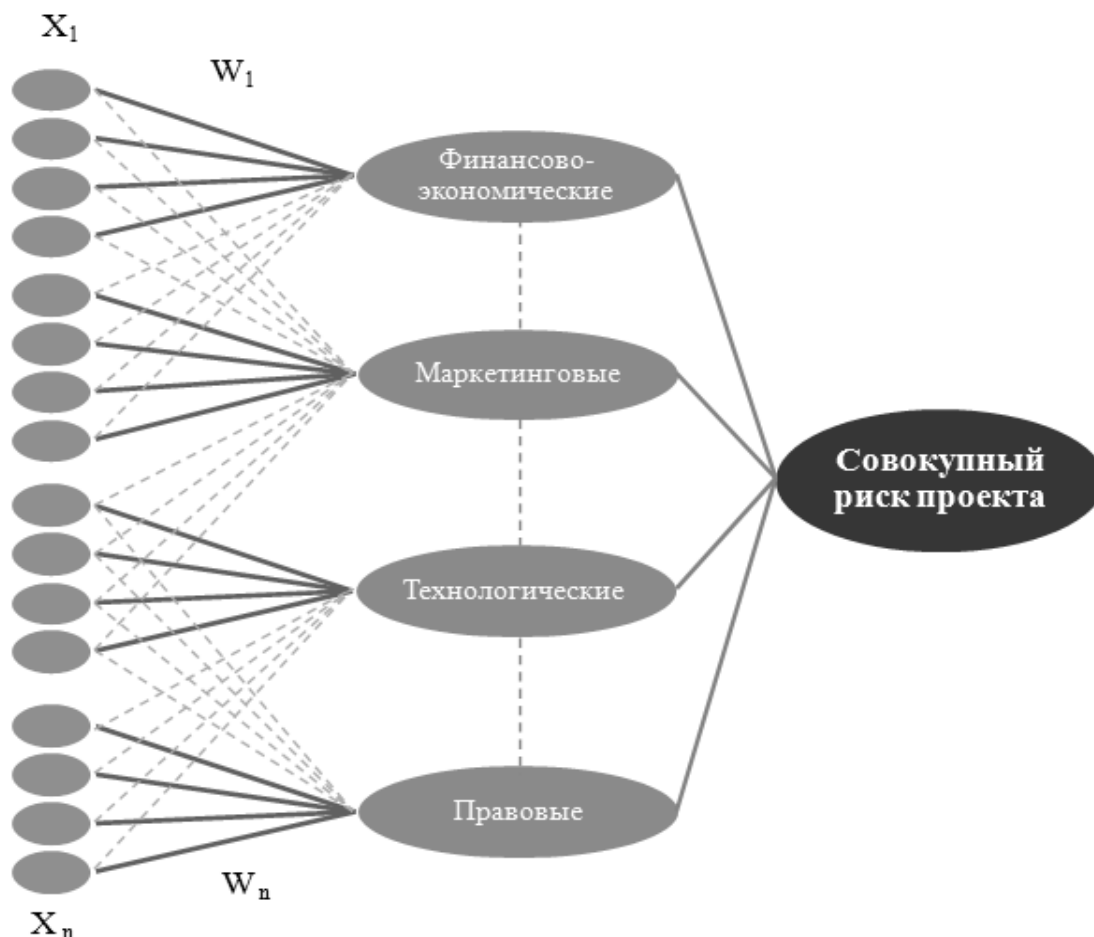


Рис. 1. Модель анализа рисков инновационных проектов на основе нейронной сети

Таким образом, алгоритм анализа рисков инновационных проектов на основе нейронной сети можно свести к следующим этапам:

1. Сбор и подготовка данных.
2. Задание параметров.
3. Определение совокупного показателя риска проекта.
4. Интерпретация полученного результата.
5. Расчет экономической эффективности проекта с учетом совокупного риска проекта.
6. Выбор мероприятий по минимизации рисков.

Такой способ анализа рисков инновационных проектов может быть использован на любом предприятии, осуществляющем инновационную деятельность. При внедрении предлагаемой модели на конкретном предприятии необходимо предварительно пересмотреть существующую систему анализа и оценки рисков и адаптировать предложенную модель под специфику хозяйственной

деятельности данного предприятия. Для упрощения работы с предлагаемой моделью анализа рисков должно быть внедрено необходимое информационное обеспечение и проведена реорганизация информационных потоков, которые связаны с анализом рисков инновационных проектов.

По сравнению с традиционными моделями анализа рисков нейронные сети обладают следующими преимуществами:

- Адаптивность. Предложенную модель анализа рисков можно внедрить и адаптировать для любого предприятия, занимающегося инновационной деятельностью.
- Простота. Анализ рисков на основе нейронной сети не требует специальной подготовки специалиста, занимающегося на предприятии управлением рисками в отличие от статистических методов, требующих фундаментальных знаний из области теории вероятностей и математической статистики.
- Гибкость. Нейронную сеть можно моделировать в зависимости от количества рисков, свойственному тому либо иному инновационному проекту. Большое число входной информации не отражается на качестве анализа рисков проекта.
- Однако данной модели присущ ряд недостатков:
- Сложность построения архитектуры сети для конкретного инновационного проекта.
- Сложность задания экспертами исходных параметров для решения задачи.

Таким образом, модель анализа рисков инновационных проектов на основе искусственных нейронных сетей можно применять даже в тех случаях, когда не известна точная теория связи между входными данными, что свойственно инновационным рискам. Достаточным условием для применения данной модели является сам факт наличия связи, что является одной из характеристик инновационного проекта. Подводя итог, необходимо отметить, что вышеописанный метод анализа рисков инновационных проектов, выявляя неочевидные зависимости между факторами риска, позволяет учесть специфику инновационных проектов лучше, чем традиционные методы.

Список литературы

1. *Самоволева С.А.* Анализ рисков инновационных проектов // Наука. Инновации. Образование. 2006. №1. С. 227–235.
2. *Каллан Р.* Основные концепции нейронных сетей. М.: Вильямс, 2001. 287 с.
3. *Крюков С.В.* Выбор методов и моделей оценки эффективности инвестиционных проектов в условиях неопределенности // Terra Economicus. 2008. №3. С. 107–113.

УДК 658.014.1:334.784

**Растова Юлия Ивановна
Яровой Денис Олегович**
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет

ОБЗОР КОРПОРАТИВНЫХ СОБЫТИЙ: ПРИЗНАКИ КРИЗИСА ИЛИ СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ВЫЗОВ

Аннотация. В статье на основе информации о решениях общих собраний акционеров за 2015 год ряда публичных компаний проведен анализ реакции отечественного корпоративного сектора на режим экономических санкций, кризис ликвидности на финансовом рынке, вызовы новой волны технологических изменений. Сделан вывод, что не только рыночные факторы, но и эффективные действия в области корпоративного управления, обеспечивают устойчивость этого сектора отечественной экономики.

Ключевые слова: публичные акционерные общества, корпоративное управление, результаты.

**Rastova Yulia, I.
Yarovoy Denis, O.**
Saint-Petersburg State University of Economics

REVIEW OF CORPORATE EVENT: SIGNS OF CRISIS OR STRATEGIC CHALLENGE

Abstract. On the basis of information about the decisions of the general meetings of shareholders for 2015 of a number of public companies, the analysis of the reaction of the domestic corporate sector to the economic sanctions, the liquidity crisis in the financial market, the challenges of a new wave of technological change. It was concluded that not only market forces but also effective in the field of corporate governance activities to ensure the sustainability of this sector of the national economy.

Keywords: public joint stock companies, corporate governance, the results.

Сегодня на российском рынке наметился устойчивый повышательный тренд, подталкиваемый фундаментальной дешевизной российских бумаг, снижающейся инфляцией и растущей дивидендной доходностью [4]. При этом по итогам предшествующих лет как нельзя лучше можно судить о реакции отечественного корпоративного сектора на режим экономических санкций, кризис ликвидности на финансовом рынке, вызовы новой волны технологических изменений.

Информация о решениях общих собраний акционеров за 2015 год ряда отечественных публичных компаний, представленная в свободном доступе на сайте Национального расчетного депозитария, позволяет, по нашему мнению, провести такой анализ [5].

Если, по данным Росстата, удельный вес убыточных организаций (без субъектов малого предпринимательства) по Российской Федерации в 2015 году

составил 32,6%, то среди публичных компаний, акции которых котируются на Московской бирже, таких было только 13,5%, а их убытки в общей сумме по кругу организаций (без субъектов малого предпринимательства) составили всего 2,58%, причем, в основном, это был убыток ОАО АК «ТРАНСАЭРО» – 109 687 139 000 руб.

Капитализация компании и дивиденды, выплачиваемые ею, являются основными критериями оценки эффективности ее руководства.

За 2015 год дивиденды по обыкновенным и (или) привилегированным акциям были объявлены и выплачены в соответствии с дивидендной политикой обществ. Максимальный размер дивидендов составил 230,14 руб. на одну обыкновенную акцию. Информация о корпоративных действиях, которые повлекли ухудшение дивидендных прав акционеров и (или) размывание их долей, в решениях общих собраний акционеров рассматриваемых компаний по итогам 2015 года отсутствует.

Однако больше чем в половине компаний ряде компаний за 2015 год дивиденды не объявлялись и не выплачивались. В качестве оснований для решения не объявлять и не выплачивать дивиденды были названы:

- наличие убытка, или погашение убытков прошлых лет;
- использование чистой прибыли на покрытие расходов, связанных с текущей хозяйственной деятельностью;
- высокий износ оборудования, необходимость направления денежных средств на его замену и обновление
- необходимость аккумулировать доходы с целью обеспечения финансового роста и развития.

Вознаграждение членов Совета директоров, как известно, устанавливается в зависимости от размера, финансового положения соответствующего АО и с учетом практики в сопоставимых зарубежных компаниях. За 2015 год средний размер таких вознаграждений в рассматриваемых компаниях сложился в пределах 5714 руб. до 567 500 долларов США.

При этом некоторые компании пренебрегли дифференциацией размера вознаграждения членов Совета директоров с учетом исполнения дополнительных обязанностей, в том числе выплатами надбавок за председательство и членство в специализированных комитетах. Среди таких компаний – ПАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА», ПАО «Аптечная сеть 36,6», ОАО «Сургут-нефтегаз».

При этом почти в трети компаний вознаграждений выплачено не было.

Базовое вознаграждение члена ревизионной комиссии должно, как правило, составить лишь часть среднего годового вознаграждения профессионального директора. В ПАО Лукойл среднее годовое вознаграждение у членов Ревизионной комиссии за 2015 год оказалось выше, чем у членов Совета директоров – 3 млн руб. и 2,6 млн руб. соответственно. В ОАО НОВАТЭК в форме годового вознаграждения членам Ревизионной комиссии было выплачено в среднем по 1,9 млн руб., а в отношении членов Света директоров решение о выплате вознаграждения не принималось и выплаты членам Совета директоров не производилось. Подобная ситуация и в ПАО «Астраханская энергосбытовая компания».

В 2015 году в целях приведения наименования и организационно-правовой формы в соответствие с нормами главы 4 ГК РФ (в редакции Федерального закона от 05 мая 2014 г. №99-ФЗ) открытые акционерные общества массово были переименованы в публичные акционерные общества с внесением соответствующих изменений в Устав и утверждением Положений об Общем собрании акционеров, Совете директоров, Ревизионной комиссии, Правлении, Генеральном директоре в новой редакции.

Общее собрания акционеров ПАО «Вторесурсы» утвердило решение об увеличении уставного капитала путем размещения по закрытой подписке дополнительных обыкновенных именных бездокументарных акций и привилегированных именных бездокументарных акций типа «А».

Акционеры ПАО СК «Росгосстрах» приняли решение о реорганизации компании в форме присоединения к нему ЗАО «КС-Холдинг», ЗАО «Капитал Ре», ОАО «Капитал Страхование». Однако, по данным ЕГРЮЛ, на данный момент решение о реорганизации отменено, стороны не пришли к согласию.

Общими собраниями акционеров ряда компаний были утверждены решения о присоединении к отраслевым объединениям: ПАО «Омскшина» – о вступлении в Ассоциацию «Русское агентство по утилизации шин и резинотехнических отходов», ПАО «Россети» – об участии Некоммерческом партнерстве «Российский совет по международным делам» и на правах ассоциированного партнера (члена) в Союзе «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Ворлдскиллс Россия», ПАО «Костромская бытовая компания» – в Костромской областной Ассоциации управляющих и ресурсоснабжающих организаций.

В хозяйственной практике публичных компаний не должно быть места случаям злоупотребления при проведении крупных сделок и сделок с заинтересованностью. В повестке дня общих собраний акционеров многих из рассматриваемых компаний в 2015 году был вопрос об одобрении сделок, в совершении которых имеет место заинтересованность. В большинстве случаев это были

- итоги проведения закупочных процедур по выбору страховой организации и заключения договора страхования ответственности директоров и должностных лиц общества;
- договоры поручительства в обеспечение исполнения обязательств по кредитным соглашениям;
- договоры залога при предоставлении кредита;
- принятие обязательств по векселю (выдача простого или переводного векселя) и т.д.

Результаты анализа продемонстрировали тенденцию к выбору ПАО «специализированных» аудиторов. Так, все МРСК утвердили в качестве аудитора на 2016 год ООО «РСМ РУСЬ», компании нефтяного сектора – ООО «Рос-экспертиза».

Для проведения аудита консолидированной финансовой отчетности, составленной в соответствии с международными стандартами финансовой отчетности (МСФО), компании чаще всего выбирали представителей «большой тройки» – KPMG, Эрнст энд Янг, PwC.

В заключение можно сделать вывод, что эффективные действия в области корпоративного управления в целом обеспечили устойчивость этого сектора отечественной экономики в условиях кризисных экономических условиях.

Список литературы

1. Адова И.Б., Милёхина О.В. Методические подходы к исследованию феномена успешности российских организаций // Экономический анализ: теория и практика. 2014. №47(398). С. 23-33.
2. Гасанов Г.С. Экономическая природа крупных предпринимательских структур // Проблемы современной экономики. 2008. №2. С. 143-145.
3. Гасанов Г.С. Некоторые аспекты становления крупных предпринимательских структур в странах с переходной экономикой // Вопросы новой экономики. 2008. №2. С. 141-154.
4. Корпоративные события [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://ru.investing.com/analysis/Корпоративные_события-200139008 (дата обращения 01.02.2016).
5. Национальный расчетный депозитарий. Сообщения о ценных бумагах и событиях по организации [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.nsd.ru/ru/db/news/ndcpress/index.php?id36> (дата обращения 01.02.2016).
6. Финам. Корпоративные события [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.finam.ru/profile/moex-akcii/gdr-ros-agro-plc-ord-shs/corporate/> (дата обращения 01.02.2016).

УДК 338

Румянцева Татьяна Валерьевна
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет

К ВОПРОСУ О ПОВЫШЕНИИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Аннотация. В статье обоснована актуальность исследований в области повышения конкурентоспособности предприятий, рассмотрено их значение при формировании конкурентоспособности региона, обозначена необходимость реализации комплекса стратегических программ.

Ключевые слова: конкурентоспособность предприятий, управленческие решения, инновационная инфраструктура.

Rumyantseva Tatiana, V.
Saint-Petersburg State University of Economics

THE QUESTION OF IMPROVING THE COMPETITIVENESS OF ENTERPRISES IN MODERN CONDITIONS

Abstract. In the article the urgency of research in the field of improving the competitiveness of enterprises, considered their importance in shaping the competitiveness of the region, highlighted the need for implementing a set of strategic programs.

Keywords: the competitiveness of enterprises, management solutions, innovative infrastructure.

Процесс глобализации и либерализации рынков ведет к усилению конкуренции как между отдельными товарами и производителями, так и между странами и регионами. В современных условиях регион становится экономическим субъектом, который может осуществлять самостоятельную экономическую политику, применять ряд экономических инструментов для сохранения и улучшения своих конкурентных позиций, выходить на мировой рынок в качестве участника мировых конкурентных процессов. Межрегиональная конкуренция определяет необходимость постоянного поиска новых путей конкурентной борьбы и повышения конкурентоспособности предприятий путем выявления, создания, использования и удержания конкурентных преимуществ.

Для современного процесса управления организациями необходимо широкое использование информационных технологий с проведением диагностики экономического состояния организации, что позволяет: повысить качество, достоверность и оперативность обработки информации; адекватно оценить состояние организации.

Все вышеперечисленное делает возможным принятие руководителем более качественного и «продуманного» управленческого решения, на основе получения новой информации о состоянии организации.

Повышенный интерес к проблеме межрегиональной конкуренции связан с разразившимся мировым кризисом. При этом в отечественной практике нет единого подхода к определению категории конкурентоспособность региона. Чаще всего конкурентоспособность региона отождествляют с его экономической эффективностью, инвестиционным потенциалом. Ряд авторов предлагают рассматривать конкурентоспособность региона с точки зрения его социально-экономического положения региона при сопоставлении с другими регионами, но без какой либо связи с понятием конкуренции. Отдельные авторы предлагают на первое место ставить социальные факторы и рассматривать конкурентоспособность как способность обеспечивать высокий уровень и качество жизни населения, генерировать постоянно растущие реальные доходы населения и жизненные стандарты. На наш взгляд, целесообразно совмещение экономических и социальных факторов. В то же время, помимо упомянутых аспектов целесообразно учитывать и экологическую составляющую конкурентоспособности регионов. Это связано с тем, что в условиях усиления антропогенной нагрузки при увеличивающихся выбросах вредных веществ в атмосферу состояние окружающей среды, с одной стороны, все больше влияет на качество жизни населения, а с другой – является некоторым ограничителем производства товаров и услуг. Также, косвенной характеристикой благополучия того или иного региона является уровень потребления товаров и услуг на территории, который косвенно отражает качество жизни населения в регионе. Поскольку развитие региона, прежде всего, зависит от конкурентоспособности организаций и компаний, расположенных на его территории, на наш взгляд, более приемлемой является трактовка конкурентоспособности региона как способность создавать условия для устойчивого развития и функционирования предприятий и организаций, расположенных на его территории, способность обеспечить высокий уровень жизни населения и возможность реализовать имеющийся в регионе по-

тенциал. Вместе с тем, «конкурентоспособность предприятия – это относительная характеристика, которая выражает степень отличия данного предприятия от конкурентов в сфере удовлетворения потребностей клиентов» [4. С. 231].

При этом, конкурентными преимуществами региона являются: условия для устойчивого развития и функционирования предприятий и организаций, способность обеспечить высокий уровень жизни населения и возможность реализовать имеющийся в регионе потенциал. Как правило, инвесторы, размещают производство и вкладывают средства в те регионы, которые предоставляют для бизнеса наиболее благоприятные условия. Поэтому создание условий для расширенного воспроизводства капитала требует достижения таких сочетаний факторов производства, при которых максимально полно использовались бы специфические особенности региона. При этом, «внедрение инноваций, совершенствование персонала и институциональные изменения согласованы друг с другом и направлены на повышение настоящего и будущего потенциала предприятия, удовлетворения его потребностей и достижения стратегических целей» [1. С. 41].

В условиях санкций, высокой динамики изменений во внешней среде и быстрого развития новых специфических форм конкурентных отношений в современном мире, управление конкурентоспособностью региона должно осуществляться на системной основе, Это возможно через разработку и реализацию региональной экономической политики, направленной на повышение конкурентоспособности региона, поддержку и усиление имеющихся конкурентных преимуществ. Недооценка «даже одной из функций данного процесса может привести к тому, что ожидаемый результат не будет достигнут» [3. С. 379].

Эффективность региональной политики, направленной на повышение конкурентоспособности определяется способностью инициировать структурные изменения в регионе (в его воспроизводственной, пространственной, социальной структуре), которые, в свою очередь, позволили бы обеспечить подобные уникальные сочетания факторов производства, внешней и внутренней среды, трансформировать их в конкурентные преимущества и уникальные предложения для потенциальных потребителей. Это возможно в первую очередь за счет повышения эффективности инновационных процессов, которое может осуществляться посредством государственного регулирования:

1. Применения финансово-кредитных рычагов стимулирования инноваций. Наряду с прямой финансовой поддержкой важным инструментарием государственного стимулирования инновационных процессов являются косвенные методы, такие как налоговые льготы, предоставление льготных кредитов, ускоренная амортизация основных фондов, сниженные государственные тарифы и другие преференции.
2. Продвижения системы стандартов качества. Как отмечалось нами ранее, «внедрение новых технологий эффективно решает возникавшие в прошлом проблемы, но и создает новые» [5. С. 4]. Международные стандарты являются источником технологических, экономических и социальных преимуществ. Они помогают гармонизировать технические характеристики продукции и услуг, делающие экономику более эффективной,

а также способствуют устранению барьеров в международной торговле. Соответствие международным стандартам информирует потребителей о безопасности, эффективности и экологичности продукта.

3. Кооперации сил государственных органов, бизнеса, университетов в процессе разработки и передачи технологий. Региональная технологически-ориентированная (инновационная) экономика формируется в результате успешной реализации региональной промышленной и региональной технологической политики». Современная практика инновационного развития предполагает формирование межфирменной кооперации. Различные формы кооперации становятся доминантной формой организации инновационной деятельности в индустриально развитых странах. Так, примерно две трети успешных инноваций в США связаны с какими-нибудь формами кооперации между компаниями, а также между компаниями и государственным сектором (правительственные агентства, федеральные лаборатории) и университетами. Инновации становятся результатом все более сложных взаимодействий между фирмами, при этом возрастает роль федерального регулирования.
4. Содействие межрегиональному и международному трансферу технологий, международному инвестиционному сотрудничеству, защита интересов национального инновационного предпринимательства, чему способствует сочетание государственного регулирования инновационной деятельности с эффективным функционированием конкурентного рыночного инновационного механизма.

Таким образом, в современных условиях повышение конкурентоспособности предприятий определяет необходимость реализации комплекса стратегических программ и проектов, направленных на развитие экспортно-ориентированных наукоемких отраслей промышленности; обновление технико-технологического базиса регионального развития на основе зарубежного опыта и отечественных разработок; формирование региональной инновационной системы и инновационной инфраструктуры.

Список литературы

1. Румянцева Т.В. Естественная конкуренция, как один из основных факторов развития предприятий // Современные аспекты экономики. 2015. №2(210). С. 41-43.
2. Румянцева Т.В. К вопросу о содержании процесса реализации стратегии // Современные аспекты экономики. 2015. №5(213). С. 9-13.
3. Румянцева Т.В. Тенденции взаимодействия маркетинговых коммуникативных и коммуникационных процессов в развитии бренда / Маркетинг взаимодействия и технологии пространственно-системной экономики: Матер. Междунар. науч.-практ. конференции. СПб.: СПбГЭУ, 2015. С. 379-383.
4. Румянцева Т.В. Повышение эффективности инновационных процессов, как средство формирования международной конкурентоспособности предприятий / В сб.: Современный менеджмент: проблемы и перспективы. СПб.: СПбГЭУ, 2016. С. 231-234.
5. Черненко В.А., Румянцева Т.В. Документационное обеспечение менеджмента. СПб.: Нестор-История, 2016. 208 с.

УДК 338.24

Салимьянова Индира Гаязовна
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ДИНАМИКА И ИННОВАЦИОННОЕ ЛИДЕРСТВО

Аннотация. В статье рассматриваются проблемы реализации организационных изменений, связанные с организационной динамикой. Исследована сущность организационной динамики, показана взаимосвязь организационной динамики и инновационного лидерства. Раскрыта роль лидера как локомотива инновационного процесса в формировании инновационной среды и эффективной команды единомышленников. На основе приведенных примеров командного способа работы обосновано достижение эффективного результата организационных изменений.

Ключевые слова: инновационная деятельность, организационные изменения, организационная динамика, инновационное лидерство, эффективная команда.

Salimyanova Indira, G.
Saint-Petersburg State the University of Economics

ORGANIZATIONAL PERFORMANCE AND INNOVATIVE

Abstract. The article deals with problems of implementation of organizational changes related to organizational dynamics. The essence of organizational dynamics, shows the relationship of organizational dynamics, and innovative leadership. The role of the leader as the locomotive of the innovation process in the formation of an innovative environment and efficient team of like-minded people. Based on the examples of team work method is justified to achieve an effective result of organizational changes.

Keywords: innovation, organizational change, organizational dynamics, innovative leadership, effective team.

В условиях жесточайшей конкуренции одним из необходимых условий для вывода предприятий на новый уровень развития является активная инновационная деятельность, в частности проведение организационных изменений. Лавинообразный поток инновационной продукции приводит к моральному устареванию вчерашних новинок, изменению технологий, изменению общества, окружающей обстановки, а стабильность и постоянство стали восприниматься не как прочность и надежность, а скорее как состояние «застоя» компании. Сегодня, чем когда-либо ранее, необходима быстрая ответная реакция компании на изменения, осуществление перемен технологического и организационного характера должно быть незамедлительным и проводиться намного чаще, тем самым, способствуя обеспечению и сохранению конкурентоспособности.

Однако организационные изменения встречают на своем пути сопротивление сотрудников, не всегда завершаются успешно и зачастую связаны не только с ухудшением финансового положения, но и обострением социально-

психологической обстановки, снижением авторитета руководства и т. д. Неготовность большей части сотрудников к изменениям обусловлена со страхом потери привычной работы, необходимостью освоения новых видов деятельности, сокращением заработной платы, интенсификацией труда, неуверенностью или нежеланием преодолевать трудности, высокими затратами времени в связи с переобучением.

Как утверждает Дж. Коттер, профессор Гарвардской школы бизнеса, неудачи реализации организационных изменений связаны с организационной динамикой [11. С. 4]. В соответствии с его теорией термин «организационная динамика» содержит 7 взаимосвязанных концептуальных элементов: «организационные процессы, внешнее окружение, служащие, формальная структура, внутренняя социальная система, технология и коалиции внутри организации» [5]. Под организационной динамикой бизнеса понимают «процесс изменения состава, взаимосвязей и методов взаимодействия структурных подразделений и функционеров организации под воздействием разнонаправленных факторов внешней и внутренней среды» [10. С. 8]. При этом следует иметь в виду, что организационная динамика «вскрывает факторы, которые вызывают изменения и исследует возможности измерить их воздействие, а управление изменениями воспринимает изменения как свершившийся факт или запланированное мероприятие, и учит управлять этими изменениями» [10. С. 9].

К причинам неудач при осуществлении организационных изменений, связанных с организационной динамикой, Дж. Коттер относит: отсутствие ощущения срочности, то есть, если дела идут хорошо, то нет острой необходимости в проведении изменений; отсутствие способности создания команды, руководящей изменениями; недостаток видения, т. е. представления о долгосрочном развитии компании, которое задает вектор движения изменений; недостаточные усилия к преодолению страха или недоверия о грядущих преобразованиях; отсутствие умения устранять барьеры на пути претворения нового видения; неумение добиваться быстрых результатов в реализации программы изменений; поспешное оповещение об окончательном успехе планируемых изменений; игнорирование закрепления результатов изменений в организационной культуре [11].

Дж. Коттер утверждает, что неоспоримую роль в успешном проведении организационных изменений играет вовсе не менеджмент, а лидерство, т.е. умение одного человека увлечь делом или идеей многих. [11. С. 27]. Именно лидер определяет вектор развития организации, и именно лидер оказывает влияние на поведения людей с целью пробудить в них чувство крайней необходимости в проведении изменений, мотивируя и вдохновляя персонал, используя неформальные методы, находящиеся в области организационной динамики.

В связи с тем, что организационные перемены зависят от скоординированных действия работников организации, первоочередной задачей в преодолении сопротивлений сотрудников к переменам является изменение их поведения, т.е. формирование новой системы взглядов, нового поведения. Задача лидера, как реформатора, заключается в преодолении у сотрудников страха перед изменениями, формировании чувства крайней необходимости изменений и активное устремление к успеху, стимулировать их на проведение изменений независимо от возни-

кающих проблем на пути преобразований. Лидера должно отличать не только способность к инновационному мышлению, но и умение организовывать и управлять инновационными процессами, умение работать в условиях жесткой конкуренции, формируя инновационную культуру компании, устраняя различные барьеры, достигая поставленных целей. Такого рода задачи ориентируют на совершенствование кадрового обеспечения инновационного развития.

Организационная динамика требует от лидера, обладание, с одной стороны, знанием современных механизмов развития экономики, менеджмента, маркетинга, бизнес-планирования, с другой – специфики инновационной деятельности, механизмов ее осуществления, инновационности (способность реализовывать новшества) и инновативности (адекватное реагирование на изменяющиеся внешние условия и стабильно работать в условиях крайне нестабильной внешней среды) [6. С. 86].

Одним из выдающихся инновационных лидеров двадцатого века является Джек Уэлч, который возглавив забюрократизированную устаревшую компанию General Electric, неэффективно использующую потенциал сотрудников трансформировал ее в динамичную, высокопродуктивную организацию [9]. Хотя до этого считалось, что в этой «священной» компании, «иконе американского бизнеса» не стоит менять установившийся порядок. И, не смотря на предостережения, он понял необходимость безотлагательного проведения фундаментальных изменений и радикальных преобразований, иначе через несколько лет эта крупная корпорация не смогла бы конкурировать на рынке, превратившись в отсталую «неповоротливую» компанию. Благодаря инновационной деятельности лидера General Electric в течение двух десятилетий, компания превратилась в более сильную, отличающуюся своими технологическими достижениями организацию. При этом Джек Уэлч подчеркивал, что у лидера не должны быть диктаторские замашки, а при общении с сотрудниками следует проявлять открытые заботливые отношения с каждым, используя творческий подход.

Лидер, как «локомотив» инновационного процесса, должен «аккумулировать» инновационные идеи для повышения эффективности деятельности организации.

Для эффективной динамичной работы необходимым условием является формирование сильной команды единомышленников (сотрудников, партнеров, инвесторов), действующих сообща, развивая и достигая общее видение инновационной деятельности. Для формирования эффективной команды лидер, прежде всего, должен завоевать авторитет, оказывать влияния на коллектив без жесткого администрирования, поощрять инициативу сотрудников, привлекать их к принятию управленческих решений, развивать их творческий потенциал, создавать благоприятную инновационную среду [7]. Но в то же время осуществление руководства и контроля за деятельностью коллектива, остается прерогативой лидера, а дисциплина трансформируется в самодисциплину.

Функции лидерства: «организаторская, инновационная, коммуникативная, прогностическая, мобилизационная, информационная, контролирующая» взаимосвязаны и взаимообусловлены, непрерывно развиваются и находятся под влиянием различных факторов внешней и внутренней среды организации [1].

В связи с тем, что эффективный результат организационных изменений достигается на основе командного способа, поэтому целесообразность применения этого способ работы в практическую деятельность очевидна. «Команда, по крайней мере, сначала, не включает в себя весь менеджмент компании. Но, тем не менее, это всегда сплоченный коллектив (саморегулирующаяся система), который слаженно работает и обладает достаточно большой властью, ресурсами и информацией» [4]. Работа командой дает такие преференции, как повышение производительности труда, проявление инициативы, снижение «утечки мозгов», формирование благоприятной среды для инновационной деятельности. Так, компания Eli Lilly для вывода на рынок нового лекарственного препарата использовала команду высокой эффективности (цель была достигнута в довольно короткие сроки за всю историю существования компании). Hewlett-Packard создала подразделение, основанное на принципах высокоэффективной организации, которое стало рекордсменом по прибыльности среди всех ее подразделений. Kodak с помощью сильной команды смогла повысить производительность в четыре раза (объем работы, который раньше выполнялся за четыре смены, стали завершать за одну). Корпорация Knight-Ridder применила принципы высокоэффективной организации в одной из своих газет, которая стала лучшей из газет корпорации и удерживала первенство три года подряд [8].

Изменение поведения осуществляется гораздо легче в обстановке команды, благодаря «командному» подходу происходит гибкая и быстрая адаптация членов команды к меняющимся условиям и требованиям.

Благодаря концентрации на эффективности команды руководство мотивирует, поощряет, вознаграждает и поддерживает членов команды в их стремлении к изменениям. При этом прозрачность в оценках труда, вне зависимости от занимаемой должности является важным фактором, т. к. даже незначительное возникновение недоверия друг к другу может свести на нет стремление к эффективной деятельности.

Таким образом, организационная динамика и инновационное лидерство взаимосвязаны и взаимообусловлены: без лидера с инновационным мышлением невозможно формирование инновационной среды и эффективной команды, не могут происходить и организационные изменения.

Список литературы

1. Данилова Н.И. Формирование и методы активизации эффективного лидерства / Межвузовский сборник научных трудов. Вып. 8. СПб.: СПбАУЭ, 2007. С. 9-14.
2. Королева Т. Что такое лидерство? Концепции лидерства современные и традиционные. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://fb.ru/article/174566> (дата обращения 21.12.2016).
3. Коттер Джон П., Коэн Дэн С. Суть перемен. Изд-во «Олимп-Бизнес» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.olbuss.ru> (дата обращения 20.12.2016).
4. Коттер Джон. Управление изменениями / Реферат статьи Роберта Т. Юланера и Эндрю С. Уэста [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.obs.ru/article/92/> (дата обращения 21.12.2016).
5. Оксфордский толковый словарь по психологии / Под ред. А. Ребера. М.: Азбука-классика, 2002. 862 с.

6. Салимьянова И. Г. Инновационный менеджмент: Учеб. пособие. СПб: СПбГИЭУ, 2011. 124 с.
7. Салимьянова И.Г. , Погорельцев А.С. Формирование инновационной среды предприятий / В сб.: Современный менеджмент: проблемы и перспективы. Матер. VII межд. науч.-практ. конф. СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2013. С. 138-143.
8. Смородинова Д.Г. Формирование эффективной команды инвестиционного проекта // Молодой ученый. 2012. №5. С. 215-217.
9. Уэлч Д. , Уэлч С. Победитель. М.: Изд-во: АСТХранитель, Мидгард , 2011. 448 с.
10. Цветков А.Н. Организационная динамика бизнеса: Учеб. пособие / А.Н. Цветков. СПб. : Изд-во СПбГЭУ, 2016. 119 с.
11. Kotter J. Leading Change. Harvard Business School Press. 1996. P. 1-189.

УДК 332

Санживан Бажаж
Торгово-Промышленная палата Индии,
г. Нью-Дели, Индия

ОСНОВАННАЯ НА ЗНАНИЯХ МОДЕЛЬ ЖИЗНЕННОГО ЦИКЛА УСТОЙЧИВОГО ПОТРЕБЛЕНИЯ

Аннотация: в статье рассматривается, что включает в себя устойчивое потребление; особенности перехода к устойчивому потреблению. Рассматриваются аспекты содействия устойчивому потреблению среди частных лиц и домашних хозяйств и ожидаемые результаты, и дальнейшие направления устойчивого потребления.

Ключевые слова: жизненный цикл, устойчивое потребление, домашние хозяйства.

Sanjeevan Bajaj
Federation of Indian Chambers
of Commerce and Industry
New Delhi, India

LIFE CYCLE KNOWLEDGE BASED MODEL FOR SUSTAINABLE CONSUMPTION

Abstract. The article examines what includes sustainable consumption; Especially the transition to sustainable consumption. The aspects of promoting sustainable consumption among individuals and households and expected results, and further directions for sustainable consumption are considered.

Keywords: life cycle, sustainable consumption, households.

In January 1994, the Oslo Symposium on Sustainable Consumption proposed a working definition of sustainable consumption as «the use of goods and services that respond to basic needs and bring a better quality of life, while minimising the use of

natural resources, toxic materials and emissions of waste and pollutants over the life cycle, so as not to jeopardise the needs of future generations» [1]. In September 2015, the UN General Assembly adoption of 17 Sustainable Development Goals (SDGs) adds several dimensions to this discourse. SDG 12, which is named ‘Responsible Consumption and Production’ drives home the point that it is eventually people’s conduct as producers or consumers which could save or destroy the planet.

Considering that over the next two decades many more people globally will join the middle class and increase their consumption levels, most economic activities of today are not likely to be sustainable for long. With increased prosperity and consumption levels, the demand for already constrained natural resources will also increase, leading to natural capital depletion and associated degradation of ecosystem services. This in turn will undermine the capacity of emerging economies to meet their developmental needs in a sustainable way. Therefore, sustainable consumption is a necessary objective of policies aimed at promoting sustainable development.

Even though the precise meaning of sustainable consumption is still being debated, it is generally accepted that with some changes, many aspects of consumer behavior, if oriented towards sustainable consumption can have a big impact on society as a whole. For example, households consume 29% of global energy and contribute to 21% of resultant CO₂ emissions. It is estimated that if people worldwide switched to energy efficient lightbulbs, we could contribute towards saving money as well as the environment. Similarly, it is a general belief that if consumers insisted on ethically produced goods made from recycled materials, it could lead to sustainable consumption.

What does Sustainable Consumption include?

While Sustainable Consumption is intuitively associated with consumers generally understood as individuals and households, the term also applies to farmers, manufacturers, and retailers. In the case of producers, sustainable consumption is better known as sustainable procurement. Farmers use land and water, procure seed and fertilizers, and use agricultural equipment to produce and harvest their crops. Manufacturers procure raw materials and components, put them through their production process and transform them into components or finished products. Retailers procure harvests and finished products, transport, package and display them till they reach the hands of final consumers. In this sense, farmers, manufacturers, and retailers are also ‘consumers’ of the materials they put through their production and distribution processes, while their customers are consumers of what they produce and distribute. For example, each year about one third of all food produced— equivalent to 1.3 billion tons worth around US\$1 trillion ends up rotting in the bins of consumers and retailers, or spoiling due to poor transportation and harvesting practices. These losses are collectively attributable to action (or inaction) by farmers, packaged food manufacturers, food retailers, as well as consumers. To control these losses, changes are needed in procurement processes throughout the supply chain, as well as in consumer behavior.

Sustainable consumption requires two kinds of consumer and procurer action:

- Reducing waste

Waste reduction can be done in many ways, e.g. by refraining from consigning to garbage anything from which some resource can be salvaged. Recycling packaging materials and conserving water and energy are considered to be good practices in daily life.

- Choosing the more sustainable alternative

Making informed purchases is also critical. In the textile industry, for example, many apparel companies have been found exploiting textile workers in the developing world. Buying from sustainable and responsible sources can make a difference by exercising pressure on businesses to adopt sustainable practices.

The Transition towards Sustainable Consumption

Enabling the transition towards sustainable consumption needs two clearly different directions to be pursued. One targets individuals and households who are directly consuming the products or enjoying the services bought, which is what we generally mean by B2C. The other targets supply chain intermediaries that are procuring for organizational consumption or for conversion into products and services that will eventually be consumed by individuals and households.

Table 1

Shows the key points of differences in drivers behind purchase decisions of the two target segments

<i>Table 1: Decision drivers</i>	
<i>Individuals/Households paying for own purchases</i>	<i>Individuals/Committees purchasing on behalf of organizations</i>
More emotional, less task-oriented	Less emotional, more task-oriented
Emotionally triggered (desire, status)	Rationally and logically driven
Focus on the benefits of the product	Focus on the logic of the product
Understand simple, less technical language	Understand industry jargon, technicalities
Seeking deals, enjoyment, entertainment	Seeking education, efficiency, knowledge
Snappy, humorous, shareable content appeals	Lengthy expert content gives reason to buy
Not necessarily looking to build relationship	Want to build relationship with brands
Want benefits to be clearly pointed out	Willing to make efforts to build expertise
Go through many distribution channels	Go through a sales/marketing team
Generally speedy B2C purchase choices	Longer chain of command to approve purchases
Provide choices for heterogeneous groups	Align with organization's procedures
Want to enjoy personal benefits and fulfill needs	Want to get appreciation at workplace

This distinction is important because the interventions required to change behavior of individuals and households paying for their own transactions are very different from the interventions designed to influence purchase decisions of individuals and committees taking purchase decisions on behalf of organizations.

Life Cycle Thinking based Tools

One way of connecting the two is to strengthen the awareness about and linkage between sustainability performance of products and services preferred by individuals and households and their upstream procurement and production decisions. If individuals and households realize that many adverse effects after the product reaches their hands can be controlled only if changes are made in what goes into production and post-sale activities, and are able to push back, a working linkage can be made. While strengthening this linkage is easier said than done, it remains true that to identify optimal points for intervention and improve the sustainability performance of products and services, it is important to understand the eventual consequences of actions taken at various stages of the production, consumption and final disposal of products. This amounts to 'Life Cycle Thinking'.

Life Cycle Thinking requires looking at socio-economic and environmental impacts of economic activity right from the acquisition of raw materials to manufacturing, distribution, use, and end-of-life. Life Cycle Assessment (LCA) lays claim to being a holistic, scientifically backed tool for understanding and balancing different kinds of impacts from production and consumption activities. Policies and decisions based on life cycle knowledge can be better at avoiding unanticipated consequences compared with those based on single impact or single stage knowledge. For example, take the case of food grown in one region and transported for being sold all over the world. While land use change and agricultural processes required for food production have significant impact on the environment, in today's globalized world, the impact of transportation is also huge. Some Life Cycle studies, for example, show that the energy consumption and emissions from foods transported long distances by airplane, ship or rail to faraway markets can have a significantly larger impact on the environment than foods which are produced locally.

LCA has been identified by the Time Magazine in its March 12, 2009 issue as one of the top Ecological Intelligence ideas changing the world right now. Sustainable consumption requires consumers having knowledge about high impact phases in the life cycle of products as relevant for their own socio-economic and geographical context. Approaches based on life cycle studies are currently under development in several companies in Europe and the US, in food, retail, and in the textile sector. In the Product Environmental Footprint (PEF) pilots in the European Union, currently investigations are underway on how to best display the life cycle impact information to consumers.

Promoting Sustainable Consumption among Individuals and Households

In India, on the production side, there are a few policy initiatives such as National Voluntary Guidelines, Business Responsibility Reporting, Guidelines on Corporate Social Responsibility and Sustainability for Central Public Sector Enterprises that encourage Sustainable Production activities. On the consumption side, there are Sustainable Consumption oriented elements in areas like energy efficiency, but no

comprehensive Sustainable Consumption policy or framework. Today the consumer might be aware of sustainability issues as a general problem but does not know what to do about it. The question therefore is: What can be done by the government, business organizations and civil society to engage consumers and enable them to make choices that will, in turn, lead to sustainable consumption and make a positive difference to sustainable development.

To encourage Sustainable Consumption, several courses of action need to be pursued, such as establishing principles for consumption based on local conditions, implementing minimum standards for sustainable consumption practices, communication strategies to persuade consumers to consume sustainably. The foundation for all such measures is to have science backed information about environmental and social issues associated with consumption patterns based on local life cycle knowledge and data.

Any agency that takes on the task of creating such information and providing it to consumers to inform them about environmental and social issues associated with the products they use, will need to take several decisions including:

- Selection of products/patterns for which information is provided
- Parameters on which information will be available
- Methodology for deriving information for display to consumers
- Format for information display
- Identification of sites where the information is placed for easy access
- Review and management of impact

An explanation of these decision issues is given below.

Selection of Products

The number of products in the market is just too large for any one agency to take on the responsibility of providing information on all of them. Product categories of topical interest may be a good starting point and gradually additions and deletions can be made based on top trends. The logic can be extended to cover local practices associated with use of specific products, e.g. how they are used, maintained and then finally disposed off.

Information content

Life Cycle knowledge and data can produce several kinds of information, for example the amount of carbon dioxide equivalents emitted during the complete product life cycle (carbon footprint), but also other information, such as water consumption, impacts on soil or freshwater (e.g. eutrophication), or social indicators (e.g. whether fair salaries are paid in the product supply chain). It needs to be decided which of these indicators should be calculated and displayed. Project team will therefore provide a list of possible indicators including recommendations for consideration by contracting authority.

Information Derivation Methodology

For the derivation of the environmental (and social, if required) impacts for the selected products, some standard LCA methodologies suited to local context will have to be selected. For many consumer goods there is already life cycle data available, however, this will need adaptation for local conditions. While methodological

debates in this field are ongoing, transparency is important to keep avoidable controversies away.

Information Format

An infographic easily understood by target audience may be needed showing different environmental impacts for each stage of the product's life cycle. This information has to be easily understandable also to people who are not familiar with environmental issues yet.

Information Placement

Where to place the information, especially in the case of individuals and households is important so that maximum possible people can access it. This could be at the point of sale (e.g. in the supermarket) or a dedicated web page where sustainability information is displayed for different product categories, or even through a smart phone app which for example scans a barcode and makes the information visible.

Expected Outcomes and Future Directions

Sustainability information that can be provided to consumers in an easily understandable should logically raise awareness for environmental (and social) issues and eventually influence consumer behavior which in turn will steer manufacturers towards offering more sustainable products and empowering consumers to adopt more sustainable consumption patterns. To strengthen this cause-effect relationship, periodic assessments will be needed to measure and enhance impact.

It should however be borne in mind that consumer education might be a necessary measure to change behaviors towards sustainability but will not be sufficient in itself. Supporting policy measures that encourage sustainable and strongly discourage unsustainable consumption are critical. Life cycle knowledge based models will help determine what is really sustainable and validate that efforts are being put in the right direction and for the right cause.

References

1. Oslo Roundtable Conference on Sustainable Production and Consumption, Oslo, Norway, 6-10 February 1995. Quoted in United Nations Environment Programme, 2012 'Sustainable Consumption and Production for Poverty Alleviation'.
2. United Nations Environment Program, UN Publication 2004. 'Why take a Life Cycle Approach'. <http://www.unep.fr/shared/publications/pdf/DITx0585xPA-WhyLifeCycleEN.pdf>.
3. United Nations Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development'. Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015. http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E.
4. Jackson, Tim. Motivating Sustainable Consumption a review of evidence on consumer behaviour and behavioural change'. A report to the Sustainable Development Research Network, January 2005. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.337.433&rep=rep1&type=pdf>.
5. Sheth, Jagdish. Recent Developments in Organizational Buying Behaviour'. Management Review Jan-Jun 1978. http://www.jagsheth.com/wp-content/uploads/2014/02/recent_development_in_organizational_buying_behavior.pdf?x45567.
6. Seyfang, Gill. Ecological citizenship and sustainable consumption: Examining local organic food networks'. Journal of Rural Studies 22 (2006) 383–395. http://mypage.iu.edu/~evans/Sustainable_readings/JRSSeyfang2006.pdf.

Саратовцев Юрий Иванович
Шленчак Елена Григорьевна
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ РОССИИ: АНАЛИЗ ИТОГОВ ВСЕМИРНОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО ФОРУМА

Аннотация. В статье представлен аналитический обзор результатов Всемирного экономического форума 2017 года. Рассмотрен аспект теоретических концепций реформы и прогноз развития страны. Основное внимание уделено социальной сфере, процессу эволюции внутрифирменных отношений, как результату динамики изменений системы ценностей организации. Рассмотрен культурологический аспект.

Ключевые слова: теоретические концепции, внутрифирменные отношения, динамика изменений, развитие, культурологический аспект.

Saratovtsev Yuriy, I.
Shlenchak Elena, G.
Saint-Petersburg State University of Economics

PROBLEMS AND GROWTH PROSPECTS OF RUSSIA: ANALYSIS OF RESULTS FROM THE WORLD ECONOMIC FORUM

Abstract. In this item realized review and results from The World Economic Forum 2017. Were inspected theoretical conceptions of reform and forecast of institutional state growth. The main mind spared to the social sphere, cause of evolution in-house relationships, as result of dynamic modification system society worth. Was inspected the culturological aspect.

Keywords: theoretical conceptions, in-house relationships, dynamic modification, growth, *culturological aspect.*

Несмотря на то, что большинство ученых придерживаются сдержанно-оптимистических взглядов на будущее человеческой цивилизации, они видят и возможные серьезные угрозы. Резкое изменение технологий (в том числе и технологий управления), социальных форм и природных условий неизбежно обуславливает сложность и болезненность адаптации человека к новой социально-экономической среде.

Известный ученый М. Шимаи [6] пишет о том, что интернационализация экономики по определению несовместима с государством всеобщего благосостояния, которое требует замкнутых национальных экономических границ.

В настоящие и будущие направления развития многое заложено господствующими в мире военно-политическими мегатрендами, социальными теориями и технологическими требованиями, и в мировой экономике возникают две довольно противоречивые тенденции: рост международной конкуренции и повышение степени монополизации рынков.

Естественно, что Россия, как каждое государство, преломляет глобальные тенденции общественного развития применительно к реальностям, учитывающим ее многонациональность, специфику развития федеральных начал, особое геополитическое положение и традиции населяющих ее народов. Решение задачи стратегического развития требует присутствия лидеров, которые должны раскрывать творческий потенциал, решать проблемы и вести бизнес с целью установления сотрудничества. Однако, при оценке потенциала России и возможности ее роста совершенно недооценивается огромный интеллектуальный, стратегический потенциал страны.

Об этом говорилось на третий день Всемирного экономического форума в Давосе 19 января 2017 года [2]. Темой мероприятия, которое вел глава Сбербанка Герман Греф, было выбрано «Лидерство в эпоху технологической революции». Лидерство, которое объединяет приверженность определенным принципам с намерениями, выстроенными на основе этих принципов, и действиями, возникающими в результате реализации этих намерений.

Греф выделил следующие компетенции современного лидера: профессионализм, soft skills (способность решать проблемы и принимать решения, умение сотрудничать и эмпатия); и «цифровые» навыки и умения: формирование центров и «дорожной карты» реализации программы роста. Вопросы лидерства коснулись темы инноваций в управлении и достижении высоких экономических показателей деятельности организации. И ныне модная тенденция лидерства «с человеческим лицом», создания инновационной экономики и управления является необходимым стратегическим направлением развития организации.

После насмешливой ремарки Грефа о том, что всего лишь 1% доходов его компании приходят от инновационной деятельности, в защиту инноваций высказался Председатель совета директоров «Северстали» А. Мордашов. Он увязал инновационную экономику, основанную на знаниях, с человеческой деятельностью, с доброжелательным восприятием новых идей, новых систем и технологий, с готовностью их практической реализации в различных сферах. Было отмечено, что информационные технологии, компьютеризированные системы и высокие производственные технологии являются базовыми системами инновационной экономики, что под влиянием научных и технологических знаний традиционные сферы материального производства трансформируются и радикально меняют свою технологическую основу, ибо производство, не опирающееся на новые знания и инновации, оказывается нежизнеспособным.

Мордашов обоснованно заявил о назревшем этапе перемен и изменении существующей бизнес-модели российской экономики. Действительно, простой анализ темпов роста экономики быстро развивающихся государств свидетельствует о том, что каждое из них добивалось успеха за счет целевой перестройки и крупных структурных преобразований. Например, Япония обеспечила себе лидирующее положение в мире повышенным вниманием к качеству. В Германии за последние десятилетия прошло пять полных циклов обновления структуры основных фондов промышленности, что обеспечило высокие темпы роста экономических показателей [1].

По мнению Алексея Мордашова в условиях развития инновационной экономики должно измениться отношение к человеку, как главной производительной силе общества.

И этот взгляд совпадает с мнением ведущих зарубежных экономистов об образовании, культуре и приобретаемых знаниях. Известно, что существует положительная взаимосвязь между уровнем образования и доходами. Это значит, что рост уровня образования, способствуя повышению интеллекта, ведет к увеличению доходов не только самого человека, но также к росту ВВП и национального богатства общества в целом [7]. Р. Солоу, например, отмечал, что только 50% прироста ВВП может быть объяснимо ростом физического капитала, а другие 50% приходятся на интеллектуальный капитал [5].

Из этого следует, что культура компании должна быть более «развернута к людям», но пока корпоративные культуры по-прежнему иерархичны. На сегодняшний день исследователями так видится иерархия культуры социально-экономической системы (табл. 1) [3].

Таблица 1

Структурно-параметрическое описание культуры организации

Структурный уровень	Элементы корпоративной культуры	Определение элементов культуры	Параметры, характеризующие элементы культуры
1	С – культура рядовых сотрудников	$C_i = \{c_1, c_2, \dots c_n\}$	$c_1, c_2, \dots c_n$ – параметры культуры рядового сотрудника
$C = \sum \{C_1, C_2, \dots C_i\}$			
2	М – культура менеджеров среднего звена	$M_q = \{m_1, m_2, \dots m_n\}$	$m_1, m_2, \dots m_n$ – параметры культуры менеджера среднего звена
$M = \sum \{M_1, M_2, \dots M_q\}$			
3	Т – культура топ-менеджеров	$T_g = \{t_1, t_2, \dots t_n\}$	$t_1, t_2, \dots t_n$ – параметры культуры Топ-менеджера
$T = \sum \{T_1, T_2 \dots T_g\}$			

Очевидно, что эта примерная модель не позволяет в полной мере рассматривать культуру в виде целостной системы; учитывать, как изменяются обобщенные параметры ее состояния и вырабатывать однозначные управленческие решения по их улучшению. По словам главы «Северстали» это объясняется наследием индустриальной эры, а «цифровые» компетенции «лишь развитие уже приобретенных навыков. Для него экономика-культурная составляющая человеческого потенциала, необходимость формировать интеллектуальный ка-

питал, повышать знания, развивать культуру отношений, современные тенденции менеджмента и навыки работы с людьми «важнее «цифровых».

При оценке развития человеческого потенциала упускается из виду базовая его составляющая « культурная, напомнил Председатель правления «Сибур» Дмитрий Конов. Он отметил, что очень важно умение менеджеров работать как с контрагентами, так и с собственными сотрудниками «без лояльности которых не сможет выжить ни одна организация».

Можно применять разную методику формирования культуры в различных компаниях, но главное заключается в анализе ценностей и поведенческих норм, которые считаются в организации наиболее значимыми. При всей своей важности индекс образовательного потенциала отражает лишь число лет, затраченных людьми на приобретение знаний. Он косвенно определяет пригодность к участию в производстве, но не характеризует качества личности. Богатство общества оценивается, по существу, с позиций «философии потребления». Показатели же культуры в стандартный набор социальных индикаторов уровня жизни не включаются, в то время, как она является средством, с помощью которого формируется имидж и контролируются нормы поведения, целесообразные с точки зрения организации. И, конечно, ее нельзя рассматривать как нечто данное, абсолютное: она постоянно меняется по мере изменения людей и событий в организации.

В дискуссии о лидерстве, культуре организации и формировании заменяющих социальных технологий, по мнению Конова, нынешние бизнес-модели, по крайней мере, в его отрасли, будут трансформированы или вовсе заменены уже через пять лет.

В свою очередь министр экономического развития РФ Максим Орешкин рассказал, что после его прихода в ведомстве начали использовать больше технологий, ускоряющих рабочие процессы, отходить от централизованности и бюрократизма, что позволяет проще устранять конфликты ценностей и разрывы в профессиональных навыках сотрудников.

Он также заявил, что российская экономика полностью адаптировалась к проблемам дешевой нефти и санкциям, отметил положительное сальдо платежного баланса по результатам года и устойчивое состояние экономики. Показательно, что министр отводит место санкциям на втором плане стоящих задач и предпочитает сконцентрироваться на структурных проблемах, внутрироссийских вопросах и процессах, происходящих в глобальной экономике. Прогноз чиновника по росту мирового ВВП на 2017 год – 3,4%. Это значит, что рост спроса на энергоносители будет устойчивым, а риски со стороны спроса будут минимальны.

Главным спикером дискуссии «Россия в мире» стал первый вице-премьер Игорь Шувалов, который смело отметил, что основные проблемы позади и с экономической точки зрения 2017 год для России будет лучше предыдущего. Шувалов выразил надежду на 1-2% роста ВВП, что больше официального прогноза почти в три раза.

Вице-премьер готов к тому, что начнется серьезное движение прямых иностранных инвестиций, добавив, что Россия стремится к сотрудничеству и

новым формам партнерства, но будет работать исходя из того, что санкции будут продолжаться. Шувалов признал, что в нынешних условиях есть проблемы с государственным управлением и нужно переходить к международным стандартам ведения бизнеса. Для проведения структурных реформ готовится программа правительства и альтернативные разработки независимых экспертов.

И все же основная проблема российской экономики, по оценке вице-премьера, « это еще невостребованный человеческий потенциал, что красной нитью проходит через выступления всех участников форума. Система образования и рынок труда приспособляется к условиям мировой конкуренции, но пока Россия в этом проигрывает.

В мировой практике выделяются варианты стратегии экономического роста, различающиеся характером связи с быстрым или медленным развитием человеческого потенциала: медленный экономический рост; быстрый экономический рост; взаимоукрепляющий рост; взаимозамедляющий рост. Для быстрого экономического развития организации необходим рост уровня знаний сотрудников и менеджмента, позволяющий эффективно распределять обязанности и повышать надежность управления.

Управление изменениями, развитием как фактор роста эффективности российских организаций представляет собой еще не отлаженный механизм принятия и реализации решений, связанных с социальной, экономической, структурной реорганизацией, консолидацией ресурсов, с новыми формами и системами коммуникаций [4].

Мир стал другим. Открываются возможности для роста и развития российской экономики и управления, но пассивное ожидание может обернуться для России трагическими и необратимыми переменами. Таково мнение и теоретиков, и капитанов российской экономики.

Список литературы

1. Друкер П.Ф. Задачи менеджмента в XXI веке / Пер. с англ.: Учеб. пособие. М.: Изд. дом «Вильямс», 2000.
2. Материалы Всемирного экономического форума [Электронный ресурс] http://www.rbc.ru/economics/19/01/2017/5880e7b09a794757cd69ac58?utm_source=smi2&utm_medium=smi2&utm_campaign=smi2.
3. Самайбекова З.К. Оценка и формирование корпоративной культуры коммерческого предприятия // Дисс. на соиск. уч. степ. канд. экон. наук. СПб: СПбГИЭУ, 2007.
4. Саратовцев Ю.И., Шленчак Е.Г. Подводные камни «третьей волны» цивилизации / Современный менеджмент, проблемы и перспективы: Матер. XI Междунар. науч.-практ. конференции. СПб: СПбГЭУ, 2016.
5. Солоу Р.М. Теория роста / Панорама экономической мысли конца XX столетия / Под ред. Д. Гринауэя. Т. 1. СПб.: Экономическая школа, 2002.
6. Шимаи М. Глобализация как источник конкуренции, конфликтов и возможностей // Проблемы теории и практики управления. 1999. №1. С. 52-58.
7. Romer P.M. Science, Economic Growth and Public Policy, 1996.

УДК 339

Сафонов Евгений Николаевич
Филиал Российского государственного
гуманитарного университета
(Домодедово, Московская обл.)
Кирсанов Сергей Алексеевич
Российский государственный
гидрометеорологический университет

ПРИВЛЕЧЕНИЕ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ В ЭКОНОМИКУ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

Аннотация. В статье раскрываются вопросы привлечения иностранных инвестиций в экономику Санкт-Петербурга.

Органам власти города следует усилить работу по повышению эффективности использования основных фондов (субсидирование закупок оборудования, возмещение затрат на подключение к электрическим сетям), оптимизации социального климата, и развитию инновационных проектов, развитию обрабатывающей промышленности. Без решения этих структурных проблем дорогостоящие финансовые стимулы для привлечения дополнительных иностранных инвестиций будут менее эффективными, и СПб может упустить шанс воспользоваться благоприятными условиями.

Санкт-Петербург должен стать лидером среди субъектов Российской Федерации по результатам рейтинга инвестиционной привлекательности регионов. Принимаемые в настоящее время меры способствуют повышению конкурентоспособности отраслей экономики и устойчивому социально-экономическому развитию города.

Одновременно с деятельностью по повышению инвестиционной привлекательности города государственным органам управления Санкт-Петербурга следует повысить эффективность инвестиций из бюджета с целью обеспечения непрерывности и преемственности при финансировании программ и проектов.

Ключевые слова: иностранные инвестиции, благоприятный инвестиционный климат, инвестиционный рынок, государственно-частное партнерство.

Safonov Evgeny, N.
Branch of Russian state humanitarian University
(Domodedovo, Moscow region)
Kirsanov Sergey. A.
Russian State Hydrometeorological University

ATTRACTION OF FOREIGN INVESTMENTS INTO ECONOMY OF ST.-PETERSBURG

Abstract. The article reveals the issues of attracting foreign investments into the economy of St. Petersburg.

The government should intensify efforts to improve the efficiency of fixed assets (subsidize the purchase of equipment, reimbursement of costs of connection to electric networks), to improve the social climate and the development of innovative projects, development of the manufacturing industry. Without addressing these structural issues, costly financial incentives to attract additional

foreign investment will be less effective, and SPb may miss the chance to benefit from favourable conditions.

Saint Petersburg should become the leader among the constituent entities of the Russian Federation according to the rating of investment attractiveness of regions. The current measures contribute to the competitiveness of branches of economy and sustainable socio-economic development of the city.

Along with strengthening activities on stimulation of investment activity in the city, public authorities of St.-Petersburg it is necessary to increase the efficiency of use of budget investments to ensure continuity of financing of investment projects and programs, substantial improvement of their performance.

Keywords: foreign investments, favorable investment climate, the investment market, public-private partnership.

Введение

Специфика объемов, форм, направлений и методов осуществления инвестиций иностранными предприятиями зависит от страны принадлежности этих предприятий. Именно условия и формы экономического взаимодействия отдельных стран с Российской Федерацией и Санкт-Петербургом, менталитет управленческих кадров и собственников таких предприятий являются определяющими факторами, обуславливающими объемы и направления инвестирования.

Необходимость модернизации многих отечественных компаний очевидна и требует безотлагательных действий. Приток инвестиций и целевое их использование обеспечит развитие промышленного сектора страны, что в свою очередь, благотворно скажется на экономике России в целом и в частности на потребителях.

Отметим, что объем прямых иностранных инвестиций, осуществляемых в России, в настоящее время достаточно низок. В последние годы в российскую экономику вкладывается прямых иностранных инвестиций (ПИИ) на уровне около 20 долл. США на душу населения, что является крайне незначительным показателем.

В реалиях современной экономико-политической обостренности состояние и тенденции развития инвестиционного рынка в РФ определяют перспективы сотрудничества, например, со странами БРИКС. Целесообразно направлять усилия в русло сближения внутриэкономической и внешнеэкономической политики стран группы в вопросах координации валютной и инвестиционной стратегии, а также работать в направлении развития взаиморасчетов в национальных валютах. Примечательно, что в последние годы активный интерес к экономическому сотрудничеству с СПб и Россией, в целом, проявляет Китай.

Главная задача органов власти Санкт-Петербурга – оптимизация инфраструктуры рынка инвестиций, которая соответствует требованиям инвестиционного процесса.

Помимо работы по обеспечению инвестиционной привлекательности СПб, деятельность Правительства города в сфере регулирования инвестиционного процесса должна включать решение задач сегментации и анализа инвестиционного спроса и предложения в целях разработки перспективных направлений привлечения инвестиций, а также обеспечения благоприятного инвестиционного климата, соответствующего требованиям и особенностям современной экономики.

В сфере привлечения инвестиций важным моментом становится развитие проектов для удовлетворения интересов потенциальных инвесторов при развитии конкурентных преимуществ и учете социально-экономических направлений и приоритетов развития города, а также оказание поддержки инвесторам по организации и развитию бизнеса в Санкт-Петербурге.

Значение иностранных инвестиций в экономику Санкт-Петербурга

Иностранные компании, осуществляющие инвестиции в Санкт-Петербург, ориентируются на производство продукции (услуг) для рынка Северо-запада России.

Иностранные инвесторы в Санкт-Петербурге и России сталкиваются с серьезными проблемами, которые обобщены в табл. 1.

Таблица 1

Проблемы, с которыми сталкиваются инвесторы

Проблемы, с которыми сталкиваются иностранные инвесторы	Направления деятельности органов власти по минимизации указанных проблем
Постоянно меняющееся налоговое законодательство	Совершенствование федерального и регионального налогового законодательства
Действия таможенных органов	Доработка нормативно-правовых актов в связи с вступлением России в ВТО
Политические риски	Последовательность и преемственность решений
Нестабильное макроэкономическое положение	Сбалансированная бюджетно-финансовая политика
Примитивный банковский сектор в части кредитования реального сектора экономики	Развитие банковского сектора
Российская система бухучета	Совершенствование нормативной базы
Коррупция	Упрощение процедур согласований при осуществлении инвестиций
Риск изъятия собственности	Страхование политических рисков
Преступность и безопасность ведения бизнеса	Усиление борьбы по улучшению имиджа города
Неадекватная защита прав интеллектуальной собственности	Совершенствование соответствующего законодательства

Мотивы для инвестирования в России имеют важное значение для принятия обоснованных решений при оценке возможностей и разработке мероприятий по стимулированию прямых иностранных инвестиций.

Перечислим основные факторы, влияющие на размещение предприятия в Санкт-Петербурге: размер рынка, неразвитость системы кредитования, подготов-

ленные кадры, низкая стоимость рабочей силы, невысокие транспортные расходы, таможенные барьеры, доступность сырья, мягкость экологических норм и др.

В условиях настроенного отношения к нашей стране со стороны иностранных инвесторов, требуется существенно повысить роль государства в регулировании инвестиционных процессов. В настоящее время на первый план выходят задачи стимулирования иных форм инвестиционной активности в Санкт-Петербурге.

Разработка мероприятий по стимулированию инвестиционного климата в Санкт-Петербурге, позволит повысить эффективность инвестиционного процесса; повысить результативность привлечения инвестиций к интересам инвесторов; определить ориентиры для развития потенциала города; а также усилить роль Правительства Санкт-Петербурга как инициатора инвестиционных предложений.

Важным направлением повышения инвестиционной привлекательности Санкт-Петербурга является развитие государственно-частного партнерства (ГЧП), использование механизмов которого позволяет: привлечь необходимые инвестиции для реализации инвестиционных проектов в условиях ограниченности бюджетных средств; привлечь управленческий опыт частного сектора для достижения более эффективной реализации инвестиционных проектов; оптимизировать распределение рисков между государственным и частным секторами, связанных с реализацией инвестиционных проектов и др.

В Санкт-Петербурге наибольшее распространение получили следующие модели реализации проектов ГЧП: схемы концессионного и инвестиционного соглашений, контракты жизненного цикла и схемы операторских соглашений. Учитывая интерес большинства глобальных игроков к поиску новых рынков, дальнейшей диверсификации проектных портфелей, а также огромный опыт управления инфраструктурными проектами в странах различного уровня развития, планируется широкое привлечение зарубежных компаний-лидеров к участию в реализации проектов ГЧП в Санкт-Петербурге. С учетом внешнеполитической ситуации, а также необходимости диверсификации рисков, целесообразной является работа по привлечению китайских инвесторов.

На наш взгляд, к перспективным проектам, реализация которых планируется на основе принципов государственно-частного партнерства в Санкт-Петербурге, относятся следующие:

- строительство заводов по переработке твердых бытовых отходов;
- развитие легкорельсового транспорта;
- строительство транспортно-пересадочных узлов;
- сооружение автопутепроводов через железные дороги;
- создание интеллектуальной транспортной системы Санкт-Петербурга и др.

Формирование благоприятного инвестиционного климата

Помимо форм государственной поддержки, которые являются инструментом стимулирования инвестиционной деятельности, на наш взгляд, в законодательстве Санкт-Петербурга необходимо закрепить способы защиты инвесторов и механизмы их реализации. Ориентируясь на положения федерального законода-

тельства, в региональном законодательстве необходимо детализировать положения о защите инвестиций от национализации, реквизиции или конфискации.

Федеральный закон об инвестиционной деятельности устанавливает гарантийный период неухудшения условий для инвесторов в связи с принятием новых нормативных правовых актов на период окупаемости инвестиционных проектов, но в пределах 7 (семи) лет. Стандарт также говорит о необходимости гарантий неухудшения прав инвесторов на период реализации Инвестиционной стратегии. Ориентируясь на федеральное законодательство и успешный опыт других субъектов Российской Федерации в сфере повышения инвестиционной привлекательности регионов, представляется целесообразным закрепить в законодательстве Санкт-Петербурга период неухудшения положения инвесторов в связи с принятием новых нормативных правовых актов субъекта РФ на срок окупаемости проектов, но не менее 7 (семи) лет.

С учетом положительного опыта других регионов в сфере повышения инвестиционной привлекательности, необходимо рассмотреть возможность закрепления дополнительных мер государственной поддержки инвестиционной деятельности, по сравнению с уже имеющимися в Санкт-Петербурге, например таких как: особые условия получения инвесторами недвижимости, льготные тарифы на энергетические ресурсы, различные варианты бюджетного финансирования и вовлечение в инвестиционные проекты имущества субъекта, способы поддержки, связанные с получением кредитных средств.

Необходимо предусмотреть порядок обращения инвесторов за защитой и помощью, а также закрепить гарантии не злоупотребления правами со стороны исполнительных органов власти Санкт-Петербурга.

В целом, в результате создания в СПб благоприятного инвестиционного климата, возрастет инвестиционная активность, увеличится объем привлекаемых инвестиций, снизятся инвестиционные риски, изменится структура промышленного производства в пользу высокотехнологичных отраслей, возрастет уровень производительности труда.

Заключение

Формирование благоприятной обстановки на инвестиционном рынке страны в целях укрепления конкурентоспособности отечественной продукции, а также создания мощной и стабильной экономической среды сегодня становится приоритетом. Привлечение капиталов отечественных и зарубежных инвесторов как в сектор реальных инвестиций, так и финансовых становится приоритетной задачей государства и бизнеса.

Однако масса нерешенных проблем все еще мешает устойчивому развитию системы инвестиционного рынка внутри страны. Улучшение инвестиционного климата в регионе создаст условия для привлечения иностранных инвестиций, то есть для устойчивого экономического роста страны.

Усилия органов власти СПб необходимо направить на решение неотложных задач по активизации инвестиционной деятельности, привлечению капитала в реальный сектор экономики, на создание условий для активного обновления потенциала мегаполиса.

Список литературы

1. Федеральный закон от 25.02.1999 №39-ФЗ «Об инвестиционной деятельности в Российской Федерации, осуществляемой в форме капитальных вложений».
2. Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 28.06.2011 №834 «О программе улучшения инвестиционного климата в Санкт-Петербурге на 2011-2015 годы».
3. *Идрисов Г.И., Таганов Б.В.* Привлечение прямых иностранных инвестиций как инструмент ускорения экономического роста // Российский внешнеэкономический вестник. 2015. Т. 2015. №1. С. 3-24.
4. *Кирсанов С.А., Сафонов Е.Н.* Стратегические приоритеты развития экономики Санкт-Петербурга и Ленинградской области / Правовые, управленческие и гуманитарные проблемы деятельности государственных структур и хозяйствующих субъектов: российский и международный опыт: Матер. X междунар. науч.-практ. конференции 2015 года. М.: Издательство «Элит», 2015. 592 с. С. 157-172.
5. *Kirsanov S., Safonov E., Stangova N., Shkirskaia V.* Problems and prospects of attracting foreign investments into the economy of Russia / XIV International Scientific Conference MANAGEMENT AND ENGINEERING '16, DAYS OF SCIENCE AT TU-SOFIA, 2016. JUNE 19-23, 2016. Sozopol, Bulgaria. С.771-781.
6. *Коломыц О.Н.* Прямые иностранные инвестиции как необходимое условие модернизации российской экономики // Международный научно-исследовательский журнал. 2015. №2-3(33). С. 41-42.
7. *Кочиева А.К.* Развитие приоритетных направлений инновационной деятельности как фактор укрепления конкурентных позиций России // Экономика: теория и практика. 2013. №2(30).
8. *Руйга И.Р., Русских О.И.* Современные тенденции рынка прямых иностранных инвестиций // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2015. №3. С. 136-140.
9. *Янюк Е.Н., Яфизова А.И.* Проблемы привлечения иностранных инвестиций в экономику России // Проблемы экономики и менеджмента. 2015. №2(42). С. 143-145.

УДК 338.121

Секерин Владимир Дмитриевич
Горохова Анна Евгеньевна
Институт проблем управления
имени В.А. Трапезникова РАН

МЕТОДЫ РЕШЕНИЯ НЕСТАНДАРТНЫХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ ПРОБЛЕМ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

Аннотация. В условиях необходимости диверсификации многих российских производств, экономического кризиса, действия международных санкций перед промышленными предприятиями остро встала проблема решения целого спектра неординарных экономических, организационных и технических задач. Исследование хозяйственной деятельности промышленных предприятий с позиции бизнес-систем показывает, что пересечением интересов ее основных участников выступает ценностное предложение, под которым понимают не только продукцию, создаваемую предпринимательскими структурами для своих потребителей, но и различные технологии,

включая бизнес-процессы, производственные, организационные маркетинговые технологии (технологии продвижения продукции на рынок, технологии работы с рынком). Перспективным направлением совершенствования ценностного предложения выступают методы теории решения изобретательских задач, позволяющие генерировать решения, устраняющие все выявленные противоречия в бизнес-системах. В маркетинговой деятельности промышленных компаний важнейшими направлениями становятся ориентация на инновации и на ценности, поскольку в совокупности это позволяет одновременно достичь и дифференциации, и снижения издержек.

Ключевые слова: инновационная экономика, инновационный маркетинг, изобретательская задача, теория решения изобретательских задач, инновации, управление инновациями, технологии инновационного маркетинга, бизнес-системы, ценностное предложение.

**Sekerin Vladimir, D.
Gorokhova Anna, E.**

Institute of Control Sciences
of Russian Academy of Sciences

METHODS OF THE SOLUTION OF NON-STANDARD ENTERPRISE PROBLEMS IN INNOVATIVE ECONOMY

Abstract. In the conditions of diversification need of many Russian productions, an economic crisis, action of the international sanctions before the industrial enterprises sharply there was a problem of the solution of extraordinary economic, organizational and technical tasks. Research of economic activity of the industrial enterprises from a position of business systems shows that as crossing of interests of its main participants the valuable offer as which understand not only production created by enterprise structures for the consumers, but also various technologies including business processes, production, organizational marketing technologies acts (technologies of production advance on the market, technologies of work with the market). As the perspective direction of improvement of the valuable offer the methods of the theory of the solution of inventive tasks allowing to generate decisions, eliminating everything the revealed contradictions in business systems act. In marketing activity of the industrial companies by the major directions become orientation to innovations and to values as in total it allows to reach at the same time both differentiation, and decrease in expenses.

Keywords: innovative economy, innovative marketing, inventive task, theory of the solution of inventive tasks, innovations, management of innovations, technologies of innovative marketing, business system, valuable offer.

Переход на рыночный путь развития, международные санкции, необходимость диверсифицировать многие производства, обострение проблем занятости населения в связи с экономическим кризисом обуславливают потребность решения целого спектра неординарных экономических, организационных и технических задач, стоящих перед промышленными предприятиями в настоящее время. Поэтому разработка направлений выхода из нестандартных тупиковых ситуаций делает еще более острой проблему поиска новых форм, технологий и методов предпринимательской деятельности. В условиях экономических санкций и ограниченных финансовых ресурсов, нестабильности внешней среды промышленные предприятия вынуждены искать внутренние резервы развития

производства за счет более экономного использования материалов, снижения себестоимости продукции, поиска более эффективных инструментов управления производством [1. С. 17].

Промышленные предприятия пытаются решить указанные проблемы традиционными средствами: ставя вопрос о финансировании, выделении льготных кредитов и дотаций на реализацию мероприятий по своему развитию. Как правило, таких средств выделяется меньше, чем требуется, поэтому реализация государственных программ развития идет медленно и трудно. Ускорить процесс перестройки экономики могли бы новые, неординарные подходы к её реализации, в основу которых положены способы и методы решения нестандартных предпринимательских проблем с минимальными затратами, а также внедрение новых техник, технологий, ноу-хау и управленческих нововведений [3. С. 73].

Представляется целесообразным рассматривать хозяйственную деятельность промышленных предприятий с позиции формирования и развития бизнес-систем. На рис. 1 представлена обобщенная структура бизнес-системы, которая включает в себя продукт, рынок и организацию (промышленное предприятие).



Рис. 1. Модель бизнес-системы

Из рис. 1 видно, что пересечение функциональных областей продукта, рынка и организации образует область ценностного предложения (ЦП) промышленного предприятия.

Под ценностным предложением понимают не только продукцию, создаваемую предпринимательскими структурами для своих потребителей, но и различные технологии, включая бизнес-процессы, производственные, организационные маркетинговые технологии (технологии продвижения продукции на рынок, технологии работы с рынком) [4. С. 373]. При этом успешность функционирования промышленного предприятия определяется степенью согласованности работы всех элементов бизнес-системы друг с другом.

Но в современных условиях для обеспечения устойчивого развития экономического субъекта возрастает значимость синхронизации друг с другом всех

элементов бизнес-системы, что обусловлено ростом и усложнением потребностей людей, изменением структуры рынков, разработкой и внедрением достижений научно-технического прогресса в хозяйственную деятельность. Как показывает практика, часто внедрение изменений в одни элементы бизнес-систем сопровождается возникновением нежелательных эффектов в других элементах бизнес-систем. Каким образом и с какой целью в современных бизнес-системах возникают изобретательские задачи? Как можно управлять этим процессом?

Одним из направлений решения указанной проблемы является расширение практического использования методов теории решения изобретательских задач (ТРИЗ) на промышленных предприятиях. В ТРИЗ связь между применяемым решением и возникающими вследствие него нежелательными эффектами называют противоречием, а ситуацию, содержащую противоречие, – изобретательской задачей [5. С. 6]. Существуют методы ТРИЗ, которые позволяют проанализировать выявленное противоречие и синтезировать решение, устраняющее его. Методы ТРИЗ фокусируют мышление в направлении решения, удовлетворяющего выявленные противоречия. В итоге вырабатывается взаимовыгодное решение, а не компромиссное.

Следует отметить, что методы ТРИЗ не дают готовых решений, они позволяют сформировать некий шаблон, уточнить формат решения, а затем должна быть произведена работа по наполнению полученного трафарета содержанием, соответствующим конкретным специфическим условиям. Причем указанная работа должна выполняться специалистами в конкретной предметной области.

Методы ТРИЗ целесообразно применять при решении действительно трудных задач, ранее не возникавших, либо задач, сопряженных с возникновением значительных негативных последствий. Методы ТРИЗ позволяют находить решения, устраняющие противоречия с максимальной пользой для потребителей. Основное отличие между классическим инженером и предпринимателем состоит в том, что инженер изобретает различные технические системы, разрабатывает технические решения, создающие полезный эффект, а предприниматель разрабатывает инструменты и технологии, ориентированные на тиражирование этого полезного эффекта.

Специалист в области теории бизнеса Т. Питерс и директор компании «МакКинси энд К» Р. Уотерман провели исследования компаний, достигших выдающихся успехов, и выявили следующие их основные отличительные характеристики по сравнению с обычными благополучными компаниями [2. С. 42]: ориентация на действие, близость к потребителю, автономия и предпринимательство, мотивация сотрудников к увеличению производительности их труда, гибкое реагирование на происходящие изменения во внешней и внутренней среде, наличие философии компании, развитие только своей специализации (избегая превращения в конгломераты с разнообразными производствами), наличие простых организационных форм и ограниченности административного аппарата.

Нетрудно увидеть, что основные характеристики деятельности передовых компаний отражают уже проверенные практикой истины: повышение эффективности предпринимательской деятельности связано с заинтересованностью в людях, а также с формированием и развитием тесной связи с потребителем, что

дает возможность не только совершенствовать качество продукции, но и служит прямым источником инноваций.

Усиление инновационной направленности современных экономических процессов детерминирует новые требования к содержанию, методам и формам, организации различных видов управленческой деятельности, в том числе маркетинговой. В современных условиях проявления многообразных рыночных факторов, неоднозначности их влияния и поведения участников рыночных отношений комплексное использование основных принципов и инструментов традиционного маркетинга и новых технологий маркетинга, в первую очередь инновационного маркетинга, способствует принятию оптимальных, эффективных решений. Маркетинг как элемент рыночной инфраструктуры отражает тенденции общественного развития, специфику времени и внешней среды. Новое понимание маркетинговой концепции базируется на укреплении связи с целевыми группами потребителей, главной составляющей успеха является степень соответствия продукции требованиям рынка. В маркетинге в условиях инновационного развития экономики осуществляется переход от концепций товара, сбыта, классического маркетинга, социально-этического маркетинга, маркетинга взаимоотношений к концепции инновационного маркетинга. В современных условиях в маркетинговой деятельности промышленных компаний важным становится как ориентация на инновации, так и на ценности, поскольку в совокупности это позволяет одновременно достичь и дифференциации, и снижения издержек. По оценкам экспертов, на инновации в цепочках ценностей производимой продукции, т.е. на нахождение и развитие обширных и незанятых ниш, приходится 14% бизнес-начинаний, 38% доходов и 61% прибыли [4. С. 372]. Из этого следует, что формирование новых ценностных цепочек дает более чем 2-кратное увеличение дохода и 4-кратное повышение прибыли по сравнению с деятельностью на конкурентных рынках. Столь высокие результаты обусловлены уникальностью рыночной позиции.

Список литературы

1. *Веселовский М.Я.* Формирование интерактивной модели трансфера технологий как фактор повышения инновационной активности компаний / *М.Я. Веселовский, М.А. Измайлова, С.У. Нуралиев* // Вопросы региональной экономики. 2015. №3. С. 9-20.
2. *Котлер Ф.* Латеральный маркетинг: технология поиска революционных идей / *Филип Котлер, Фернандо Триас де Бес*; Пер. с англ. М.: Альпина Паблишер, 2015. 206 с.
3. *Секерин В.Д.* Инновационный маркетинг. М.: ИНФРА-М, 2016. 240 с.
4. *Секерин В.Д., Горохова А.Е.* Потенциал инновационного маркетинга при формировании конкурентных преимуществ компании // Экономика и предпринимательство. 2014. №11. Ч. 2. С. 371-374.
5. *Шимукович П.Н.* ТРИЗ-противоречия в инновационных решениях: РН-метод. Изд. 3-е, доп. М.: ЛЕНАНД, 2016. 224 с.

УДК 338

Скобелев Валерий Викторович
Информационное агентство Крединформ,
г. Санкт-Петербург

ЗНАЧЕНИЕ ФАКТОРА ОПЕРАТИВНОСТИ ПРИ ПРИНЯТИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ И СОВРЕМЕННЫЕ АНАЛИТИЧЕСКИЕ ИНСТРУМЕНТЫ

Аннотация. В современных условиях оперативность при принятии решения приобретает важное значение, хотя этому процессу будет предшествовать рутинный труд по сбору, обработке и изучению необходимой информации. Сегодня существуют системы, позволяющие ускорить процесс работы с информацией и, соответственно, сократить время на принятие решения. Среди таковых систем выделяется Информационно-аналитическая система Глобас-і[®]. Имеющийся набор инструментов и аналитических возможностей позволяет быстро оценить бизнес-составляющую контрагента, как российского, так и зарубежного со всех сторон, сделать вывод о целесообразности сотрудничества с ним и избежать каких-либо отношений с неблагонадежной фирмой.

Ключевые слова: оперативность, контрагент, сотрудничество, Информационно-аналитическая система Глобас-і[®], риски, экономическая безопасность.

Skobelev Valeriy, V.
Information Agency Credinform,
Saint-Petersburg

THE IMPORTANCE OF EFFICIENCY IN MANAGEMENT DECISION MAKING, AND ADVANCED ANALYTICAL TOOLS

Abstract. In modern world the efficiency in decision making becomes important, although this process will precede routine work of collecting, processing and studying the necessary information. Today there are some systems accelerating the process of working with the information and, accordingly, reducing time for decision. Among such systems is Information-analytical system Globas-i[®]. Having a set of tools and analytical capabilities allows you to quickly assess the counter-party, both domestic and foreign, from all points, to make a conclusion on cooperation with it and avoid any relationship with an unreliable entity.

Keywords: efficiency, counter-party, cooperation, Information and analytical system Globas-i[®], risks, economic security.

В современных условиях решающее значение для успешного и эффективного функционирования предприятия приобретает фактор оперативности при принятии управленческих решений. При этом, принимаемые решения должны быть не только оперативными, но и взвешенными и наиболее верными особенно в складывающейся быстроменяющейся ситуации. Именно для реализации данного фактора приходит на помощь Информационно-аналитическая система под брендовым названием Глобас-і[®] [1].

Система Глобас-і® –это, с одной стороны, система данных, содержащая сведения о субъектах хозяйствования по России и всему миру, с другой стороны, это обширный источник бизнес-информации, совокупность аналитических инструментов, структурирующих большой массив данных, выполняющих оперативную и качественную диагностику бизнеса контрагента или конкурента, оказывающих помощь предпринимателю в решении профессиональных задач, в принятии управленческих решений, и в целом – это комплексный модуль по предупреждению предпринимательских рисков.

Качественная оперативная диагностика бизнеса осуществляется при помощи инструментов и функционала Системы. Среди них значимыми являются:

- Мониторинг
- Бизнес-связи
- Бенефициары
- Исковая и исполнительная нагрузки
- Закупки, контракты
- Финансовые коэффициенты и другие.

Мониторинг – уникальный инструмент, ежедневно информирующий обо всех изменениях, происходящих с изучаемой организацией (контрагентом). Предприниматель, как пользователь Системы, получает информацию об изменениях, вносимых в официальные реестры, о появлении новых арбитражных дел и исполнительных производств с участием контрагента, о начале процедуры банкротства и другую существенную информацию, что позволяет отследить фирму-однодневку, выявить мошеннические схемы, увидеть признаки будущего банкрота и, таким образом, избежать рисков, возникающих в результате сотрудничества с неблагонадежными компаниями.

Инструмент *Связи* раскрывает полную структуру бизнеса, отображая на одной схеме все зависимые и связанные организации. Связи строятся по учредителю (как физическому, так и юридическому лицу), руководителю, управляющей компании, контактными данными, торговыми марками и другим параметрам, включая архивные сведения. В результате появляется возможность увидеть те связи, которые не могут быть выявлены простой проверкой аффилированности.

Построенная карта связей в считанные секунды позволяет узнать скрытую трехуровневую структуру совместного, возможно семейного, бизнеса, а также выявить мошеннические признаки в действиях контрагентов, возможные схемы ухода от кредиторов, оптимизации налогообложения, вывода активов вплоть до ближайшего зарубежного оффшора, и, соответственно, уйти от сотрудничества с подобными контрагентами с целью сохранения собственного бизнеса.

Узнать количество аффилированных компаний у любого физического лица, являющегося учредителем, или руководителем, или индивидуальным предпринимателем, можно с помощью инструмента Аффилированность физического лица. Данный инструмент также позволяет быстро узнать о наличии у лица задолженности по исполнительным листам, о наличии движимого имущества в залоге, а также проверить, не является ли он дисквалифицированным лицом.

При помощи Глобас[®] можно также быстро определить *конечного бенефициара* бизнеса как в России, так и за рубежом. Информация по иностранным компаниям поступает в Систему из Глобальной базы данных Orbis, разработанной бельгийской компанией Bureau van Dijk [2], чьим эксклюзивным информационным партнером в России является Информационное агентство «Крединформ». База данных Orbis содержит информацию о более чем 200 млн частных и публичных компаний всего мира.

Последующие инструменты позволяют увидеть настораживающие признаки в деятельности контрагентов, приводящие к тенденции роста рисков [3, п. 12, Приложение 2], проявляющихся в ходе сотрудничества с контрагентами.

Инструмент *Исковая нагрузка* раскрывает данные об участии компании в арбитражных судебных разбирательствах в качестве ответчика, истца, или иного лица за любой выбранный период времени. Сравнение суммы исковых требований с основными финансовыми показателями организации позволяет определить достаточность средств у контрагента для покрытия образовавшихся потенциальных обязательств в результате вынесенных решений арбитражем.

Провести подробный анализ наличия у компании исполнительных листов поможет инструмент *Исполнительная нагрузка*. Приводится статистика активных и архивных задолженностей по исполнительным листам, общая сумма к взысканию, а также подробная информация по каждому исполнительному производству. Как и в предыдущем разделе, имеется возможность сравнения суммы требований с основными финансовыми показателями организации для выявления достаточности средств компании для покрытия обязательств.

Статистка участия в *контрактах, закупках* раскрывает информацию об участии фирмы в государственных и муниципальных тендерах на правах заказчика, участника, или поставщика, о выигранных организацией закупок, заключенных государственных и муниципальных контрактов, об аккредитации на торговых площадках, а также о включении в реестр недобросовестных поставщиков. Положительная информация подтверждает эффективность и благонадежность компании в сфере деятельности. Это очень важно при оценке практической деятельности контрагента и определении его реальных способностей выполнять условия договора по производству требуемой продукции, выполнению работ, оказанию услуг.

В Информационно-аналитической системе Глобас-*i*[®] для быстрой оценки платежеспособности контрагента рассчитаны и представлены в табличном варианте или на инфографике в виде тренда *основные финансовые коэффициенты и показатели*: коэффициенты ликвидности и финансовой устойчивости, коэффициенты рентабельности и деловой активности. Соответствующие финансовые коэффициенты также рассчитываются и представлены в бизнес-справках по кредитным организациям и страховым компаниям. Данный инструмент раскрывает сведения о финансовой устойчивости компании, её способности отвечать по своим краткосрочным и долгосрочным обязательствам, а также эффек-

тивность её финансового менеджмента и о том, насколько разумно организация использует собственные ресурсы. Приводятся отраслевые и нормативные рекомендуемые значения коэффициентов [4].

Анализ конкурентной среды позволяет выявить конкурентов исследуемой организации, сопоставить их основные финансовые и нефинансовые показатели и сделать вывод о целесообразности смены контрагента, или о привлечении нового партнера к сотрудничеству.

Оценка финансовой ситуации в отрасли, устойчивость изучаемой компании в ней, способность противостоять негативным отраслевым тенденциям существенным образом дополняют решение руководителя о сотрудничестве с выбранным контрагентом.

В целом результаты, полученные при оценке бизнеса контрагента, представляются в Системе в виде индексов Глобас[®]. Индексы в целом – это результаты общей экспертной экспресс оценки сведений о финансово-хозяйственной деятельности субъекта хозяйствования любой формы собственности, выраженные в пяти индексах – Индексе платёжеспособности, Индексе благонадёжности, Индексе скоринговой оценки, Индексе ликвидности и Индексе дефолта [5]. Полученные значения индексов позволяют с уверенностью применять их при проверке контрагентов экспресс-методом.

Среди других инструментов оперативной диагностики, применяемых в Системе Глобас-*i*[®], следует отметить:

- Сведения о поданных заявлениях в ЕГРЮЛ/ЕГРИП по формам Р11001-18001.
- Сведения о выданных компании декларациях и сертификатах соответствия.
- Информация о нахождении движимого имущества в залоге.
- Наличие банковской гарантии.
- Проверка нотариальных документов.
- Нахождение в различных реестрах, таких как: реестр стратегических предприятий, реестр недобросовестных поставщиков и др.
- Инфографика горизонтального и вертикального анализа балансов.
- Интерактивный анализ конкурентной среды.
- Определение местоположения контрагента в отрасли.

Таким образом, наличие совокупности перечисленных инструментов позволяет оперативно проверить контрагента и убедиться в его благонадёжности. В частности ответить на вопросы о наличии у него юридического права на деятельность; подтвердить реальность его работы на рынке; понять содержание его бизнеса, ассортимент продукции, направление работ и услуг; оценить кадровые, материальные и финансовые ресурсы для выполнения договорных обязательств в рамках партнерства и принять решение о сотрудничестве с ним.

В противном случае оперативные инструменты выявятстораживающие факторы в деятельности компании, признаки мошенничества, будущего бан-

крота, фирмы-однодневки, помогут принять соответствующие меры предосторожности и тем самым минимизировать предпринимательские риски, которые могут возникнуть в ходе сотрудничества.

Список литературы

1. Информационно-аналитическая система Глобас-1® разработана и обслуживается Информационным агентством Крединформ [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.credinform.ru/ru-RU/globas> (дата обращения 13.02.2017).
2. Bureau van Dijk – бельгийская компания, известный в мире поставщик информации о зарубежных компаниях [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.bvdinfo.com/ru-ru/home> (дата обращения 13.02.2017).
3. Об утверждении концепции системы планирования выездных налоговых проверок: приказ ФНС РФ от 30 мая 2007 г. №ММ-3-06/333@ // КонсультантПлюс.
4. Отраслевые значения финансовых коэффициентов рассчитаны экспертами Информационного агентства Крединформ.
5. Индексы Глобас® разработаны в соответствии с методикой Информационного агентства Крединформ.

УДК 334

Солодовников Сергей Юрьевич
Белорусский национальный
технический университет

СОЦИАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ И СОЦИАЛЬНОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО В КОНТЕКСТЕ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ И ПРЕОДОЛЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ

Аннотация. Статья посвящена проблематике социального капитала, социально-экономическая феноменологическая природа которого полностью до настоящего времени не раскрыта. С целью ликвидации теоретико-методологического пробела социальный капитал рассматривается автором с точки зрения классового подхода, что позволило прийти к следующему выводу: совокупное количество «социального капитала» в обществе не является суммой «социальных капиталов» всех его субъектов. Предложены критерии оценки социального капитала Беларуси и последствия его влияния на стабильность белорусского общества, а также механизм новой стратегии развития и капитализации социального потенциала. Раскрыты особенности социального предпринимательства, которое является одновременно и результатом и важнейшим инструментом накопления и капитализации социального капитала. Разработан комплекс мероприятий, направленный на ускоренное накопление и капитализацию социального капитала Беларуси на микро-, мезо- и макроуровнях.

Ключевые слова: социальный капитал, социальный потенциал, социальное предпринимательство, экономическая безопасность, социально-классовая система.

Solodovnicov Sergey, Yu.
Belarusian National Technical University

SPECIFICS OF THE DEVELOPMENT OF INDUSTRIAL SERVICES IN THE CONTEXT OF TECHNICAL AND TECHNOLOGICAL MODERNIZATION OF ECONOMY OF THE REPUBLIC OF BELARUS

Abstract. This article is devoted to the problems of social capital, social and economic phenomenological nature of which hasn't been completely discovered up to the present day. With the aim of filling the theoretical and methodological gap, the author considers social capital in the context of the class approach and that has allowed him to come to the following conclusion: the total number of «social capital» in the society is not the sum of «social capital» of all its subjects. The author proposes the criteria of evaluation of the social capital of Belarus, and the consequences of its impact on the stability of the Belarusian society, as well as the mechanism of the new strategy for the development and capitalization of social potential. He discloses the features of social entrepreneurship, which is both the result and the most important instrument of accumulation and capitalization of social capital. The author also develops the complex of measures aimed at rapid accumulation and capitalization of the Belarusian social capital at the micro-, meso- and macrolevels.

Keywords: social capital, social potential, social entrepreneurship, economic security, social-class system.

Сегодня социальный капитал выступает важнейшим фактором не только для экономии транзакционных издержек (через увеличение партнерского доверия), но и в случае его оптимального распределения между социально-экономическими субъектами различной степени агрегированности для увеличения уровня национальной безопасности. Кроме того, в условиях социального государства, при достаточно низкой дифференциации доходов децильных групп, обеспечивается достаточно высокий стабильный внутренний спрос со стороны домашних хозяйств, что само по себе также способствует устойчивости народного хозяйства к внешним шокам. Из такого взгляда на роль и значение социального капитала в экономической системе общества следует, что социальное предпринимательство следует рассматривать не только как инструмент реализации принципа социальной справедливости, но и как способ повышения экономической устойчивости народного хозяйства. Не смотря на то, что по проблемам социального капитала в настоящее время написано огромное количество научных работ (часто с прямо противоположными выводами) до настоящего времени социально-экономическая феноменологическая природа этого явления полностью не раскрыта. Во много это обусловлено тем, что большинство исследователей рассматривают не сущность социальных потенциала и капитала, а реально-онтологические формы их проявления. Ликвидировать этот теоретико-методологический пробел – цель этой работы.

В рамках существующей общественной традиции под социальным капиталом понимается сумма выгод, получаемых субъектами от взаимных определенных информационных действий (как совокупности межличностных отношений, снижающих транзакционные издержки) с целью взаимовыгодного со-

трудничества, достигаемого путем информационного обмена и позволяющих получить осязаемую социально-экономическую выгоду. Исходя из этого подхода (основанного на абсолютизации узко экономического и узко социологического походов) следует, что функциональное назначение социального капитала в экономической системе общества, в макро- и микроэкономических системах заключается в оптимизации (снижении трансакционных издержек) взаимодействия субъектов в процессе их хозяйственной деятельности. При этом по гносеологической традиции, заложенной Дж. Коулманом, происходит сведение всего социального потенциала общества к социальному капиталу. В данном случае исследователями не учитывается, что накопление социального капитала частными агрегированными субъектами, ориентированными на оптимизацию своих социально-экономических интересов, не может не причинять в долгосрочной перспективе вреда (в том числе и экономического) обществу.

Нами установлено, что специфическим свойством социального капитала является то, что совокупное количество «социального капитала» в обществе не является суммой «социальных капиталов» всех его субъектов [1; 2; 3]. Это происходит не только потому, что существуют некоторые проявления социального капитала только на уровне всего социума, но и потому, что этот капитал социально-классовыми и хозяйственными субъектами может использоваться не только на благо всего общества (или в продукционных целях), но и с целью эгональной оптимизации своей социально-экономической жизненности, что вступает в противоречие с интересами других классов и групп, государства и социума. Для экономической оценки здесь можно использовать критерий Калдора-Хикса [4].

В социальных системах с сильными социально-классовыми антагонизмами и высокой степенью дифференциации между субъектами в имущественной и объемно-правовой структурах это будет приводить к использованию социального капитала, накопленного внутри социальных классов, прежде всего для классовой борьбы, что приведет к значительному снижению созидающего действия социального капитала на уровне общества, снизит продукционный эффект от использования этой формы капитала на уровне групп, а значит понизит эффективность функционирования национальной экономической системы [5; 6; 7].

Как правило, это сопровождается резким снижением количества социального капитала на уровне социума и ведет к деградации экономической системы общества. Это приводит к существенному снижению среднего уровня потребления в обществе, что в свою очередь также усиливает классовую борьбу, способствует разрушению остатков социального капитала на уровне социума и дальнейшему снижению продукционного эффекта от функционирования национальной экономической системы. Вырваться из этого «заколдованного круга» не возможно без ускоренного накопления социального капитала на уровне общества. А для того, чтобы это произошло, необходимо формирование национальной идеи, воспринимаемой как реальная цель значительной частью (большинством) населения.

Оценку социального капитала в Беларуси и последствия его влияния на стабильность белорусского общества следует осуществлять через: во-первых, рассмотрение децильного коэффициента и кривой Лоренца, во-вторых, через степень государственного (прежде всего, налогового) регулирования хозяйст-

венной деятельности и, в третьих, через производственный эффект от данной формы капитала. Механизм же новой стратегии развития и капитализации социального потенциала Республики Беларусь включает в себя:

- пересмотр государственной парадигмы развития общественных наук с учетом сегодняшних глобальных тенденций;
- введение обязательной независимой экспертизы всех учебников и учебных пособий (для школ, вузов и т.д.) по гуманитарным и экономическим дисциплинам на предмет соответствия их белорусской государственной идеологии, социальным и хозяйственным реалиям нашей коммунальной материально-технологической среды;
- развитие современных форм социального предпринимательства.

В контексте накопления и капитализации социального капитала социальное предпринимательство может выступать и как результат и как важный инструмент этого процесса. При этом необходимо учитывать, что в современной экономической жизни, для которой характерно опережающее развитие институциональных симулякров по сравнению с реальными институтами, социальное предпринимательство зачастую становится одним из таких симулякров. Каковы признаки и причины такой трансформации? В качестве обязательного признака (условия) такой трансформации можно рассматривать отсутствие строгих научных определений исходных понятий для последующих интеллектуальных построений, заменой научных категорий интуитивно понятными терминами. В качестве главной причины превращения социального предпринимательства их живого явления в симулякра выступают интересы. Интересы тех общественных групп и индивидов, которые рассчитывают получить от эксплуатации знака социального предпринимательства выгоду для себя. Примером такого рода эксплуатации симулякра социального предпринимательства может выступать деятельность ряда социальных тренеров, чья самоуверенность может соперничать только с их же невежеством. Для повышения общественной и производственной отдачи от социального предпринимательства, по нашему мнению, необходимо проводить проверку всех юридических документов принимаемых по этой проблеме не только на юридическую однозначность и возможную коррупционную компоненту, но и на соответствие современному научному видению этой проблемы. Иначе говоря, надо принимать не только юридически «правильные» законы, но и смотреть. Чтобы они соответствовали реальной, а не иллюзорной хозяйственной жизни.

Таким образом, с целью ускоренного накопления социального капитала Беларуси и его капитализации на микроуровне необходимо создание условий для поддержки семьи, сохранения традиций, семейных ценностей; продолжение развития системы образования; создание благоприятного предпринимательского и психологического климата; развитие норм взаимности и доверия; содействие созданию деловой репутации коммерческих организаций и их руководителей, в том числе за счет формирования позитивного имиджа этих организаций в СМИ, если социальный капитал этих хозяйственных субъектов используется в производственных целях и не вступает в противоречие с интересами государства и социума; государственная поддержка социального предпринимательства.

На мезоуровне целесообразным будет укрепление доверия бизнеса и населения к региональным властям; поддержка региональной самобытности; формирование позитивный образа региона; постоянный поиск новых моделей взаимодействия бизнеса и власти; повышение социальной ответственности бизнес; выработку системы взаимодействия бизнеса, населения и власти на основе доверия; формирование позитивной репутации региона и его руководителя; рассмотрение уровня доверия населения региона к органам государственной власти и местного самоуправления как важный критерий результативности управленческой деятельности и т.д.

На макроуровне предусматривается укрепление доверия к органам государственного управления; укрепление прав собственности; повышение уровня корпоративного управления и культуры контрактов; обеспечение законности и правопорядка; создание активной конкурентной среды; укрепление общенационального согласия; введение обязательной экспертизы всех законодательных актов на предмет влияния их на социальный и человеческий капиталы; разработку критериев комплексной социально-эколого-экономической эффективности всех инновационных проектов для Республики Беларусь, в том числе с учетом уже понесенных обществом издержек; формирование современной промышленной политики, ориентированной на ускоренное накопление человеческого и социального потенциалов; ускорение дальнейшей трансформации белорусской институциональной экономической модели в направлении роста самостоятельности субъектов хозяйствования как реакции на усложнение под воздействием последних научных достижений процессов общественного воспроизводства; разработку государственной программы по широкому привлечению трудовых мигрантов, с целью их последующей культурной и социальной ассимиляции, из стран исторически и ментально близких к Беларуси, которые в настоящее время переживают сильные социальные и политико-экономические потрясения [2].

Список литературы

1. *Солодовников С.Ю.* Теоретико-методологические основы исследования социального капитала в условиях глобализации // Демографический потенциал, человеческий и социальный капитал в условиях глобализации. Минск: Право и экономика, 2006. С. 199.
2. *Солодовников С.Ю.* Социальный потенциал Республики Беларусь: методология, теория, практика. Минск: Белорусская наука, 2009. 303 с.
3. *Солодовников С.Ю.* Принципы исследования категории «социальный капитал» в современной политической экономии. // Новая экономика. 2008. №11-12(41-42). С. 33-45.
4. *Солодовников С.Ю.* Социальный капитал Республики Беларусь / Демографическая ситуация, человеческий и социальный капитал Республики Беларусь: системный анализ и оценка / С.Ю. Солодовников [и др.]. Минск: Белорусская наука, 2008. С. 205-358.
5. *Солодовников С.Ю.* Роль социального капитала в развитии и протекании социально-экономических процессов в XX веке в Российской Империи и СССР // Сацыяльна-эканамічныя і прававыя даследаванні. 2008. №2. С. 136-158.
6. *Солодовников С.Ю.* Социальный капитал и аграрный кризис в России и СССР в первой четверти XX века: взаимообусловленность, протекание и формы разрешения // Новая экономика. 2009. № 1-2(43-44). С. 26-30.
7. *Солодовников С.Ю.* Влияние социального капитала на протекание и разрешение аграрного кризиса в России и СССР // Экономика и банки. 2009. №1. С. 60-67.

Степаненко Дарья Александровна
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет

ОГРАНИЧЕНИЯ И ПАРАДОКСЫ ИНТУИТИВНЫХ РЕШЕНИЙ

Аннотация. Исследование имеет междисциплинарный характер, написано на стыке менеджмента и психологии. В работе рассматривается проблема принятия интуитивных решений. Раскрывается содержание понятия интуиция в работах психологов и экономистов. Обобщается практический опыт отечественных и зарубежных исследователей. Автор дает обобщенную характеристику механизма принятия интуитивных решений в менеджменте, делает акцент на психологических особенностях технологии принятия иррациональных решений. Сравняется успешность интуитивных и рациональных решений. Анализируются факторы, препятствующие эффективному применению интуиции при принятии решений. Описана парадоксальность интуитивной компоненты: возможность логического объяснения креативных решений.

Ключевые слова: интуитивные управленческие решения, интуиция, творчество в менеджменте, парадоксы интуитивных решений, ограничения, слабоструктурированные, неструктурированные задачи, недостаточность информации.

Stepanenko Darya, A.
Saint-Petersburg State University of Economics

LIMITS AND PARADOXES OF INTUITIVE DECISIONS

Abstract. Research aims interdisciplinary nature, written at the interface of management and psychological. In the study dealt with the problem adoption intuitive decisions. Reveals concept content of the intuition in the works of psychologists and economists. Synthesizes practical experience domestic and foreign research. Author provides the generalized profile of mechanism adoption intuitive decisions, focuses on the psychological characteristics of the technology irrational decisions. Compared success of intuitive and efficient decisions. Analyzed risks preventing effective application the intuitive in decisions. Described the paradoxically of intuitive components.

Keywords: intuitive management decisions, intuition, creation in management, paradoxes of intuition decisions, limits, semi structured, unstructured tasks, failure information.

Современные условия полностью соответствуют боевым. Решение необходимо принимать быстро, а экономические расчеты не всегда возможны. Превосходные результаты, которые получали управленцы, используя математические, статистические и аналитические методы, стали доступны всем. Желание человека учесть все факторы, влияющие на решение, затягивает процесс сбора информации и, как следствие, принятие решения.

В адаптивных структурах затраты на аналитиков уже себя не оправдывают. Раньше можно было составлять план на год или два, теперь курс приходится менять постоянно. Важно адаптироваться, а не планировать, учиться ориен-

тироваться, интуитивно чувствовать, где таятся наиболее благоприятные возможности. Время стандартных решений в бизнесе проходит, поэтому большинство успешных решений базируются не на расчетах, а на интуиции, умении действовать не по готовым рецептам.

Для того, чтобы понять механизм принятия интуитивного решения, менеджеру следует понимать, что такое интуиция, ее типологию, обратить внимание на психологические особенности интуитивного мышления.

Интуиция раскрывает гибкость человеческого мышления, его творческий характер, интуиция отражает развитие научного знания как продукта социально-исторической эволюции человека и общества.

В исследовании Л.Б. Султановой [10. С. 37], интуиция – ситуативно возникающее знание, воспринимаемое как догадка, представляет собой процесс, который не осознается. Интуиция – часть творческого процесса, применима в науке, искусстве и обыденной жизни.

По мнению С.И. Гришунина [11], интуиция может выступать как способность человеческого сознания к ускоренному, внезапному переходу от старых форм знания к новым, в основе которой лежит предшествующая историческая практика и индивидуальный опыт исследователя. Это психологический аспект.

С точки зрения научного познания, интуиция – это специфический способ взаимодействия чувственного и логического, именуемое «интуитивным знанием» и используемое в науке с учетом последующей экспериментальной проверки.

У М. Бунге [2. С. 43] интуиция может проявляться как чувственная и интеллектуальная. Его классификация имеет наиболее широкое применение. Чувственная имеет следующие формы:

1. *Интуиция как восприятие* – быстрое отождествление предмета, явления или знака. Способность интерпретации.

2. *Интуиция как воображение* – способность образования метафор.

Интеллектуальную интуицию (интуицию как разум) Бунге классифицирует следующим образом:

1. *Интуиция как разум* – ускоренное умозаключение, способность к синтезу или обобщенное восприятие.

2. *Интуиция как оценка* – практическая мудрость, умение быстро и правильно оценивать важность и значение проблемы, правдоподобность теории, применимость и надежность метода, и полезность действия. Интеллектуальная интуиция как обычный способ мышления.

Интересным является исследование и работа А.С. Кармина и Е.П. Хайкина «Творческая интуиция в науке». Авторы выделяют «эйдетическую» и «концептуальную» формы интуиции, что является более точной с научной точки зрения трактовкой [9. С. 64].

Концептуальная интуиция – процесс формирования новых понятий на основе имевшихся ранее наглядных образов. Эйдетическая интуиция – построение новых наглядных образов на основе имевшихся ранее понятий. Оба эти подразделения – различные формы научной интуиции, т.е. различные формы взаимодействия чувственного и логического познания.

Эксперименты подтвердили догадки ученых о значительном воздействии эмоций на результаты теоретической и практической деятельности человека.

В книге Дэниела Гоулмана примерами подтверждается идея Дэна Роэма о необходимости задействовать вербальное и визуальное мышление, т.е. использовании левополушарного и правополушарного мышления [5. С. 113].

- Левое полушарие отвечает за логическое и вербальное мышление.
- Правое полушарие отвечает за интуитивное и визуальное восприятие мира.

Исследуя процесс принятия решений, нельзя не упомянуть особенности человека, принимающего решения, точнее, особенности восприятия и осмысления проблемы или задачи, стоящей перед ним. В этой связи возможно применение теории *конструктов Келли*, опубликованной в 1955 году в работе «Психология личностных конструктов». Конструктор – идея или мысль, которую человек использует, чтобы осознать и интерпретировать, объяснить или предсказать свой опыт.

Канадские психологи-экспериментаторы, пришли к выводу, что интуитивное мышление невозможно без опоры на прежние знания. Это опровергает распространенное мнение, что невежество не есть препятствие для интуиции [6. С. 310].

В учебно-практическом пособии А.Н. Цветкова и В.Е. Зарембо [4. С. 109] подробно описан процесс принятия интуитивных решений, описан их психологический механизм, приемы и технологии творчества. По их мнению, механизм принятия интуитивных решений построен на взаимодействии логического и интуитивного. Интеллектуальная интуиция стремится к логическому, к логике как таковой, которая сводится к формированию логических программ (готовых рецептов) решения задач.

Если нет готового рецепта решения задачи, то возникает потребность в новизне. Исследователь обращается к чувственной интуиции, к интуитивному, к интуиции.

Интуиция – это очень слабо формализуемый объект, поэтому *интуитивное решение* плохо воспринимается именно как *решение задачи*, выглядит несерьезным, часто раздражает, требуется «объяснить», «доказать», «аргументировать».

Но особенность интуитивного уровня организации интеллекта заключается в том, что именно здесь возникают неосознаваемые, *побочные продукты* интеллектуальной деятельности, среди которых чаще всего и находится ключ к решению задачи.

Очень упрощенно психологический механизм решения творческой задачи выглядит следующим образом:

- На основе логического анализа задачи возникает *потребность в новизне*, поскольку готового рецепта не найдено.
- *Интуитивное решение* задачи, понятное в основном только автору идеи.
- *Вербализация* решения, т.е. изложение его в терминах и понятиях, принятых в данной области деятельности для определенного круга людей.

- *Формализация* решения, его перевод в логически завершенную форму. Решение перестает быть интуитивным и становится *логическим*, известным всем и доступным каждому.

Таким образом, механизм принятия интуитивного решения можно упрощенно назвать переводом интуитивного в логическое, понятное всем.

Оценить применимость данного механизма можно посредством экспериментов.

В книге Алана Баркера «Как решить любую проблему» интуитивное решение проблем – это постоянное сопоставление информации и шаблонов/ментальных моделей и устранение расхождений между ними. Сопоставляя ментальные модели с новым опытом, полученным в течении жизни, есть опасность закрепить те ментальные модели, которые успешно срабатывают. Чем успешнее ментальная модель, тем меньше вероятность обращения к альтернативным моделям в схожей ситуации [1. С. 221]. Т.е. происходит процесс специализации и уход от творчества. Знания при этом больше углубляются, чем расширяются, это и ограничивает мышление.

Условия, в которых принимаются интуитивные решения, характеризуются в том числе и отсутствием или недостаточностью информации по рассматриваемой проблеме или задаче, следовательно, поймать себя на ошибке очень сложно. Некоторые люди не верят, что тяжелые и легкие предметы падают на землю с одинаковой скоростью. Это психологическое ограничение можно назвать *предвзятостью интуитивных решений*.

Можно продемонстрировать некоторые *психологические «ловушки»*, в которые попадают люди, интуитивно принимая решения. При принятии решений человек зачастую сам становится источником проблем.

Ловушка «привязки» решения: в ситуации, когда человек не знает точного ответа, он склонен «привязывать» свое решение к непроверенной информации, единственно возможной для анализа.

Стремление сохранить «статус-кво». При принятии решения люди обычно стремятся сохранить существующее положение дел, избегая психологических травм. Это позволяет избежать усилий, связанных с выбором, действуют по принципу «от добра добра не ищут».

Прошлые вложения – стремление оправдать ранее сделанный выбор, даже когда это потеряло смысл.

Ловушка подтверждающих доказательств: человек внимательнее относится к тем аргументам, которые подтверждают его точку зрения, а не опровергают.

Ловушка формулировки: форма вопроса влияет на принятие того или иного решения.

Ловушки оценок и предсказаний: избыточная уверенность, избыточная осторожность и избыточная впечатлительность.

Эффект «владения»: предельная цены покупки и продажи с точки зрения одного лица не должны существенно отличаться, однако в большинстве случаев значительно отличаются.

Ниже описаны парадоксы интуитивных решений.

Парадокс Уильяма Ньюкома. Впервые проанализирован и опубликован Мартином Гарднером в 1984 году. Гарднер провел эксперимент, какой выбор в предложенной ситуации делают люди. Изначально парадокс заключался в следующем: если есть очевидный ответ, то что случится, если Предсказатель предскажет математически неправильное решение? В исследованиях Гарднера все испытуемые поделились ровно пополам, выбрав один из двух вариантов ответа, и каждая из групп обосновывала свой выбор с логической точки зрения.

Гарднер обнаружил принципиальную разницу в подходе к принятию решений различными людьми: рациональную и иррациональную модели принятия решений. Оказалось, что иррациональное, интуитивное решение может быть обоснованным и убедительным.

Парадокс логического объяснения: признавая правомерность интуитивных решений, человек ищет ему логическое объяснение.

Парадокс Симпсона: исследование влияния привычек на срок жизни. Статистические данные могут приводить к ошибочным выводам о более продолжительной жизни курильщиков.

Парадокс Элсберга: искажение результатов при оценке вероятностей. В соответствии с аксиомой независимости предпочтений две предлагаемые испытуемым альтернативы идентичны, но большинство предпочитает один из вариантов.

Проблема Монти Холла (MontyHall): «Проблема с козами» или Игра с условными вероятностями.

Перед вами три закрытых двери. За одной из дверей автомобиль, за двумя другими дверями по козе. Необходимо выбрать одну из дверей, но открыть ее сразу нельзя.

Ведущий знает, за какой дверью находится автомобиль. Открывая одну из дверей с козой, предлагает сделать выбор: остаться при своем выборе или сменить дверь. Имеет ли смысл сменить дверь? В табл. 1 представлен анализ. Смена двери увеличивает вероятность выигрыша в два раза.

Таблица 1

«Задача с козами»

Первый выбор	Ведущий открывает	Ваше действие	Второй выбор	Выигрыш	Вероятность выигрыша
Автомобиль	козу 1 или козу 2	Поменять дверь	Коза 1 или коза 2	нет	2/3
Коза 1	козу 2	Поменять дверь	Автомобиль	да	
Коза 2	козу 1	Поменять дверь	Автомобиль	да	
Автомобиль	козу 1 или козу 2	Не менять	Автомобиль	да	1/3
Коза 1	козу 1	Не менять	Коза 1	нет	
Коза 2	козу 2	Не менять	Коза 2	нет	

У Вадима Ротенберга [12] описан эксперимент американской исследовательницы-психолога Мартиндейл. Определив две крайние группы студентов: с выраженными способностями к творчеству и с полным отсутствием таковых, Мартиндэйл предложила им решить серию задач, предполагающих рутинные и креативные решения. Применяв шкалу Линдсли, пришла к выводу, что студенты, способные к творческому мышлению, делают это легко, с удовольствием, а рутинные задания вызывают у них повышение мозговой активности и, как следствие, чрезмерное перенапряжение.

Таким образом, творческая активность, которая всегда встречалась реже и ценилась выше рутинной, считалась престижной и более сложной, оказалась простой для людей способных к творчеству.

Наряду с ограничениями, представленными психологическими особенностями человека, принимающего решения, имеют место парадоксы, ошибочность интуитивных решений. Так, например, Билл Гейтс заявлял, что у Интернета нет будущего. Аналитики, нанятые издательством «Вагриус», пришли к выводу, что книги Пелевина не будут востребованы. А авторы, отнесенные к категории успешных, не были проданы вовсе. Голливудские критики ошиблись с «Титаником», MTV. Зато Джордж Сорос, прислушиваясь к своей спине, заключал миллиардные сделки.

Список литературы

1. Баркер А. Как решить любую проблему. М.: Претекст, 2013. 296 с.
2. Бунге М. Интуиция и наука / Пер. с англ. Е.А. Пальского. М.: Прогресс, 1967. 94 с.
3. Цветков А.Н. Менеджмент. СПб.: Питер, 2010. 256 с.: ил. (Серия «Учебник для вузов»).
4. Цветков А.Н. Методы решения творческих задач в менеджменте : Учеб.-практ. пособие / А.Н. Цветков, В.Е. Зарембо. М. : КНОРУС, 2011. 152 с.
5. Визуальное мышление. Как «продавать» свои идеи при помощи визуальных образов / Дэн Роэм; Пер. с англ. О. Медведь. М.: Манн, Иванов, Фербер, Эксмо, 2013. 300с.
6. Эмоциональный интеллект в бизнесе / Дэниел Гоулман; Пер с англ. А.П. Исаевой. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013. 512 с.
7. Гарднер Мартин. А ну-ка, догадайся! = Aha! Gotcha. Paradoxes to puzzle and delight. М.: Мир, 1984. С. 36-39.
8. Додолев Е., Леско М. Биржа гениев // Огонек. 2003. №34. С. 54-57.
9. Кармин А., Хайкин Е. Творческая интуиция в науке // Новое в жизни, науке, технике. Сер. Философия. №9. М.: Знание, 1971. 64 с.
10. Султанова Л.Б. Роль интуиции и неявного знания в формировании стиля математического мышления // Вестник МГУ, 2003. С. 36-39.
11. Гришунин С.И. Интуитивные компоненты и субъективные модели в принятии решений [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.cyberLeninka.ru> (дата обращения 15.01.2017).
12. Ротенберг В. Парадоксы творчества [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.rjews.net/v_rotenberg/12.htm (дата обращения: 10.12.2016).

УДК 338

Степанов Илья Алексеевич
Рейшахрит Елена Иоильевна
Санкт-Петербургский горный университет

АНАЛИЗ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА И ВОЗМОЖНЫЕ ПУТИ РЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРОБЛЕМ МОНОГОРОДОВ РОССИИ

Аннотация. В данной статье рассмотрен накопленный опыт зарубежных стран по решению проблем монопрофильных городских поселений, разработанные в нашей стране стратегические программы по поддержанию социально-экономической стабильности и развитию экономики рассматриваемых территорий. Предложены направления повышения инвестиционной привлекательности монопрофильных поселений, создания условий для развития малого и среднего бизнеса.

Ключевые слова: моногород, монопрофильные территории, монопоселения, развитие инфраструктуры, диверсификация экономики.

Stepanov Ilya, A.
Reischahrit Elena, I.
Saint-Petersburg Mining University

ANALYSIS FOREIGN EXPERIENCE AND POSSIBLE SOLUTIONS FOR SOCIAL AND ECONOMIC PROBLEMS OF SINGLE-INDUSTRY TOWNS IN RUSSIA

Abstract. This article describes the experience of foreign countries to solve the problems of single-industry towns developed in our country's strategic program to maintain socio-economic stability and economic development of the territory in question. Directions to increase the investment appeal of single-industry settlements, creation of conditions for development of small and medium-sized businesses.

Keywords: single-industry town, single-industry territory, single-industry settlements, infrastructure development, economic diversification.

В структурном перечне поселений городского типа России существуют, так называемые, моногорода, социально-экономическое развитие которых в значительной степени зависит от одного или нескольких работающих в рамках единой производственно-технологической цепочки предприятий, являющихся градообразующими. При устойчивом функционировании таких предприятий моногорода могут успешно развиваться. Однако при банкротстве или кризисном состоянии предприятия жизнь в поселении резко ухудшается: растет уровень безработицы, в том числе скрытой, увеличивается отток населения, обостряется целая цепочка социальных проблем, в том числе угрожающих безопасности страны [1]. В периоды экономической нестабильности особенно выражена необходимость применения комплексных мер по диверсификации экономики, нахождению оптимальных точек роста индивидуально для каждого поселения.

Стоит отметить, что моногорода характерны не только для России. Зарубежные страны также сталкивались с проблемами развития монопрофильных территорий, и накопили определенный опыт решения данных проблем [3]. Попытки проанализировать мероприятия, проводимые другими странами, и конечные результаты позволяют сократить риски, связанные с неопределенностью возможных путей развития монопрофильных городов. Меры по реанимированию таких поселений включали мероприятия по реструктуризации экономики, постепенного перехода от затухающих отраслей (металлургия, угледобыча, текстильная промышленность) к более наукоемким производствам, комплексной модернизации моногородов путем создания условий для инвестирования капитала в инфраструктуру, создания инновационных экологичных производств [3].

Существует также опыт, когда бизнес оказывал помощь по содержанию инфраструктуры поселений, в поддержке людей, не занятых на производстве, в том числе их трудоустройстве, переезде молодежи в административные центры на обучение. В табл. 1 отображен опыт модернизации моногородов в некоторых странах. Наиболее важен опыт развивающихся стран с ресурсно-экспортным, сырьевым типом экономики, где крупные компании являются основными работодателями и налогоплательщиками, как в моногородах, так и в стране [2].

Таблица 1

Опыт модернизации моногородов в зарубежных странах [2]

Страна	Кризисный регион и его специализация	Основные направления модернизации
Великобритания	Угольный Кардифф, судостроительный Ливерпуль, текстильный Манчестер	Культурное, событийное развитие, привлечение туристов, формирование брендов
Германия	Угольная Рурская область	Инвестиции в развитие образования, инновационное развитие, экологичное промышленное производство
Франция	Металлургическая Бургундия, химический Лион, угольный Сент-Этьен, текстильный Лилль	Развитие инновационного промышленного производства в рамках унаследованной специализации, обеспечение 1,5-часовой транспортной связности с Парижем, Лондоном и Брюсселем
Япония	Машиностроительный Кобэ, угольный район Тикухо	Развитие медицинской промышленности, формирование автомобильного кластера
США	Металлургический Питтсбург	Долгосрочные инвестиции в образование
Нидерланды	Текстильный Хелмонд	Инвестиции в жилищную и производственную инфраструктуру, создание инновационных производств
Канада, Австралия, Чили	Ресурсные поселения в неблагоприятных природных условиях	Переход к вахтовому методу освоения месторождений, отказ от постоянного проживания

Отличительной чертой зарубежного опыта исследования проблем монопрофильных территорий является повышенное внимание к вопросам мобильности населения и взаимоотношениям между трудовыми коллективами и собственниками предприятий.

Исследователи также утверждают, что необходим своевременный диалог государства и бизнеса о путях развития моногородов для предотвращения попадания в сложное социально-экономическое положение из-за падения цен на продукцию или исчерпания месторождения [2]. Возможным решением является закрепление на законодательном уровне в качестве условия разработки месторождения предприятием, создание за ее счет альтернативных, высокорентабельных производств, где необходимо учитывать возможный спрос, фактор географического положения моногорода и агломерационный эффект.

Принимая во внимание чужие ошибки и успехи в развитии моногородов, необходимо осуществлять индивидуальный подход в рамках общих процессов урбанизации, происходящих в стране, а инвестиции со стороны государства должны быть тщательно просчитаны с учетом статистических прогнозов и экономико-математических моделей для разработки методологии развития поселений на конкурентном для региона уровне.

Следует также сказать о комплексе мер, предпринимаемых в нашей стране и закрепленных в соответствующих нормативно-правовых актах, направленных на модернизацию моногородов. По итогам заседания президиума Совета при Президенте России по стратегическому развитию и приоритетным проектам 30 ноября 2016 года был утверждён паспорт приоритетной программы «Комплексное развитие моногородов» [5]. Ключевая задача программы – снизить зависимость моногородов от работы градообразующих предприятий, создав к концу 2018 года 230 тысяч новых, не связанных с такими предприятиями рабочих мест. Программа рассчитана до 2025 года [6].

Одной из задач программы является сосредоточение усилий всех заинтересованных сторон, федеральных и региональных мер поддержки, а также вовлечение общественности с помощью электронных платформ обратной связи. Концепция «Пять шагов благоустройства» направлена на конкретные инфраструктурные проекты, главным инициатором которых может стать каждый житель монопоселения [7]. Проектное управление осуществляется «Фондом развития моногородов» при поддержке Единого института развития в жилищной сфере и Агентства по ипотечному жилищному кредитованию (АИЖК). Для всех 319 моногородов-участников будут разработаны программы развития, включающие меры по диверсификации экономики, улучшению городской среды, развитию человеческого капитала. В 100 моногородах проект предусматривает создание территорий опережающего социально-экономического развития, а в 150 моногородах будет предусмотрена реализация инвестиционных проектов, в том числе с участием Фонда развития моногородов, бюджет которого составляет 29,6 млрд. рублей. Не менее 200 моногородов получают муниципальные программы поддержки малого и среднего бизнеса [4]. На наш взгляд, такая сумма Фонда ничего кардинально не изменит, так как на один моногород приходится менее 200 млн. руб.

Кроме того, для развития моногородов будут координироваться меры поддержки, запланированные в рамках приоритетных проектов в таких областях, как здравоохранение, образование, безопасные и качественные дороги, качественные услуги ЖКХ и создание комфортной городской среды, поддержка малого бизнеса. В результате реализации программы уже к 2019 году число муниципальных образований, подпадающих под критерии моногородов, должно сократиться на 18 [5].

Согласно распоряжению Правительства от 2 февраля 2017 года №170-р осуществляется сбор статистических данных по установленным 15 показателям социально-экономического развития моногородов [8]. Это позволит повысить эффективность инвестиционных процессов, происходящих на территориях монопрофильных муниципальных образований, в том числе обеспечит достоверную оценку значений целевых показателей по приоритетному направлению «Моногорода».

В условиях экономической нестабильности и, как следствие, дефицита средств федерального бюджета очевидна недостаточность инвестиций лишь со стороны государства. Для поиска дополнительных источников финансирования необходимо разработать готовые идеи проектов с различными предположительными сроками окупаемости и уровнем доходности, чтобы привлечь как крупные и средние компании, так и малый бизнес, в том числе индивидуальных предпринимателей. Для последних необходимо создать в администрации муниципальных образований в рамках группы по социально-экономическому развитию территории подгруппу специалистов для оказания помощи начинающим предпринимателям или предпринимателям из других регионов в организации и становлении бизнеса на новой территории или в новой для себя отрасли. В качестве дополнительных преимуществ государство может освободить бизнес от налогов до момента выхода на самоокупаемость. Такие меры позволят развивать малый бизнес в монопрофильных поселениях, обеспечить рост ВРП и улучшить жизнь для десятой части жителей России.

Список литературы

1. *Зубаревич Н.В.* Регионы России: Неравенство, кризис, модернизация. М.: Независимый институт социальной политики, 2010. 160 с.
2. *Микрюков Н.Ю.* Факторы, проблемы и модели развития моногородов России: Дисс. на соиск. уч. степ. канд. геогр. наук. М., 2016. 163 с.
3. Стратегии развития старопромышленных городов: международный опыт и перспективы в России / Под ред. *И. Стародубровской*. М.: Изд-во Института Гайдара, 2011. 248 с.
4. «Перечень моногородов»// Портал открытых данных [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://data.gov.ru/na-portale-otkrytyh-dannyh-poyavilsya-interesnyu-nabor-perechen-monogorodov> (дата обращения 12.02.2017).
5. Паспорт приоритетной программы «Комплексное развитие моногородов» // Министерство экономического развития Российской Федерации [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://economy.gov.ru/minec/about/structure/deposobeczzone/2016091203> (дата обращения 12.02.2017).
6. Приоритетная программа «Комплексное развитие моногородов» // Некоммерческая организация «Фонд развития моногородов» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.frmrus.ru/wp-content/uploads/2016/10/Комплексное-развитие-моногородов.pdf> (дата обращения 12.02.2017).

7. Программа «Пять шагов благоустройства» моногородов // Фонд единого института развития в жилищной сфере, Фонд развития моногородов, КБ «Стрелка» и Институт медиа, архитектуры и дизайна «Стрелка» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://моногорода.рф/about> (дата обращения 12.02.2017).

8. Распоряжение от 2 февраля 2017 года №170-р «О внесении изменений в раздел I Федерального плана статистических работ, утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 6 мая 2008 г. №671-р// Правительство Российской Федерации [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://government.ru/docs/26377/> (дата обращения 12.02.2017).

УДК 338.121

Субхангулов Рустем Раисович
Уфимский юридический институт МВД России

ИННОВАЦИИ КАК ФАКТОР УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА

Аннотация. В статье рассматриваются особенности и необходимость применения инноваций для эффективного развития экономических систем. Выделяются проблемы как привлечения инноваций в организацию, так и проблемы, влияющие на их создание. Проанализированы факторы, влияющие на создание формирования инновационной активности организаций, так и на процесс создания инновационных продуктов «с нуля». Автор приводит в качестве аргументации показатели финансирования расходов на образование и НИОКР лидеров по производству инновационных продуктов. С целью повышения инновационной активности организаций и повышения устойчивости экономических систем в статье предлагаются мероприятия по увеличению финансирования НИОКР на уровне региона: объединения в экономический кластер, совершенствование налогового законодательства, создание конкуренции между ВУЗами и научными учреждениями по видам производства.

Ключевые слова: инновации, модернизация, управление, кластер, НИОКР.

Subhangulov Rustem, R.
Ufa Law Institute
of Russian Ministry of Internal Affairs

INNOVATION AS A FACTOR OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF THE REGION

Abstract. This article discusses the features and the need for innovation for the effective development of economic systems. It stands out as a problem bringing innovation to the organization, as well as issues that affect their creation. The factors affecting the creation of the innovation activity of organizations and the process of creating innovative products «from scratch». The author cites as an argument figures finance spending on education and R & D leaders in the production of innovative products. In order to enhance innovation activity of organizations and increasing sustainability of economic systems in the article proposes measures to increase R & D funding at the regional level: associations in the economic cluster, improvement of tax legislation, the creation of competition between universities and research institutions by type of production.

Keywords: innovation, modernization, management, cluster, R & D.

Инновации как нововведения в деятельности организации позволяют ей эффективно бороться за потребителя. Привлечение инноваций само по себе сложный процесс для организации, особенно для начинающей с небольшим оборотом. Применение инноваций создает условия для перехода на интенсивный тип развития организации, который возможен при повышении производительности труда. Отличительной особенностью привлечения инноваций в организацию является то, что сами инновации как продукт, не важно, что это будет, техника или технологии являются заимствованными. Заимствованность инноваций предполагает их приобретение как продукта неважно у отечественного или же иностранного производителя. Заимствованный характер инноваций для организации это лишь способ повышения эффективности своей деятельности. Однако иностранные технологии, от которых наши потребители зависимы, могут создать определенные манипуляции с их выходом на российский рынок, как это было с запретом на ввоз персональных компьютеров из США в конце 1980-х – начале 1990-х гг.

Развитие знаний и инноваций эффективно при государственно-частном партнерстве, на горизонтальном уровне при подготовке кадров для народного хозяйства со школьной скамьи до государственной научной аттестации и вертикальном – при формировании условий для внедрения инновационных продуктов в процесс производства. Процесс подготовки кадров требует финансирования образования на всех его уровнях. Рассмотрим объемы финансирования образования и науки в сопоставлении с мировыми лидерами по производству инновационных продуктов (табл. 1).

Практически во всех странах внутренние затраты на исследования и разработки за анализируемый период увеличиваются, кроме Израиля, но у него самый значительный показатель государственных расходов на образование в процентах к ВВП. Сопоставляя показатели внутренних затрат на исследования и разработки в 2014 г. можно отметить незначительную долю Китая 2,05 % к ВВП, однако в стоимостном выражении он больше чем в Германии на 259904,4 млн. долл. США и России на 328866,7 млн. долл. США. Эффективное финансирование образования и науки влечет к увеличению создаваемых НИОКР. Не все знания и разработки являются инновациями, некоторые из них открытиями и полезными моделями. Инновация как отмечалось выше, направлена на повышение производительности труда. Поэтому в России необходимо увеличение финансирования или компенсация части затрат на исследования и разработки.

Развитие науки и внедрение её результатов в производство должно быть приоритетным для создания условий экономического роста в нашей стране. За редким исключением на сегодняшний день в организациях создаются инновации, как правило, обладающих крупным капиталом, которые могут позволить себе проводить научные исследования для дальнейшей их коммерциализации и продажи. В 2014 г. в Китае внутренние затраты на исследования и разработки по предпринимательскому сектору науки составили 77,3%, в США – 70,6%, в тоже время в России этот показатель был на уровне 59,6% [1. С. 326]. В странах с развитой инфраструктурой поддержки инноваций в организациях сформирован научный персонал, имеются условия для воплощения и внедрения результатов научных изысканий в производство.

**Показатели финансирования расходов на образование и НИОКР
лидеров по производству инновационных продуктов**

Показатели	Годы			Измене- ние, %
	2012	2013	2014	
Государственные расходы на образование (в процентах к ВВП):				
Россия	3,8
Германия	4,9
Франция	5,5
Республика Корея	4,6
США	5,4
Китай	...	4,31
Израиль	5,8
Внутренние затраты на исследования и разработки (в процентах к ВВП):				
Россия	1,05	...	1,09	0,04
Германия	2,87	...	2,90	0,03
Франция	2,23	...	2,26	0,03
Республика Корея	4,03	...	4,29	0,26
США	2,70	2,74	...	0,04
Китай	1,93	...	2,05	0,12
Израиль	4,13	...	4,11	-0,02
Внутренние затраты на исследования и разработки в расчете по паритету покупательной способности национальных валют (млн. долл. США)				
Россия	38795,4	40683,5	39864,9	102,8
Германия	100697,1	102573,0	108827,2	108,1
Франция	54829,9	57986,8	58750,3	107,2
Республика Корея	64862,5	68051,5	72266,8	111,4
США	436078,0	456977,0	...	104,8
Китай	292062,9	333521,6	368731,6	126,3
Израиль	10448,8	10998,9	11376,5	108,9

Источники: 1. Россия и страны мира. 2016: Стат.сб. / Росстат. М., 2016. С. 128, 324, 325.
2. БРИКС. Совместная статистическая публикация. 2015; Бразилия, Россия, Индия, Китай, ЮАР / Росстат. М.: ИИЦ «Статистика России», 2015. С. 80.

Процесс создания инновационных продуктов «с нуля» для организаций неэффективен тем, что, во-первых, подготовка научных кадров затратный процесс и долгий по времени. Во-вторых, для потенциальных потребителей инноваций, научные разработки недоступны по ценовому критерию. В-третьих, по-

лучение сиюминутной выгоды не предполагает вложения в НИОКР, а лишь – модернизацию технологий и производства. В-четвертых, сложившийся менталитет, например, в сельской местности предполагает использование традиционных технологий, нововведения для общей массы сельчан являются чуждыми, необходима навязанная природа применения инноваций.

В сложившейся мировой практике необходимо создание условий для развития инфраструктуры инноваций и управление ими. На инновационную активность организаций влияет множество факторов. В основе своей это финансирование, которое осуществляется в виде инвестиций или же затрат на технологические инновации организаций. В России указанный показатель за период с 2010 по 2015 гг. увеличился на 200% [2]. Изменение является значительным, но недостаточным. Потребность в инновациях велика, из-за того что они в основном сосредоточены в промышленности, а наша страна из-за рассредоточенности территории состоит из площадей покрытых на 51% лесами, 12,9% сельскохозяйственными угодьями и 13,2% поверхностными водами, включая болота [3. С. 69]. На данных территориях необходимо создание наукоемких, высокотехнологичных производств и товаров, а не продажа сырья с низкой добавленной стоимостью.

На инновационную активность организаций влияют также рейтинговые агентства, которые создают информационное обеспечение для инвесторов об эффективности и целесообразности вложения денег в экономику, привлечении инновационных технологий, т.е. формируют мнение о потенциале той или иной экономике государств.

Для придания «массовости» созданию и потребления инновационных продуктов, повышения инновационной активности организаций необходимы послабления в налоговом законодательстве в виде сокращения налоговых ставок при исчислении налогов. Эффективным для развития определенной территории считается создание оффшора, в которой инвесторы, создавая производство, освобождаются от части расходов уплачиваемых в виде налоговых платежей. Объединение регионов в кластер с условием создания инновационных производств или же продуктов при частичном или полном освобождении от ключевых налогов, таких как НДС или налог на прибыль привлечет инвесторов для освоения рынка.

Стимулом к созданию инноваций является конкуренция между научными учреждениями и ВУЗами, однако в регионе с советского времени работает принцип один регион – один ВУЗ или научное учреждение. Объединение регионов в экономический кластер, а ВУЗы и научные учреждения, в конкурентную рыночную нишу исходя из их специфики, отраслевой принадлежности, условий и возможностей создаст борьбу за потребителя научных результатов, по которым можно будет судить по количеству и суммам заключенных хозяйственных договоров.

Для развития территорий необходимо на уровне региона создание кластеров по видам производства. Специализация кластеров будет зависеть от различных условий, как от природно-климатических, наличия трудовых ресурсов, так и от развития логистики и финансово-кредитной сферы. Наиболее эффек-

тивным способом управления в кластере для создания и внедрения инноваций является объединение в холдинг. Организации, объединенные вокруг материнской компании должны выполнять весь технологический процесс производства. Объединение в кластер разных по видам организаций преследует цель коммерциализации, создания и внедрения в производство инноваций. Объединение осуществляется на основе передачи права собственности доли уставного капитала организации материнской компании, позволяющей ей лишь контролировать процесс производства и внедрять инновации.

Управление устойчивостью экономических систем зависит от конкурентоспособности отечественной продукции востребованной на рынке. Инновации являются локомотивом при выходе из кризиса и в развитии национальной экономики.

Список литературы

1. Россия и страны мира. 2016: Стат.сб. / Росстат. М., 2016. 379 с.
2. Затраты на технологические инновации организаций // Росстат: [сайт]. [2016]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/science_and_innovations/science/# (дата обращения 14.02.2017).
3. Россия в цифрах. 2016: Крат. стат. сб. / Росстат. М., 2016. 543 с.
4. БРИКС. Совместная статистическая публикация. 2015; Бразилия, Россия, Индия, Китай, ЮАР / Росстат. М.: ИИЦ «Статистика России», 2015. 235 с.

УДК 338.24

Суслов Евгений Юрьевич
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет

ПРОЕКТНЫЙ ПОДХОД К ГОСУДАРСТВЕННОМУ УПРАВЛЕНИЮ ИННОВАЦИОННЫМ РАЗВИТИЕМ ЭКОНОМИКИ

Аннотация. Преодоление кризисных явлений в экономике России в современных условиях возможно только на основе модели инновационного развития. Обеспечение социально-экономического развития страны требует использования в государственном управлении современного инструментария стратегического и проектного менеджмента. Основы стратегического планирования в Российской Федерации закреплены с 2014 года в федеральном законе. Проектный подход, доказавший свою эффективность при реализации разнообразных проектов в бизнесе, активно внедряется в практику деятельности органов государственной власти. Проектное управление призвано обеспечить реализацию целей и задач инновационного социально-экономического развития, поставленных в документах стратегического планирования государства и отдельных регионов.

Ключевые слова: государственное управление, инновационное развитие, стратегическое планирование, проектное управление, социально-экономическое развитие.

Suslov Evgeniy, Yu.

Saint-Petersburg State University of Economics

THE PROJECT APPROACH TO PUBLIC ADMINISTRATION INNOVATIVE DEVELOPMENT OF ECONOMY

Abstract. In modern conditions Russian economic crises could be overcome only following the innovation development model. The achievement of the social and economic development of the country requires the use of modern toolkit of strategic and project management in public administration. Basics of strategic planning were enshrined in Russian Federal Law of 2014. Project approach has proved effective in the implementation of various business-project. That's why at present it's integrating into the practices of public authority. Project planning ensures implementation of the goals and objectives of the innovation social and economic development, that were written in the documents of strategic planning of the country as a whole and individual regions.

Keywords: public administration, innovation development, strategic planning, project management, social-economic development.

В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года (далее – Концепция-2020) и в Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года (далее – Инновационная стратегия-2020) были поставлены амбициозные цели по достижению страной высокого уровня экономического и социального развития, в том числе – по вхождению в пятерку стран-лидеров по объему валового внутреннего продукта, которых предполагалось достичь за счет перехода на модель инновационного социально-ориентированного развития. Многочисленные дискуссии об актуализации указанных документов, о разработке Стратегии-2030 пока не завершились формированием соответствующих документов.

И если по показателю ВВП (ППС) по данным Международного валютного фонда за 2016 г. Россия приблизилась к пятерке лидеров (6 место), то по показателю ВВП на душу населения Россия занимает лишь 66 позицию с результатом \$7750 на человека (в 2007 г – \$13900), не достигая даже среднемирового уровня. Провозглашенный переход российской экономики от экспортно-сырьевого к инновационному социально-ориентированному типу развития так и не произошел, не выполнены в полном объеме даже задачи первого этапа реализации Концепции-2020, поставленные на период до 2012 г. Зависимость экономики и бюджета страны от сырьевого комплекса по-прежнему высока, основные параметры бюджета России рассчитываются исходя из прогнозов мировых цен на нефть.

Невыполнение поставленных в Концепции-2020 задач связано как с объективными причинами: мировой экономический спад, попытка экономического воздействия на Россию введением санкций за самостоятельную внешнюю политику, так и с субъективными факторами, а именно: отсутствие согласованных действий, обеспечивающих переход на модель инновационного социально-ориентированного развития, в том числе обусловленных отсутствием системы согласованных документов стратегического развития страны в целом и отдельных

субъектов Российской Федерации, отдельных отраслей экономики и самостоятельных хозяйствующих субъектов. Целевые показатели, определенные в Концепции-2020, отражающие пожелания к будущему, были установлены без рассмотрения стратегий их достижения, без расчетов необходимых сил и средств, без выделения приоритетных направлений развития. В силу этих обстоятельств, меры, предпринятые государством и бизнесом, не смогли обеспечить социально-экономическое развитие Российской Федерации в соответствии с Концепцией-2020 и Инновационной стратегией-2020, хотя поставленные в этих документах цели и задачи не потеряли своей актуальности и в настоящее время.

При этом для России не существует альтернативы переходу на модель инновационного социально-ориентированного развития [1]. Такая модель развития основывается, прежде всего, на раскрытии человеческого потенциала, на росте качества научных исследований, доведении их до прикладного уровня, на создании высокотехнологичных производств и внедрении прогрессивных и опережающих технологий, на непрерывном образовании, обеспечивающем рост квалификации, на последовательной интеллектуализации труда, основанного на знаниях, на инновациях во всех сферах человеческой деятельности [4]. Целесообразно рассмотрение такой модели в контексте устойчивого развития национальной и мировой социально-экономических систем с учетом развития интеграционных образований, таких как БРИКС, ШОС, ЕАЭС [2].

Актуальной в настоящее время представляется проблема научного и методического обеспечения согласованного долгосрочного целеполагания на государственном, региональном, муниципальном уровне, сбалансированного ресурсного планирования и реализации стратегических задач. Целеполагание на государственном уровне должно охватывать сферы социально-экономического развития и внешней политики России исходя из потребностей населения страны, с учетом интересов других государств и международных организаций.

К сожалению, значительные конструктивные наработки в области государственного целеполагания и народнохозяйственного планирования советской экономики оказались невостребованными в современной России, как несоответствующие неолиберальным, рыночным механизмам. При этом сложившийся экономический строй, характеризующийся коррупцией, монополизмом и недобросовестной конкуренцией, затрудняет использование инструментария рыночной экономики.

Руководством страны осознается и провозглашается необходимость использования в государственном управлении современного инструментария стратегического и проектного управления для обеспечения социально-экономического развития страны.

Так, основы стратегического планирования в Российской Федерации закреплены с 2014 года в Федеральном законе от 28 июня 2014 г. №172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации» (далее – закон 172-ФЗ). Однако его реализация сопряжена с рядом проблем, обусловленных отсутствием в законе четкой последовательности разработки документов стратегиче-

ского планирования и сроков их формирования. При такой неопределенности в нормативных документах невозможно обеспечить преемственность целей и задач социально-экономического развития страны, учет их приоритетности и декомпозицию по регионам и отраслям экономики.

Можно констатировать, что из-за отсутствия утвержденного порядка разработки документов стратегического планирования не обеспечивается исполнение требований закона в отношении принципов их разработки (ст. 7 закона 172-ФЗ): «единства и целостности, преемственности и непрерывности, сбалансированности системы стратегического планирования, результативности и эффективности стратегического планирования, измеримости целей, соответствия показателей целям».

Уже сейчас, по прошествии почти трех лет с даты принятия закона 172-ФЗ, можно увидеть многочисленные стратегии социально-экономического развития субъектов Российской Федерации до 2030 года, при этом отсутствуют документы стратегического планирования Российской Федерации на такой же период.

Очевидно, что назрела необходимость научно-методической проработки и законодательного закрепления определенной последовательности формирования документов стратегического планирования, обеспечения преемственности документов различного уровня, а также реализации целей и задач социально-экономического развития страны и субъектов РФ, начиная с целеполагания на федеральном уровне и заканчивая реализацией поставленных целей на региональном и муниципальном уровнях.

Проектный подход, доказавший свою эффективность при осуществлении разнообразных проектов в бизнесе как инструментальной реализации стратегических целей, активно внедряется в практику деятельности органов государственной власти.

Постановлением Правительства РФ от 15 октября 2016 года «Об организации проектной деятельности в Правительстве Российской Федерации» утвержден состав рабочих органов и определен порядок осуществления проектной деятельности на федеральном уровне, органам государственной власти субъектов Российской Федерации рекомендовано организовать проектную деятельность на региональном уровне.

В последние годы разработаны и введены в действие национальные стандарты, регламентирующие проектную деятельность:

- ГОСТ Р 53892-2010. Руководство по оценке компетентности менеджеров проектов. Области компетентности и критерии профессионального соответствия;
- ГОСТ Р 54869 – 2011 Проектный менеджмент. Требования к управлению проектом;
- ГОСТ Р 54870 – 2011 Проектный менеджмент. Требования к управлению портфелем проектов;
- ГОСТ Р 54871 – 2011 Проектный менеджмент. Требования к управлению программой;

- ГОСТ Р ИСО 21500-2014 Руководство по проектному менеджменту;
- ГОСТ Р ИСО 21504-2016 Управление проектами, программами и портфелем проектов. Руководство по управлению портфелем проектов.

Если оценивать ситуацию с формальных позиций, то можно сказать, что в стране созданы правовые предпосылки для повсеместного и всеобъемлющего использования современных методов стратегического и проектного управления.

Однако для полноценного внедрения этих методов в систему государственного управления необходимо методическое и кадровое обеспечение, а также сложная работа по преодолению сопротивления, которое свойственно любой системе, а бюрократической особенно.

Существенный вклад в кадровое и методическое обеспечение использования стратегического планирования и проектного управления в органах государственной власти могут и должны экономические и управленческие вузы России, которые путем реализации образовательных программ высшего и дополнительного образования, выполнения научно-исследовательских и экспертных работ могут решить задачи разработки методических материалов и подготовки квалифицированных кадров [3].

Освоение государственными и муниципальными служащими современного инструментария стратегического планирования и проектного управления с учетом специфики российских условий должно обеспечить осуществление целеполагания на всех уровнях начиная с федерального и заканчивая муниципальным, декомпозируя стратегию социально-экономического развития России до проектов развития отдельных территорий и организаций, а также эффективную реализацию таких проектов с использованием инновационных энерго- и ресурсосберегающих технологий.

Список литературы

1. *Мирославская М.В., Суслов Е.Ю.* Анализ проблемной ситуации перехода экономики на инновационный путь развития / Современный менеджмент: проблемы и перспективы. Матер. X междунар. науч.-практ. конференции. – СПб: СПбГЭУ, 2015. С. 346-349.
2. *Растова Ю.И., Суслов Е.Ю.* Технологии интеграционных решений в инновационном сотрудничестве на пространстве ЕАЭС // Экономика и предпринимательство. 2016. №7(72). С. 87-90.
3. *Суслов Е.Ю.* Совершенствование подготовки управленческих кадров для инновационной экономики / Современный менеджмент: проблемы и перспективы. СПб: СПбГЭУ, 2016. С. 335-339.
4. *Юдин Д.С., Суслов Е.Ю.* Модель стратегического управления инновационной деятельностью производственных подсистем // Экономика и предпринимательство. 2015. №(5-2)(58-2). С. 1065-1068.

УДК 338

Таюрская Ирина Соломоновна
Санкт-Петербургский институт
внешнеэкономических связей,
экономики и права

ОЦЕНКА ИНФОРМАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРОМЫШЛЕННОСТИ РЕГИОНА

Аннотация. В докладе представлены результаты исследования уровня информатизации промышленности регионов на примере Северо-Западного федерального округа. Автором предложена система показателей для оценки информационного потенциала региона, выбран алгоритм определения величины потенциала, получена интегральная оценка состояния региональной промышленной информатизации за период с 2010 по 2014 годы, определены среднегодовые темпы роста информатизации регионов. На основе анализа полученных результатов была произведена группировка исследуемых регионов по достигнутому уровню промышленной информатизации.

Ключевые слова: информационно-коммуникационные технологии, информационный потенциал, регион, региональные различия.

Tajurskaia Irina, S.
Saint-Petersburg Institute
of Foreign Economic Relations,
Economy and Law

THE EVALUATION OF REGION INDUSTRY INFORMATION POTENTIAL

Abstract. The report contains the research results of industry informatization level for the North-western federal district. The author was offered the system of indexes for the evaluation of region information potential and algorithm for determination of potential size. Besides, the integral evaluation of the regional industrial informatization state was got for period from 2010 for 2014. The average annual rates of region informatization height were calculated. Based on results analysis the investigated regions was ranged according to the attained level of industrial informatization.

Keywords: information and communication technologies, information potential, region, regional differences.

Заявленный руководством страны курс на новую индустриализацию невозможен без соответствующего информационного обеспечения. Информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) играют важную роль в инновационных процессах хозяйствующих субъектов, способствуют росту производительности и конкурентоспособности предприятий, диверсифицируют экономику и стимулируют деловую активность. Зарубежные исследователи свидетельствуют о наличии прямого и косвенного эффекта от инвестиций в ИКТ. Прямой эффект получается от инвестиций в создание технологической инфраструктуры, косвенный – от инновационного развития предприятий [6, 17].

Особенностью Российской Федерации в сравнении с большинством развитых стран мира является ярко выраженная неравномерность регионального

развития. Динамика процессов информатизации в отдельных регионах РФ непосредственно связана с объемами затрат на ИКТ. Анализ статистических данных свидетельствует о наличии определенной тенденции роста данного показателя по большинству округов. В целом по России затраты на ИКТ в фактических ценах возросли в 2015 г. по сравнению с 2010 г. в 2,3 раза (с 515,6 до 1184,2 млрд. руб.). Динамика объема затрат на ИКТ на одного занятого в экономике по федеральным округам РФ в 2012-2015 гг. показана на рис. 1. Лидерами являются Центральный, Уральский и Северо-Западный округа. Максимальное значение исследуемого показателя (69 501,77 руб.) наблюдалось в 2013 году в Южном федеральном округе и было связано с подготовкой Олимпиады в Сочи. Анализ показывает, что степень региональных различий текущего состояния информатизации достаточно существенна. Отношение максимального и минимального значений показателя в 2012 г. составляло 4,97, в 2013 г. – 9,91, в 2014 г. – 8,97, в 2015 г. 6,6.

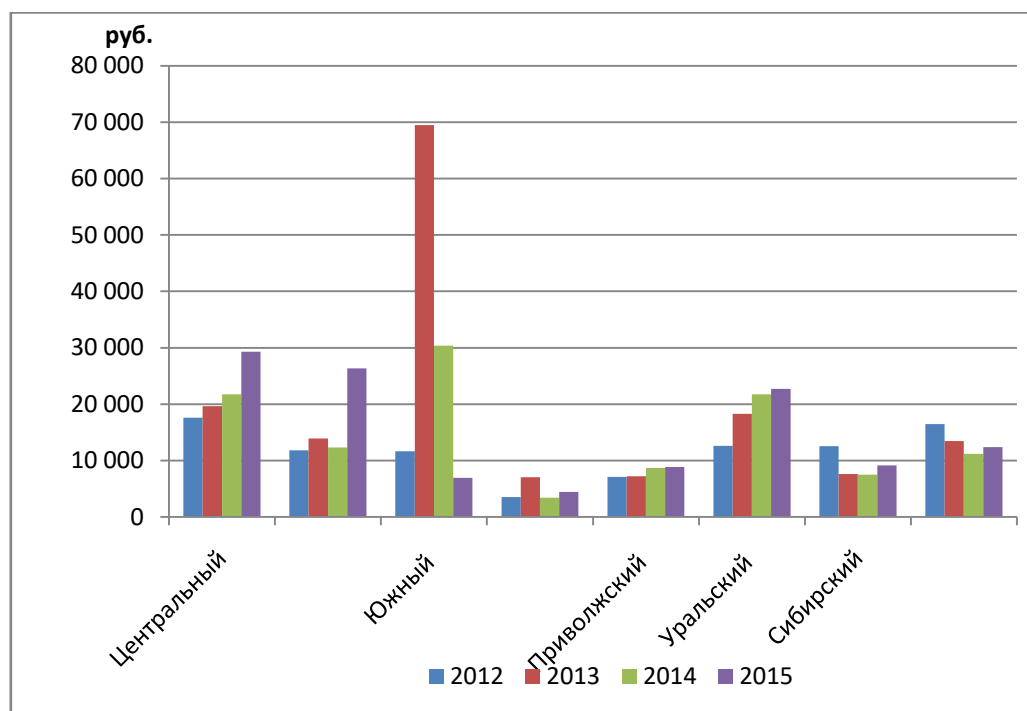


Рис. 1. Динамика затрат на ИКТ на одного занятого в экономике по федеральным округам РФ в 2012-2015 гг.

Источник: рассчитано автором по данным Федеральной службы государственной статистики [4, 5, 6, 7].

Для формирования приоритетов региональной информационной политики определенное значение имеет анализ различий в состоянии и динамике развития ИКТ между субъектами РФ в пределах одного округа. В качестве объекта исследования был выбран Северо-Западный федеральный округ. Для комплексной оценки информационного потенциала промышленности региона была использована универсальная методика, позволяющая оценить величину потенциала и проанализировать сложившуюся ситуацию. Анализ охватывает 2010-

2014 годы. С целью достижения объективности оценки наилучшему показателю среди регионов в каждом году присваивалось максимальное значение – 1, по отношению к которому рассчитывались в долях величины показателей остальных регионов, что позволило привести значения анализируемых показателей в сопоставимый вид. Для оценки информационного потенциала промышленности (ИПП) региона по данным официальной статистики [2, 3, 4, 5, 6] были рассчитаны 16 показателей. На следующем этапе исследования данные показатели были сгруппированы в четыре подиндекса:

- общий показатель, отражающий потенциал готовности ИТ-инфраструктуры промышленности региона (ПИТИ),
- кадровый потенциал (К),
- общий показатель, характеризующий информационную активность предприятий региона (ПИА)
- общий показатель, отражающий потенциал автоматизации производственных и бизнес-процессов предприятий региона (ПСПО).

Затем были рассчитаны количественные значения указанных выше подиндексов, как сумма значений входящих в него показателей. Для комплексной оценки информационного потенциала промышленности региона был использован сводный интегральный показатель, рассчитываемый по следующей формуле:

$$\text{ИПП} = \sqrt[4]{\text{ПИТИ} \times \text{К} \times \text{ПИА} \times \text{ПСПО}}.$$

Преимуществом данного показателя является то, что он охватывает основные составляющие, характерные для текущего уровня информатизации промышленности, максимально приведенные в сопоставимый вид. Результаты расчетов представлены в табл. 1. Из таблицы видно, что наиболее высоким информационным потенциалом обладает Санкт-Петербург, далее следуют Калининградская область и республика Карелия. Низким уровнем информационного потенциала отличаются Ненецкий автономный округ, Вологодская область и Архангельская область. Следует отметить, что практически во всех регионах за период исследования наблюдался рост информационного потенциала.

В результате анализа полученных данных были выделены следующие группы регионов:

- Регионы с низким уровнем, $\text{ИПП} \leq 2,5$ (Архангельская область, Ненецкий автономный округ, Вологодская область, Псковская область);
- Регионы со средним уровнем $2,5 < \text{ИПП} \leq 3,5$ (Республика Карелия, Республика Коми, Калининградская область, Ленинградская область, Мурманская область, Новгородская область);
- Регионы с высоким уровнем $\text{ИПП} > 3,5$ (Санкт-Петербург). Полученные результаты свидетельствуют о существенных региональных различиях. С целью изучения влияния отдельных показателей на динамику и уровень информационных потенциалов регионов были рассчитаны их среднегодовые темпы роста за 2010-2014 гг. (табл. 2). Как видно из табл. 2, все регионы Северо-Западного федерального округа характеризуются положительными темпами роста информационного потенциала. Несмотря на лидирующие позиции, информационный потенциал

Санкт-Петербурга за рассматриваемый период практически не изменился, наблюдается определенное насыщение в области ИТ-инфраструктуры и информационной активности предприятий.

Таблица 1

Интегральный показатель оценки информационного потенциала промышленности регионов Северо-Западного федерального округа за 2010-2014 гг., в условных единицах

Регионы	2010	2011	2012	2013	2014
Республика Карелия	2,54	2,60	2,59	2,56	2,67
Республика Коми	2,20	2,12	2,29	2,36	2,52
Архангельская область	2,22	2,25	2,41	2,44	2,42
Ненецкий автономный округ	1,75	1,67	2,08	2,19	2,23
Вологодская область	2,14	2,11	2,18	2,26	2,39
Калининградская область	2,46	2,48	2,53	2,53	2,69
Ленинградская область	2,26	2,19	2,31	2,27	2,51
Мурманская область	2,36	2,34	2,41	2,53	2,64
Новгородская область	2,24	2,50	2,39	2,29	2,57
Псковская область	2,08	2,02	2,17	2,14	2,30
г. Санкт-Петербург	3,89	3,90	3,90	3,84	3,91

Таблица 2

Среднегодовые темпы роста потенциалов регионов Северо-Западного федерального округа за 2010-2014 гг., %

Регионы	ИПП	Составляющие информационного потенциала			
		ПИТИ	К	ПИА	ПСПО
Республика Карелия	100,99	98,41	103,50	101,08	101,02
Республика Коми	102,75	104,33	103,74	100,71	102,24
Архангельская область	101,74	101,94	100,86	103,28	100,88
Ненецкий автономный округ	105,00	103,66	109,68	107,28	99,65
Вологодская область	102,23	103,14	102,60	102,01	101,19
Калининградская область	101,78	101,89	100,67	100,74	103,83
Ленинградская область	102,17	101,33	100,68	104,65	102,07
Мурманская область	102,25	102,81	102,16	100,86	103,20
Новгородская область	102,75	101,44	102,00	105,26	102,35
Псковская область	102,06	103,53	103,87	98,61	102,32
г. Санкт-Петербург	100,06	99,79	100,00	99,67	100,80

Наиболее высокие темпы роста информационного потенциала демонстрирует Ненецкий автономный округ. В рейтинге субъектов Российской Федерации по уровню финансирования мероприятий по информатизации, составленным Министерством связи и массовых коммуникаций РФ, Ненецкий автономный округ занимает первое место среди восьмидесяти пяти исследуемых регионов (рис. 2). Однако следует отметить, что развитие информатизации в округе идет лишь на уровне ИТ-инфраструктуры (103,66%), но не в области внедрения программного обеспечения для автоматизации производственных процессов и бизнес-процессов (99,65%).

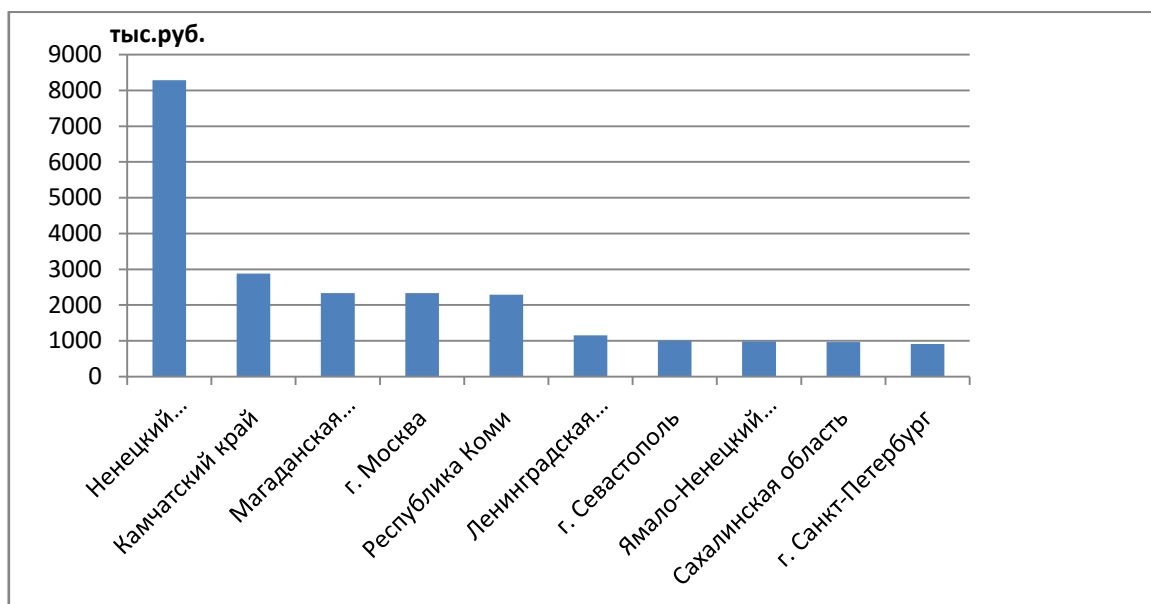


Рис. 2. Объем инвестиций в информатизацию региона за 2015-2016 гг на 1000 человек населения

Источник: построено авторам по данным портала «Экспертный центр электронного государства» [8].

В заключение следует отметить следующее. Текущее состояние региональных социально-экономических систем характеризуется крайне неравномерным развитием процессов информатизации. Анализ и межрегиональные сопоставления на основе предложенного подхода смогут послужить основой для разработки эффективных управленческих решений с целью преодоления существующего регионального неравенства.

Список литературы

1. Atkinson R., Andes S. The Atlantic Century: Benchmarking EU and U.S. Innovation and Competitiveness. Wash., ITIF, 2009. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www2.itif.org/2009-atlantic-century.pdf> (дата обращения 15.01.2016).
2. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2011: Стат. сб. / Росстат. М., 2011. 990 с [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1138623506156 (дата обращения 20.01.2016).

3. Росстат. М., 2012. 990 с [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1138623506156 (дата обращения 20.01.2016)

4. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2013: Стат. сб. / Росстат. М., 2013. 990 с [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1138623506156 (дата обращения 20.01.2016).

5. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2014: Стат. сб. / Росстат. М., 2014. 900 с [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1138623506156 (дата обращения 20.01.2016).

6. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2015: Стат. сб. / Росстат. М., 2015. 1266 с [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1138623506156 (дата обращения 20.01.2016).

7. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2016: Стат. сб. / Росстат. М., 2016. 1326 с [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1138623506156 (дата обращения 20.01.2016).

8. Портал «Экспертный центр электронного государства» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://d-russia.ru/minkomsvyaz-predstavila-rejting-regionov-po-it-byudzhetam.html> (дата обращения 20.01.2016).

УДК 338.45:339.562-021.635

Федорков Александр Иванович
Санкт-Петербургский государственный
институт кино и телевидения
Федорков Алексей Александрович
ООО «Сименс»

ОСОБЕННОСТИ ПРОЕКТНОГО УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫМ РАЗВИТИЕМ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы инновационного развития промышленного предприятия, проектного управления инновационных процессов. Особое внимание обращено на роль цифрового подхода, реализуемого во всем многообразии деятельности промышленного предприятия. Обозначены особенности перехода от виртуальной модели к реальному производству при создании информационной среды.

Ключевые слова: инновационное развитие, проект, проектное управление, инвестиции, цифровой подход, виртуальная модель.

Fedorkov Aleksandr, I.
Saint-Petersburg Institute of Film and Television
Fedorkov Alexey, A.
Siemens LLC

THE FEATURES OF PROJECT MANAGEMENT OF INNOVATIVE DEVELOPMENT OF INDUSTRIAL ENTERPRISE

Abstract. The article is dedicated to the questions of innovative development of industrial enterprise, project management of innovative processes. Special attention is paid to the role of the digital approach which is realized in all variety of industrial enterprise's activities. The features of transition are designated from the virtual model to real production during creation of the information environment.

Keywords: innovative development, project, project management, investments, digital approach, the virtual model.

В современных условиях эффективность осуществления промышленной политики на предприятиях напрямую зависит от успешной реализации инвестиционных проектов. Гибкое управление инвестиционной составляющей в реализации инвестиционных проектов способствует росту производственного потенциала и внедрению промышленной политики на микроуровне. Принятые в стране нормативные акты по государственной поддержке предприятий машиностроительной отрасли предусматривают выделение дополнительных объемов средств на реализацию инвестиционной составляющей промышленной политики.

Федеральным Законом РФ «О промышленной политике в Российской Федерации» в качестве важнейшей цели промышленной политики определяется формирование высокотехнологичной, конкурентоспособной промышленности, обеспечивающей переход экономики государства от экспертно-сырьевого к инновационному типу развития. К числу одной из главных задач промышленной политики относится стимулирование субъектов деятельности в сфере промышленности, осуществление внедрения результатов интеллектуальной деятельности и освоение производства инновационной промышленной продукции [1].

Расходы на стимулирование промышленности планируются в основном в рамках государственных программ. Например, на развитие промышленности и повышение ее конкурентоспособности предусмотрено 156,6 млрд. руб. [2].

Тенденции развития отечественных промышленных предприятий характеризуются усилением конкурентоспособной борьбы на рынке. На современном этапе в условиях структурной перестройки Россия нуждается в значительных инвестициях и создании механизма их эффективного использования.

Анализ существующей ситуации показывает, что повысить темпы экономического роста России невозможно без значительных инвестиций, совершенствования системы управления инновационной деятельностью промышленных предприятий.

Формирование эффективной системы инновационного управления предприятием позволяет ему эффективно работать, занимать лидирующие позиции в своей отрасли.

Существующие потребности обновления, модернизации производственной базы вызывают необходимость проведения соответствующих исследований и поиска инвестиционных ресурсов, а также новых подходов к управлению инновационным развитием производства.

Авторы разделяют общепринятое определение инновационного развития – это поступательное изменение качественных характеристик системы в сторону их улучшения на основе использования новых средств и предметов труда, новых форм организации и управления производством, прогрессивных по отношению к использованным ранее и базирующихся на достижениях научно-технического прогресса.

В сфере инновационного развития проектное управление имеет важное значение, учитывая специфику инновационных процессов, особенности жизненного цикла инноваций. Проектное управление позволяет более точно определить конкретные потребности предприятия в инновациях, оптимизировать процесс создания и внедрения инноваций, повысить конкурентоспособность предприятия.

В современной практике проект описывается как временное усилие, предпринятое для создания уникального продукта или услуги [3]. Проекты могут осуществляться в промышленном производстве, которые подразумевают широкий круг мероприятий от модернизации производственной линии и реконструкции участков и цехов до возведения промышленного сооружения.

Инвестиционный проект на предприятии можно представить в виде последовательности этапов, где происходит изменение отдельных сторон деятельности предприятия с учетом факторов внешней и внутренней среды (рис. 1).



Рис. 1. Схема основных этапов и содержания проекта

Анализ различных источников информации показывает, что в настоящее время не существует общепризнанной системы управления проектами, опирающейся на общепринятые понятия.

Развитие теории и методологии управления проектами в России происходило с отставанием от западноевропейских и североамериканских стран. В значительной мере это объясняется общим отставанием в развитии информационных технологий и процессов автоматизации.

Вступление в Международную Ассоциацию Управления Проектами (IPMA) первой отечественной профессиональной ассоциации (СОВНЕТ, основана в 1990 году) произошло лишь в 1991 году [4].

Проектное управление включает в себя систему знаний по использованию средств и технологий, дающих участникам проектной деятельности возможность осуществлять деятельность с учетом ограничений или внесения изменений в некоторые из них с учетом сложившейся ситуации.

По мнению авторов, наиболее современной и необходимой формой проектного управления представляется подход создания проекта на базе цифрового производства, начиная с анализа проекта и концептуальной фазы до выпуска конечной продукции, сбыта и сервисной поддержки заказчика.

Цифровой подход – это деятельность любого предприятия, основанная на автоматическом сборе, анализе и соответствующем использовании данных обо всей производственной цепочке с помощью программных продуктов (софт) и технических средств (компьютеры, контроллеры, коммутаторы и пр.) [2].

Данный подход с использованием современных программных продуктов уже активно используется предприятиями в Европе и США. Причем основной объем программ имеет происхождение из этих стран. В результате широкого применения программных продуктов для разработки новых изделий стало возможным создание универсальных платформ изделий. На их базе делаются различные версии и модификации.

Цифровой подход позволяет обеспечить необходимую постоянную связь между всеми участниками производственного процесса и всеми устройствами, механизмами и программными средствами, в том числе на стадиях НИОКР и сбыта продукции.

Использование цифровых технологий обеспечит создание виртуальной копии производства. Виртуальная модель производства должна включать в себя организационную структуру предприятия, полностью имитировать систему управления производственными процессами и технологией производства. При положительном решении инвесторов виртуальная модель позволит интегрировать все алгоритмы с виртуальной модели в структуру вновь возводимого предприятия, используя для этого специализированное прикладное программное обеспечение.

В создании виртуальной модели прежде всего заинтересован инвестор. Создаваемая модель должна учитывать все многообразие организационных связей участников, движение информационных, финансовых, товарных потоков, возможность оборудования.

Процесс применения цифровых технологий на начальном этапе принятия решения об инвестировании может включать следующие этапы:

- интегратор бизнеса;
- сбор данных;
- создание виртуальной модели продукта;
- создание предприятия в виртуальной среде;
- моделирование процессов;
- демонстрация инвестору.

Виртуальная модель повышает конкурентоспособность будущего предприятия, благодаря цифровому моделированию и быстрому созданию прототипов. Использование цифровых технологий значительно повышает эффективность использования ресурсов. Реализация проекта с использованием цифрового подхода – это объединение виртуальной и реальной производственной среды, соединение разработки продукции и фактическое производство.

Таким образом, расширение сферы применения информационных технологий и программных средств для управления проектами позволило выявить следующие особенности. Во-первых, при переходе от виртуальной модели к реальному производству (создание проекта, строительство цехов, поставка технологического оборудования и других операций) потребуются создание мощной информационной среды, которая будет обеспечивать все уровни системы управления предприятием необходимыми информационными ресурсами. Вторая особенность связана с созданием виртуальной модели по модульному принципу, поэтапно. Рассмотренный в работе цифровой подход, на наш взгляд, наиболее полно затрагивает широкий спектр мероприятий от модернизации и реконструкции участков и цехов до строительства новых предприятий, дает комплексное представление о проектно-процессном управлении.

Список литературы

1. Федеральный закон РФ «О промышленной политике в Российской Федерации» от 31.12.2014 №488-ФЗ. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://base.garant.ru/70833138> (дата обращения 31.01.2017).
2. Федорков А.И., Федорков А.А., Бирюков О.А. Использование цифровых технологий в развитии промышленного производства в условиях международных санкций и импортозамещения // Петербургский экономический журнал. 2016. №4. С. 51-56.
3. Ильин Н.И., Лукманова И.Г. Управление проектами. СПб.: ДваТри, 1996. 610 с.
4. Воронаев В.И. Управление проектами в России. М.: Аланс, 1995. С. 225.

УДК 334

Фомина Татьяна Александровна
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет

СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗАТРАТАМИ

Аннотация. В статье рассматриваются системы управления затратами на предприятии, закономерности развития теории и методов управления затратами.

Ключевые слова: предприятия, затраты, управление затратами, эффективность.

Fomina Tatyana, A.
Saint-Petersburg State University of Economics

COST MANAGEMENT SYSTEMS

Abstract. The article is devoted to the features of cost management systems in the enterprise. It examines the patterns of development of the theory and methods of cost management.

Keywords. enterprise, costs, cost management, efficiency.

Управление затратами является одной из наиболее важных и сложных проблем в экономике предприятия.

Эффективность работы предприятия оценивается соотношением затрат и результатов его деятельности. Для обеспечения высокого экономического результата необходимо управление затратами на всех стадиях процесса производства и реализации продукции.

Себестоимость продукции – это выраженные в денежной форме текущие затраты предприятия, связанные с производством и реализацией продукции.

В показателе себестоимости отражаются результаты всей производственно-хозяйственной деятельности предприятия. Себестоимость продукции выражает единство натуральных и денежных оценок овеществлённого и живого труда, затраченного на производство и реализацию продукции.

Себестоимость отражает состояние техники и организации производства, на неё влияют решения в области конструкции изделий, технологии и организации производства, специализации и размещения предприятия.

Уровень себестоимости и темпы её изменения характеризуют степень использования всех ресурсов предприятия: материальных, трудовых, финансовых. Снижение себестоимости при прочих равных условиях обеспечивает рост прибыли, получаемой предприятием, т.е. экономической эффективности его функционирования.

Затраты на производство и реализацию продукции включают все затраты предприятия по стадиям жизненного цикла продукции, т.е. на стадиях разработки, производства, сбыта, эксплуатации или использования и утилизации продукта [2. С. 71-73].

Разработка и использование на практике различных систем управления затратами зависит от проблем и вопросов, которые должны быть решены в процессе управления деятельностью предприятия.

В экономической литературе достаточно широко представлены методы управления затратами. Целью многих из них является определение уровня затрат и их минимизация. Появились и новые методы, которые направлены на управление затратами их оптимизацию. На основе определения уровня затрат можно оценить конкурентные позиции предприятия, своевременно учитывать изменения на рынке.

Предприятие может использовать данные о затратах для следующих целей:

- оценить затраты и их уровень за период, в динамике, рассчитать получаемую прибыль;
- определить отдачу от использования производственных ресурсов в данном периоде и в динамике;
- определить цены на продукцию;
- обосновать увеличение или снижение объёма производства, разработку и введение новой продукции на рынок;
- контролировать и регулировать процесс производства и сбыта продукции;
- мотивировать персонал на достижение более высоких результатов.

Та или иная система управления затратами основывается на классификации затрат, которая может быть произведена по различным признакам.

Для расчёта прибыли необходимо определение себестоимости производимой продукции и выручки или дохода за рассматриваемый период. При этом важно выделить затраты основные и общесистемные или накладные, прямые и косвенные [1. С. 48].

Для принятия решений в области установления базовой цены на продукцию, обоснования увеличения или уменьшения объёма производства, разработки и введения на рынок новой продукции, обоснования производственной программы необходим расчёт планируемых затрат и выручки или доходов. При этом важно знать как меняются затраты при изменении объёма производства продукции, т.е. затраты делятся на переменные и условно-постоянные. Такая классификация затрат позволяет рассчитать точку безубыточности производства или порог рентабельности, а также точку целевой прибыли.

Для контроля и регулирования производственного процесса, правильной мотивации персонала нужно знать как распределяются затраты между центрами ответственности и затрат, между отдельными производственными подразделениями.

Применяя соответствующие классификации затрат и формируя при этом необходимые массивы информации, предприятие может используя их, рационально управлять затратами и предприятием в целом.

Разработка и использование системы «стандарт-костс» вызваны действием таких факторов как необходимость в условиях острой конкуренции совершенствования конструкций изделий, технологии производства, организации и управления предприятием, поиск оптимальных решений в области размещения, концентрации и специализации производства предприятия.

В основе системы «стандарт-костс» лежит метод нормативного учёта и регулирования затрат.

С помощью нормативного метода можно сформировать систему прогрессивных и нормативов, постоянно повышать достоверность, точность и оперативность учёта затрат, реально оценивать результаты деятельности производственных подразделений и предприятия в целом. Такая система в большей степени подходит предприятиям с массовым или крупносерийным типом производства. Целесообразно также использовать метод для продукции с длительным жизненным циклом.

Система позволяет менеджерам своевременно выявлять отклонения фактических затрат от нормативных затрат по каждому центру ответственности, анализировать их, принимать решения в отношении регулирования уровня затрат. Тем самым повышается уровень плановой, технологической, организационной дисциплины на предприятии.

Данный подход позволяет увязать учёт затрат по видам затрат, объектам калькулирования и местам возникновения затрат. Тем самым усиливается контроль за уровнем затрат на предприятии.

При использовании метода «стандарт-костс» повышается производительность труда работников, он мотивирует ориентироваться на стандарты, себестоимость отличается стабильностью. Становится легче прогнозировать уровень затрат, оценивать запасы, сравнивать плановый и фактический уровни затрат.

В условиях компьютеризации труда менеджеров значение нормативного метода усиливается.

Этому методу присущи некоторые недостатки. Стандарты, как правило, относятся к небольшому периоду времени, требуется высокая трудоёмкость учётно-вычислительных работ.

В середине XX века появилась система «директ-костинг». Она исходит из принципа деления затрат на переменные и постоянные в зависимости от изменения объёма производства продукции или уровня загрузки оборудования.

В условиях обострения конкуренции, развития маркетинговых подходов в управлении предприятием появилась необходимость быстрее принимать управленческие решения, в том числе в отношении затрат. В первую очередь при этом выделяются те затраты, на которые можно реально и быстро повлиять. Рассчитывается частичная, а не полная себестоимость продукции.

По ней оценивают готовую продукцию и незавершённое производство, а постоянные расходы относят на финансовые результаты предприятия.

Исчисление прямых затрат даёт возможность определить связи между затратами, объёмом производства продукции и прибылью, связи производства и сбыта. Разработав план финансовых результатов, разрабатывают план сбыта, а затем план производства.

Расчёт неполной себестоимости, только по переменным затратам позволяет более обоснованно принимать решения, так как деление затрат на постоянные и переменные даёт возможность оценить затраты будущего периода и планировать ассортимент продукции, выбирать решение «делать или покупать» тот или иной компонент изделия.

Метод позволяет анализировать безубыточность производства продукции, делает ценообразование более гибким. При этом полная себестоимость не рассчитывается, есть трудности в разделении затрат на переменные и постоянные, и это относится к недостаткам метода.

Метод «директ-костинг» целесообразно использовать на предприятии, где производится одно или несколько изделий в ограниченном объёме, сложилась стабильная производственная программа.

На основе использования информации управленческого учёта появляется ещё одна система управления затратами. При этом применяется операционный анализ, где исследуются связи между показателями затрат, объёмом реализации продукции и прибылью. На основе установления зависимости между этими показателями можно оценить как изменение затрат и объёма производства продукции и объёма реализации продукции повлияет на изменение экономического результата. Затраты в этом анализе также делятся на постоянные и переменные. Рассчитываются показатели операционного рычага, порога рентабельности или точки безубыточности производства и запас финансовой прочности.

Сравнение фактического объёма реализации продукции и порога рентабельности даёт возможность охарактеризовать запас финансовой прочности предприятия. Такие расчёты позволяют предприятию определить точку целевой прибыли, т.е. объёма реализации продукции для получения желаемой величины прибыли, обоснованно подходить к ценообразованию на свою продукцию.

В 70-е годы XX века сформировалась концепция контроллинга. Контроллинг направлен на ликвидацию «узких мест» и ориентирован на будущее в соответствии с целями предприятия и задачами получения определённых результатов.

Контроллинг позволяет обеспечить поставленные цели предприятия наиболее экономичным и эффективным способом, исследуя и устраняя «узкие места» в производстве и сбыте продукции.

Контроль, проводимый контроллингом, в отличие от традиционного контроля, состоит в сопоставлении оценок «план-факт», в объяснении причин, обусловивших появление отклонений, в определении их влияния на перспективные цели и разработке мероприятий по устранению отклонений.

Задача стратегического контроллинга – обеспечение достижения стратегических целей предприятия в условиях неопределённости и изменений в окружающей среде.

Задача операционного контроллинга – обеспечение достижения целей предприятия в краткосрочном периоде, своевременно выявляя и устраняя «узкие места».

Центральное место в системе операционного или текущего контроллинга занимает управление прибылью.

Применение контроллинга позволяет добиться оптимизации прибыли предприятия, существовать в гармонии с окружающей средой. При этом могут потребоваться изменение организационной структуры управления предприятием и существенные затраты на внедрение системы.

Систему контроллинга целесообразно применять при серийном и массовом типе производства, а также для производства продукции с длительным жизненным циклом.

Общая система управления затратами (Total Cost Management) позволяет управлять всеми видами деятельности предприятия и всеми используемыми ресурсами. В основе системы лежит метод учёта затрат по видам деятельности ABC (Activiti-Based-Costing).

Метод ABC позволяет учитывать затраты по основным видам деятельности и выбирать носителя затрат по каждому из них. Можно управлять затратами, контролируя деятельность, связанную с затратами.

Использование системы ABC позволяет более обоснованно планировать производственную программу предприятия.

Применение системы ABC позволяет сократить длительность производственного цикла за счёт тех видов деятельности, которые не увеличивают ценности продукта (сортировка, складирование, доставка).

Метод ABC даёт возможность более гибко управлять затратами, планировать снижение затрат, прогнозировать затраты в будущем, мотивировать персонал на рационализацию затрат. При этом могут потребоваться затраты на обучение персонала, сбор необходимых данных.

Метод целесообразно использовать при широкой производственной программе предприятия, высокой доле накладных расходов.

Использование метода, учитывающего жизненный цикл продукта, ориентировано на систематическое снижение затрат по всем стадиям жизненного цикла продукта, начиная от исследований, НИР и ОКР и до использования и утилизации продукта. Особое внимание при этом уделяется стадиям, предшествующим производству, так как на них формируется до 95% всех затрат по разработке и производству новой продукции.

Метод позволяет определить стоимость полного жизненного цикла изделия, снизить затраты в производстве и в эксплуатации изделия, уменьшить сроки разработки изделия. Метод целесообразно использовать для изделий с небольшой длительностью жизненного цикла.

Бенчмаркинг или метод сравнения с лучшими показателями основан на сравнении затрат предприятия и затрат других предприятий.

Он позволяет оптимизировать затраты предприятия и тем самым повысить конкурентоспособность продукции предприятия на рынке. Однако существуют сложности в получении информации для проведения анализа.

Бюджетирование также является методом управления затратами. В бюджете отражаются цели и стратегии предприятия, планируемые мероприятия и результаты, необходимые затраты. Бюджетирование является основой для разработки планов, принятия управленческих решений.

Оно позволяет оценить финансовое состояние предприятия, укрепить его финансовую дисциплину, согласовать интересы структурных подразделений и предприятия в целом.

На основе бюджетирования принимаются решения о том, каким образом необходимо использовать капитал предприятия, его ресурсы, чтобы добиться повышения эффективности функционирования и развития предприятия.

Бюджетирование направлено на более рациональное и экономное расходование средств на предприятии за счёт более эффективной организации производственной и финансовой деятельности. При этом может потребоваться изменение организационной структуры управления предприятием и существенные затраты на внедрение системы. Более целесообразно использование системы бюджетирования на крупных предприятиях.

Управление затратами не является самоцелью, а призвано обеспечить разработку и реализацию стратегий предприятия. При таком подходе формируется стратегическое управление затратами. Оно базируется на учёте не только внутренних факторов предприятия, но и внешних, даёт возможность отслеживать внешние изменения и реагировать на них, адаптироваться к ним. При этом данная система позволяет сократить затраты по всей «цепочке ценностей» бизнеса, а не отдельно в том или ином звене этой цепочки.

Стратегическое управление затратами направлено на использование при принятии управленческих решений информации о затратах, ориентированной на достижение стратегических целей предприятия.

Стратегическое управление затратами использует такие инструменты, как цепочки ценностей: предприятие – одно из звеньев цепи видов деятельности, создающих ценность; стратегическое позиционирование; анализ факторов, влияющих на затраты.

Вместе с тем отечественные предприятия недостаточно используют стратегическое управление затратами из-за сложности получения необходимой информации и построения цепочки ценностей.

Предприятия, применяя ту или иную систему управления затратами, наиболее подходящую с точки зрения особенностей самого предприятия, его целей, стратегий, учёта внутренних и внешних факторов могут рационально управлять затратами и предприятием в целом.

Список литературы

1. Лебедев В.Г., Дроздова Т.Г., Кустарев В.П. Управление затратами на предприятии: Учебник для вузов. 5-е изд. СПб.: Питер, 2012. 592 с.
2. Цыганков И.С. Методы оценки уровня инновационной активности промышленных предприятий: Дисс. на соиск. уч. степ. канд. экон. наук. Специальность 08.00.05. СПб.: СПбГИЭУ, 2010.

УДК 330.334.02

Хартанович Константин Витальевич
Владимирского филиала Российской академии
народного хозяйства и государственной службы
при Президенте РФ
Васильева Людмила Петровна
Санкт-Петербургский институт
экономики и управления

СУЩНОСТЬ СОВРЕМЕННОЙ ФИРМЫ КАК ОСНОВНОЙ ФОРМЫ ИННОВАЦИОННОЙ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация. В предлагаемом исследовании рассматриваются основные понятия и сущность фирмы на современном этапе экономической деятельности. Дана характеристика и обоснование актуальности инновационной деятельности для устойчивого социально-экономического развития территории.

Ключевые слова: инновации, фирма, социально-экономическая система, цели, внешняя среда, внутренние элементы.

Khartanovich Konstantin, V.
Vladimir branch of Russian Academy
National Economy and Public Administration
the President of the Russian Federation
Vasilyeva Lyudmila, P.
Saint-Petersburg Institute Economics and Management

SUMMARY OF MODERN COMPANY AS PRINCIPAL FORMS OF INNOVATIVE BUSINESS

Abstract. In the present study we examine the basic concepts and the essence of the company at the present stage of economic activity. The characteristics and justification of the relevance of innovation for sustainable socio-economic development of the territory.

Keywords: innovation, firm, economic and social system, the objectives, the external environment, the internal elements.

Категория фирма в нашей стране носит чисто экономическое содержание. Это одно из специфических понятий, используемых в науке для обозначения всех организационно-правовых форм предпринимательской деятельности. Это собирательный образ предпринимательства.

Существует несколько подходов к смысловому содержанию фирмы. На бытовом уровне фирма – это расхожее понятие, как правило, лишенное юридического содержания. Так, например, укоренилось расхожее понятие турфирма. Оно «приклеилось» к турагентам, которые так в народе и называются.

В данном случае, при желании использовать термин «фирма» его можно включить в самоназвание. Например, ООО «Фирма Сокол-тур».

С более научной точки зрения фирма – понятие комплексное. Как правило, фирму образуют несколько предпринимательских предприятий, в отношении, она является интегрирующим объединением, выполняющим роль субъекта управления совместной предпринимательской деятельностью. Обычно такое объединение представляет собой юридически самостоятельную предпринимательскую структуру, консолидирующую, в свою очередь, несколько самостоятельных субъектов хозяйствования.

В современной экономике, особенно в среднем и крупном бизнесе, именно фирма, а не отдельное предприятие, выступает как хозяйственный субъект на рынке. В рамках фирменного объединения разрабатываются стратегические планы, осуществляется ценовая политика, ведется конкурентная борьба. Фирма участвует в распределении прибыли, осуществляет инновационную стратегию совместного производства.

Таким образом, фирма «выступает как юридическое лицо, обладающее собственностью и производящее на рынок товары и услуги» [1].

Базовые характеристики фирмы:

1. В соответствии с действующим гражданским законодательством фирма признается юридическим лицом только после государственной регистрации в установленном порядке.
2. Фирма должна иметь в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество, которое обеспечивает материально-техническую основу функционирования производства и экономическую самостоятельность.
3. Фирма как юридическое лицо должна быть способна отвечать своим имуществом по обязательствам перед кредиторами и бюджетом.
4. Фирма должна быть способна выступать в хозяйственном обороте от своего имени, т.е. в соответствии с законодательством заключать все виды гражданско-правовых договоров с хозяйственными партнерами, потребителями, поставщиками всех факторов производства, с гражданами и другими юридическими и физическими лицами.
5. Фирма имеет право быть истцом, предъявлять виновной стороне иски, а также быть ответчиком в суде при невыполнении обязательств в соответствии с законодательством и договорами.
6. Фирма обязана иметь самостоятельный баланс, правильно вести учет производственных издержек, своевременно предоставлять установленную государством отчетность.
7. Фирма должна иметь название, юридическую форму и адрес, другие обязательные атрибуты по профилю деятельности и имиджевые признаки [2].

В своем юридическом и экономическом виде фирмы очень разнообразны по форме и содержанию. Чтобы не утонуть в этом многообразии, существует примерная совокупность классификаций.

Одна из общепризнанных классификаций подразделяет фирмы:

- 1) по структуре производства – узкоспециализированные, многопрофильные, комбинированные;

- 2) по мощности производства (исходят из трех критериев: численность персонала, стоимостной объем продукции, стоимость средств производства) – малые, крупные, средние;
- 3) по отраслевой принадлежности – отрасли материально-технического производства и социально-культурной сферы;
- 4) по организационно-правовой форме – хозяйственные товарищества, хозяйственные общества, производственные кооперативы, государственные и муниципальные унитарные предприятия, некоммерческие предприятия;
- 5) по форме интеграции – концерны, консорциумы, корпорации, холдинги, ФПГ и другие хозяйственные ассоциации. [3].

С точки зрения общенаучного взгляда, фирму надо рассматривать как социотехническую систему, которая имеет свою внутреннюю структуру и определенное внешнее окружение (внешнюю среду).

Внутренняя среда фирмы состоит из пяти основных элементов: цели, задачи, кадры, структура, технология [4].

Эти взаимосвязанные элементы системы называют внутренними переменными, так как они подвержены постоянным разнообразным изменениям. Эти изменения происходят под непосредственным влиянием внешней среды.

Коротко покажем динамику взаимозависимости факторов внешней и внутренней сред. Их взаимовлияние происходит, прежде всего, на уровне основного внутреннего элемента – целей. Их изменение и постоянная корректировка и уточнение тянут за собой все остальные элементы внутренней среды фирмы.

С целеполагания начинается процесс построения фирмы. Ее участники (компаньоны) должны совместно выработать основные цели совместной деятельности. После этого, важно неукоснительное соблюдение общих целей в последующей кооперации.

Прежде всего, желательно определить философское обоснование существования фирмы на рынке и образно представить его потенциальным потребителям и партнерам. Это как бы предъявление экономического предназначения фирмы, которое в научном лексиконе получило название «миссия».

Миссия обосновывает рыночное предназначение товаров и услуг, производимых фирмой. Обычно, она направлена на показ тех человеческих потребностей, которые удовлетворяются с помощью экономического продукта, поставляемого на рынок производственной системой.

Например, всем понятно, что основной целью фирмы, как предпринимательской организации, является получение прибыли за счет ее реализации на рынке. Миссия же звучит как потребительское предназначение производства. Условно, «мы пришли на рынок не ради прибыли, а чтобы удовлетворить ваши конкретные потребности». В продуктах питания, лекарственных препаратах, услугах, товарах производственного назначения и так далее.

Безусловно, внутрифирменные предпринимательские цели состоят в совместном синергетическом эффекте получения сверхприбыли. Её можно определить как предвосхищение в сознании персонала фирмы конечного результата совместной деятельности, выраженного в материальном, духовном и денежном видах.

Изначально, цели ставятся в самом общем выражении. Участники объединения договариваются по принципиальным вопросам.

В дальнейшем, по ходу совместной деятельности возникают неминуемые внутренние и внешние проблемы, угрозы и риски. Которые постоянно необходимо отслеживать. В связи с изменениями внутренней и внешней сред, важно своевременно принимать меры по корректировке целей, минимизации рисков, а главное, созданию новых возможностей для увеличения прибыли.

Общее правило поведения фирмы на рынке и приспособления ее деятельности к новым условиям таково – чем более непредсказуема внешняя среда, тем более важен порядок и взаимопонимание внутри организации. Четкое реагирование на динамику внешних факторов – основа, залог успеха деятельности фирмы. А успех, как раз, и есть получение искомой прибыли, то есть достижение поставленных целей.

Цели являются перспективным видением результата предпринимательской деятельности участников фирмы. Для их достижения необходимо решить конкретные задачи, то есть осуществить определенные мероприятия, действия, установить надежные каналы коммуникаций.

Как важнейшая внутренняя переменная задачи представляют собой конкретную, предписанную устными или письменными инструкциями работу по достижению поставленных целей. Задачи – это определенные запланированные и экстренные направления и четкие действия в деятельности организации для претворения желаемого в действительное, использования новых, появляющихся в процессе работы, возможностей и минимизации негативных воздействий на ходе достижения целей.

Конкретные задачи фирмы обосновываются: интересами учредителей фирмы, размерами капитала, ситуацией внутри фирмы, внешней средой.

«Важнейшими задачами конкретной фирмы являются: получение дохода владельцами фирмы, обеспечение потребителей продукцией фирмы, обеспечение персонала фирмы всеми необходимыми условиями производственно-коммерческой деятельности, заработной платой, возможностью планирования карьеры, создание рабочих мест для местного территориального сообщества, минимизация внутренних и внешних рисков в работе фирмы, реализация функции социальной ответственности бизнеса, охрана окружающей среды» [5].

Кадровый состав или персонал фирмы – это совокупность работников организации, взаимосвязанных горизонтальными и вертикальными иерархическими взаимодействиями. Это коллектив единомышленников, объединенных понятными всем целями и подразделяющихся на субъект управления или менеджмент фирмы и на объект управленческого воздействия или работников.

Субъектом фирмы являются менеджеры различных управленческих уровней. Традиционно, иерархию менеджмента, то есть совокупность всех менеджеров фирмы представляют в виде трехуровневой пирамиды.

Топ менеджмент или высший уровень менеджмента выполняет функцию стратегического планирования. Мидл-менеджмент или средний уровень решает вопросы тактики. Первичное звено управления или исполнительский уровень занимается организационной работой по реализации тактических задач на практике внутри фирмы для достижения успеха в ее деятельности.

Субъект менеджмента фирмы упорядочивает производственные и социальные отношения между всеми членами коллектива фирмы. Между субъектом и объектом, а также и внутри каждого из них, должны быть упорядочены взаимоотношения с помощью должностных инструкций, нормативов, стандартов, распоряжений и иных внутренних и внешних законных и подзаконных актов. Должна быть определена иерархия и соподчиненность, установлены потоки коммуникации.

Эти вопросы урегулируются через создание структуры фирмы, которая является внутренним строением социального компонента системы. Для структур характерна иерархичность коммуникативных производственных формальных отношений. Основу начала выстраивания структурных компонентов фирмы составляют функциональные обязанности, которые определяются конкретными задачами производственной деятельности фирмы.

В теории организации существует много подходов к определению сущности структуры организации. Наиболее распространенное определение структуры – «это фиксированные взаимосвязи, которые существуют между подразделениями и работниками организации» [6].

Определение конкретного типа структуры зависит от целей и задач организации, от состава ее персонала. Структура является относительно устойчивым элементом внутренней среды организации. Однако, и она претерпевает различные изменения, в зависимости от влияния внешних факторов.

В самом общем виде, выделяют две группы структур:

1. Плоские или горизонтальные структуры. Они характерны для малых организаций, а так же структурных подразделений средних и крупных предпринимательских организаций. В данных структурах один менеджер имеет пять – семь подчиненных работников.

2. Высокие или вертикальные структуры имеют более сложную иерархию соподчиненности кадров. Это сложная схема выстраивания взаимоотношений между различными, разветвленными подразделениями фирмы.

Во втором случае, под организационной структурой управления необходимо понимать совокупность управленческих звеньев, расположенных в строгой иерархической соподчиненности и обеспечивающих взаимосвязи между управляющей и управляемой системами. Эти звенья могут быть даже территориально расположены в различных местностях, географических местах Земли.

Производственная специфика и характер связей между различными подразделениями организации определяют конкретные виды организационных структур управления. Опять-таки, существует множество подходов в науке и практике современного менеджмента к классификации определенных структур фирм.

На наш взгляд, более научно выглядит традиционный подход. Он выделяет линейную, функциональную, линейно-функциональную, дивизионную и матричную организационные структуры.

Рациональная организационная структура управления фирмой должна отвечать следующим требованиям: оптимальность, оперативность, надежность, экономичность, гибкость, устойчивость, инновационность, восприимчивость и др.

Самый проблематичный элемент внутренней среды фирмы – технология. Она представляет собой процесс преобразования получаемых из внешней среды ресурсов в готовый товар или услугу, способные быть реализованными на рынке. Технология зависит от конкретного типа производственной деятельности и является механизмом реализации поставленных перед фирмой задач для достижения ее целей.

Современное производство – это, прежде всего, технологическая конкуренция. Кто владеет самой передовой технологией, тот владеет и большей долей рынка, а, соответственно, и большей долей сверхприбыли.

Важнейшие технологические изменения XXI века еще не до конца осознаны многими фирмами. Эти технологические инновации имеют принципиальное значение в стратегическом видении будущего характера производственной деятельности фирм. Кто быстрее проникнется данными новшествами, тот будет увереннее чувствовать себя на перспективных сегментах рынка, будет более успешен в предпринимательской производственной и коммерческой деятельности.

Каковы, на наш взгляд, эти инновации? Как в целом отобразить кардинальные технологические подвижки в современном производстве экономических благ?

Экономические производственные технологии прошлого века требовали большого участия физического труда на больших серийных производствах. Великое изобретение начала двадцатого века – конвейер.

Он способствовал резкому увеличению производительности труда, снижению себестоимости продукции и резкому росту производства. Этот процесс активизировал рыночное потребление, так как товары стали более дешевыми и доступными широким слоям потребителей.

Недостаток конвейерной технологии заключался в том, что человек был придатком к конвейеру. Монотонная монооперация, однообразная деятельность на производстве работника, сводимая к одной операции с продуктом, движущимся по конвейерной ленте, приводила к морально-психологической усталости, деградации, отсутствию карьерного роста.

Наш бурный век ворвался в современное производство с инновационными IT-технологиями. Произошли кардинальные изменения в самом характере производственных отношений.

Труд миллионов работников, «придатков к конвейеру», выполняющих одну монотонную операцию, был заменен техникой. Это широкое внедрение автоматизации, роботизации, компьютеризации. Пришли новые материалы, новые способы производственного цикла – лазеры, новые композитные материалы, более совершенные способы организации производства.

Те страны и фирмы, которые не упустили важнейший экономический ресурс – время, вышли в лидеры современных технологий, производства. Они захватили многие сегменты национальных и международных рынков и определяют будущие технологические тренды.

Однако, для обеспечения устойчивого экономического роста мало только совершенствовать внутреннюю среду фирмы. Не менее, а может даже и более важна работа во внешней среде фирмы.

«Внешняя среда организации представляет собой совокупность находящихся за ее пределами факторов (число их постоянно растет), с которыми та взаимодействует» [7]. Эти факторы прямо и (или) косвенно воздействуют как на внутренние элементы фирмы, так и на ее ресурсные и сбытовые возможности.

Существует классический подход к выделению внешних факторов. Это отдельная тема.

В рамках данной статьи отметим только важнейший фактор – усиление мировой конкуренции и активное вмешательство политики в мировые и национальные экономические процессы. Протекционизм и санкционные войны – это суровая реальность современных мировых отношений.

Для поддержания конкурентоспособности на рынке в современных условиях российской экономики, любой фирме необходимо особое внимание уделять инновационной деятельности, прежде всего таким вопросам, как обновление производства, реорганизация предшествующей деятельности, замена одних структурных элементов другими, дополнение уже существующих элементов новыми технологиями. Такими объектами инновации на предприятии являются средства производства и технологические процессы; производимая продукция и ее качество; человеческий потенциал и развитие творческой и активной личности; социальная сфера, включая изменение поведения сотрудников организации; организационное развитие и т.д.

Инновационной считается деятельность, направленная на получение результатов научных исследований и проведение экспериментальных разработок, которые должны быть реализованы как новый или усовершенствованный продукт, востребованный рынком, а также на создание нового или совершенствование существующего технологического процесса, которые будут использованы в будущей производственной деятельности организации.

При этом следует помнить о том, что введение технических, организационных и экономических инноваций вызывает адекватные изменения в существующих формах и методах организации управления. Это обуславливает необходимость непрерывности процесса разработки управленческих инноваций и становится все более важным условием повышения эффективности деятельности фирмы.

Современная глобальная экономическая динамика показывает сложность структуры и неопределенность внешней среды, наличие множества разнородных факторов, оказывающих воздействие на фирму, действие которых должен учитывать менеджмент фирмы для обеспечения коммерческого успеха. Соответственно возрастают и требования к знаниям, умениям и навыкам, коммуникативным способностям современного менеджмента фирмы, к искусству управления производством и сбытом

Успех фирмы определяется эффективностью ее хозяйственной деятельности, которая зависит от согласованных действий всего персонала во внутренней и внешней средах.

Список литературы

1. Экономика: Учебник / Под общ. ред. *К.В. Хартановича*. Владимир, Собор, 2011. С. 76.
2. Основы экономической теории: Учеб. пособие / Под общ. ред. *К.В. Хартановича*. Владимир: Собор, 2016. С. 95-96.
3. *Хартанович К.В., Дмитриев Ю.А.* Маркетинг территории: менеджмент и государственное регулирование: Монография. Владимир: Владимирский филиал РАНХиГС, 2016. С. 153.
4. *Хартанович К.В.* Концепция современного маркетинга: Учеб. пособие. Вологда: Сад-огород, 2015. С. 55.
5. Основы экономической теории: Учеб. пособие / Под общ. ред. *К.В. Хартановича*. Владимир: Собор, 2016. С. 97.
6. *Мильнер Б.З.* Теория организации: Учебник. М.: ИНФРА-М, 2005. С. 85.
7. *Веснин В.Р.* Менеджмент: Учебник. М.: Проспект, 2007. С. 194.
8. *Салимьянова И.Г.* Методики межстрановых сопоставлений как инструмент оценки эффективной национальной инновационной системы // Экономика и управление. №10(72), 2011. С. 38-45.
9. *Дмитриев Ю.А, Васильева Л.П.* Региональная экономика: Учебник. М. КНОРУС, 2015.

УДК 65.013

Хохлова Светлана Вениаминовна
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет

О ЧЕЛОВЕЧЕСКОМ ФАКТОРЕ В МЕНЕДЖМЕНТЕ

Аннотация. В статье обосновывается актуальность раскрытия понятия «человеческий фактор» в научном представлении менеджмента. В рамках системного и процессного подхода описаны основные элементы, которые могут оказывать влияние на возникновение данного фактора в деятельности организации. Данное обоснование позволит сформировать общее представление о человеческом факторе, которое во многом объясняет причины неэффективности менеджмента.

Ключевые слова: человеческий фактор, управленческие решения, сознание, методы принятия решений, неэффективность менеджмента.

Khokhlova Svetlana, V.
Saint-Petersburg State University of Economics

HUMAN FACTORS IN MANAGEMENT

Abstract. The article substantiates the relevance of disclosing the concept of «human factor» in the scientific representation of management. As part of the system and process approach describes the basic elements that can influence the occurrence of this factor in the organization. This study will form a general idea of the human factor, which largely explains the reasons for the inefficiency of management.

Keywords: human factor, management decisions, consciousness, decision-making methods, inefficient management.

Одной из самых распространенных причин неэффективности менеджмента является человеческий фактор. Такой фактор часто связывают с принятием ошибочных решений персонала организации в конкретной ситуации, возникающей в ходе производства продукции, выполнении работ или оказании услуг. Последствия проявления данного фактора могут быть самые различные, от мелких срывов обязательств по договорам, до наступления трагических событий в результате деятельности организации и последующей её ликвидации. Поэтому необходимо определить суть и причины проявления данного фактора.

Словосочетание «человеческий фактор» состоит из двух элементов: «человеческий», относимый к сознанию индивидуума, принимающего решение в процессе деятельности, и «фактор», как причина, влияющая на полученный результат. При совместном употреблении слов, как правило, понимается ошибочное решение при выполнении задач в процессе управления, послужившее возникновению результата, имеющего неблагоприятные последствия. Поскольку часто проявление человеческого фактора связывают с организацией, осуществляющей деятельность во внешней среде, то при его описании необходимо рассматривать возникновение данного фактора непосредственно в процессе ее деятельности.

В ходе реализации менеджмента принимается огромное количество решений по различным аспектам деятельности и на различных уровнях управления: менеджеров высшего уровня, менеджеров связующего звена и исполнителей работ. Менеджеры высшего уровня принимают решения по изменениям во внешней и внутренней среде организации. Менеджеры связующего звена принимают оперативные решения, в соответствии с содержанием задач возглавляемого объекта и установленными целями. Исполнители работ принимают решения непосредственно на рабочих местах при выполнении работ в сфере своих зон ответственности [3]. Следовательно, ошибочные решения, приводящие к неблагоприятным последствиям, могут приниматься на всех уровнях управления и касаться любых функциональных сфер деятельности организации.

Человеческий фактор как явление можно рассматривать с двух позиций как систему и как процесс. Если говорить об этом факторе как о проблеме, имеющей место в деятельности любой организации, то в рамках процессного подхода необходимо исследовать классическую модель принятия решений. В работе [2] описаны этапы принятия решений, которые осуществляются в следующем порядке:

- 1) определение симптомов проблемы,
- 2) констатация проблемы,
- 3) выявление причин,
- 4) определение целей и задач субъекта управления для принятия решений,
- 5) разработка вариантов решений,
- 6) определение критериев для оценки вариантов решений,
- 7) оценка вариантов решений по выбранным критериям,
- 8) выбор из числа альтернатив решений.

Следовательно, возникновение ошибочных решений возможно на каждой стадии выработки решения. На стадии выявления проблемы и анализа причин, которые явились следствием ошибочного решения, могут быть неверно установлены симптомы и причины возникшей проблемы, требующей принятия ре-

шения. На этапе целеполагания могут быть неправильно определены цели и задачи как на уровне их разработки, так и на уровне выполнения работ. Часто это обусловлено наличием коммуникационных барьеров, возникающих на макроуровне из-за избыточной или усложненной передаваемой информации и на микроуровне, в результате неумения менеджера изложить требуемые к выполнению задачи или неправильного понимания со стороны исполнителя работ.

На этапе выработки вариантов решений ошибки могут быть допущены, во-первых, при определении ограничений, как правило, в сторону их уменьшения или исключения, и во-вторых, при неправильно выбранном способе формирования альтернатив. При выработке критериев оценки так же могут быть неверно определены критерии. Следует отметить, что самыми распространенным критерием выбора при оценке альтернатив являются имеющиеся ресурсы (временные, финансовые, трудовые, материальные, информационные и т.д.), необходимые для реализации требуемых задач. Принятию ошибочных решений часто способствует их ограниченность. Так, например, снижение времени на выполнение работ, часто ведет к допущению ошибок, поскольку требуется постоянное, быстрое принятие решений и выполнение последующих действий не всегда обеспечивающих положительный результат. При недостатке времени также могут совершаться ошибки и при оценке вариантов решений по выбранным критериям. В результате чего последует ошибочное решение с вытекающими неблагоприятными последствиями. Но всегда любое решение является результатом предпочтительного выбора из числа альтернатив лица (менеджера или исполнителя работ), принимающего решение в зоне своей ответственности.

Ответственность всегда ощущается как психологическая нагрузка и закрепляется в сознании индивидуума, как собственная потребность выполнения задач. Под сознанием в данном случае понимается процесс восприятия, анализа и оценки внутреннего состояния человека и внешней среды, способствующий принятию решений и последующим действиям. В работе [1] описан механизм сознания, который имеет уровни развития, обусловленные жизненным циклом состояния психики человека, как элемента сознания. Критерием оценки уровня развития сознания, является, взятая на себя ответственность за результаты будущих действий при выработке решений. Под ответственностью в менеджменте понимается принятое обязательство сотрудника выполнять имеющиеся задачи и отвечать за результат и их последствия. Степень ответственности характеризует меру готовности принять на себя данную психологическую нагрузку. Чем выше степень ответственности, тем более высокую нагрузку может взять на себя работник организации.

Следует отметить, что ответственность, которая осознается человеком и инстинктивно участвует в принятии решения, имеет свою степень воздействия и как показано в работе [1] зависит от нескольких уровней. Первый уровень – ответственность, возникающая перед собственным, материальным «я», относимым к человеку, как объекту управления самим собой. Второй уровень – ответственность перед группами принадлежности, к которым относится группа людей родных и близких, связанных с ним общим домохозяйством, а также коллективом сотрудников и непосредственным руководителем организации, в которой человек трудится. Третий уровень – ответственность перед потребителя-

ми продукции, работ или услуг за результаты выполняемых работ и перед обществом людей, проживающими на одной территории. Четвертый уровень – ответственность перед природной пространственной средой и «я» как субъектом управления самим собой, относимым к нематериальной информационной системе высшего уровня. Чем выше осознаваемая ответственность при принятии решений, тем выше уровень развития психики человека.

Так, например, решение высшего менеджмента о максимизации прибыли в компании может быть достигнуто двумя путями, «любой ценой» при максимальном снижении себестоимости продукции за счет употребления составляющих, воздействующих прямо или косвенно на здоровье людей или наносящих вред окружающей среде. И второй путь – максимизация прибыли за счет качества продукции с применением только полезных составляющих и не наносящих вред окружающей среде. Какой путь будет выбран, зависит от уровня развития сознания лица, принимающего решение. Если у руководителя возникает ответственность (3 и 4 уровни), перед потребителями, обществом и природной средой за все, что он делает, тогда будет выбран второй путь, если не возникает, что соответствует 1 и 2 уровню ответственности, – первый путь. В литературе этот фактор часто относят к ценностям, разделяемым высшими менеджерами, конкретными людьми той или иной организации.

В рамках системного подхода человеческий фактор можно рассматривать как совокупность внутренних и внешних элементов, в которых возможно его проявление. К внутренним элементам системы «человеческий фактор» относится:

- 1) состояние сознания (нормальное или изменённое) лица (менеджера или исполнителя), принимающего решение, предваряющие последующие действия,
- 2) уровень развития сознания, соответствующий 4 уровням развития, с учетом которых, каждый конкретный работник организации принимает решения.

К внешним элементам рассматриваемой системы относится:

- 1) пространство, в котором осуществляется деятельность, как внутреннее, к которому относится непосредственно помещение, оборудование и условия оснащения рабочего места, так и внешнее, где возможна деятельность,
- 2) персонал, к которому относятся сотрудники и непосредственный руководитель, с которыми устанавливаются формальные и неформальные коммуникации,
- 3) потребитель, с которым происходит взаимодействие на рабочих местах, при оказании услуг или выполнении работ,
- 4) технология выполнения работ при производстве продукции, оказании услуг или выполнении работ,
- 5) оперативное информационное обеспечение по выполняемым работам.

Соответственно, причины проявления человеческого фактора, возможны из-за имеющихся отклонений от нормальных состояний отдельных элементов в системе принятия управленческих решений.

В заключение следует отметить, что полностью избежать «человеческого фактора» вряд ли удастся, поскольку человек принимающий решения, всегда находится под воздействием внешней и внутренней среды в конкретный момент времени. Но уменьшить события, причиной которых может стать человеческий фактор возможно, если обеспечивать нормальное состояние элементов в

системе принятия решений менеджеров или исполнителей работ, исключая в прошлом допускаемые или ожидаемые ошибочные решения, в результате которых могут наступить неблагоприятные последствия для будущей деятельности организации.

Список литературы

1. Гуманитарные проблемы современности: человек и общество: Монография. Книга 26 / И.С.Бинюкова, Д.И. Зайнулин, С.В.Хохлова и др. Новосибирск: Изд-во ЦРНС, 2015. С. 32-70.
2. Пужаев А.В. Управленческие решения: Учеб. пособие / А.В. Пужаев. 2-е изд., стер. М.: КНОРУС, 2012. 197 с.
3. Цветков А.Н. Менеджмент. СПб: Питер, 2010. 256 с.

УДК 334

Шахбазов Кямил Агазаман оглы
Рустамова Севда Эльдар кызы
Азербайджанский государственный
экономический университет

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МЕТОДОВ КЛАССИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА В БИЗНЕС-СРЕДЕ АЗЕРБАЙДЖАНА

Аннотация. В статье рассматриваются тенденции развития и использования методов классического менеджмента в бизнес-среде Азербайджана.

Однако рынок, перевернув все, потребовал кардинальных изменений в управлении предприятием. Если раньше вывод будущего из прошлого был основой стратегии управления, то в новых условиях менеджмент должен быть нацелен на создание будущего полностью вопреки прошлому и настоящему.

Парадигмой нового тысячелетия становятся знания. Повышение производительности умственного труда, освоение методов его измерения, разработка новых стимулирующих механизмов инновационного менеджмента – вот те основные стратегии экономики будущего.

Ключевые слова: экономика, инновационная экономика, инновационный менеджмент, глобализация, кризис, стратегия, бизнес.

Shachbazov Kyamil', A. og.
Rustamova S.E.k.
Azerbaijan State Economic University

TRENDS IN THE DEVELOPMENT AND USE OF CLASSICAL METHODS OF MANAGEMENT IN THE BUSINESS ENVIRONMENT OF AZERBAIJAN

Abstract. The article discusses trends in the development and use of classical methods of management in the business environment of Azerbaijan. However, the market, turning everything demanded fundamental changes in enterprise management. If before the conclusion of the future from the past was the basis of the strategy in the new conditions, the management should be aimed

at creating future completely contrary to past and present. The paradigm of the new millennium, become knowledge. Increasing productivity of intellectual labor, the development of methods for its measurement, development of new incentive mechanisms for innovation management are the main strategies of the economy of the future.

Keywords: economics, innovative economics, innovative management, globalization, crisis, strategy, business.

Факторы глобального, планетарного характера проникают в процессы, идущие, можно сказать, во всех сферах жизни страны – экономической, социальной, политической, гуманитарно-культурной и др. Наряду с этим, как и в любой стране, в Азербайджане также существуют факторы, носящие по своему происхождению и сфере влияния региональный (присущий странам региона) или внутренний характер, учет которых в управлении различными сферами общественной жизни страны имеет важное значение с точки зрения формирования эффективной политики.

Следует признать, что ведущие учебные центры довольно успешно справлялись с подготовкой специалистов широкого профиля. Выпускники ряда вузов и учебных центров были хорошо подготовлены для управленческой деятельности в государственных органах и на государственных предприятиях.

Однако рынок, перевернув все, потребовал кардинальных изменений в управлении предприятием. Если раньше вывод будущего из прошлого был основой стратегии управления, то в новых условиях менеджмент должен быть нацелен на создание будущего полностью вопреки прошлому и настоящему. На место логики пришли интуиция и творчество (конечное данное утверждение не следует понимать как полное отрицание логического анализа и построенного на логике вывода). Это, а также ряд других изменений, потребовали совершенно по-новому посмотреть на то, какими качествами должны обладать выпускники учебных центров, осуществляющих подготовку и переподготовку управленцев. Соответственно это потребовало пересмотра как содержания, так и методов обучения. Последнее по нашему мнению является наиболее существенным.

Одной из интересных и одновременно противоречивых тенденций развития менеджмент образования в Азербайджане является повсеместное предоставление техническими университетами образовательных услуг в области подготовки менеджеров, предпринимателей и бизнесменов.

Тенденция резкой коммерциализации управленческого образования также влияет на его развитие в Азербайджане. В целом, большая часть специалистов в Азербайджане по менеджменту, маркетингу, предпринимательству и т.п. готовятся на коммерческой основе. Несколько слов об отличительных особенностях управленческого образования.

Когда идет речь об обучении обычно совершенно неосознанно под этим понимается деятельность коллектива учебного центра, в первую очередь его преподавателей.

Обучение – это то, что студент получил от взаимодействия с учебным заведением в целом, и в частности с преподавателем и другими студентами. Если говорить более точно, обучение – это те изменения, которые происходят в студенте в результате комплексного взаимодействия с учебным заведением.

Обучение – это процесс изменения человека. Обучаясь, люди обретают нечто, что меняет их мировоззрение, что придает им новые качества, которыми они не обладали ранее.

Парадигмой нового тысячелетия становятся знания. Повышение производительности умственного труда, освоение методов его измерения, разработка новых стимулирующих механизмов инновационного менеджмента – вот те основные стратегии экономики будущего.

Безусловно, сказанное делает развитие, базирующееся только на инновационной экономике. Основные вызовы современного этапа развития инновационной экономики Азербайджана можно условно кратко выразить следующим образом: ожидается, что в ближайшем обозримом будущем мировая торговля будет расти более высокими темпами, чем производство. Развитие инновационной экономики должно базироваться на производстве высоко конкурентной продукции, т.е. должна производиться продукция высококонкурентная и обязательно перспективная. Стратегия развития должна базироваться на подготовке высококвалифицированных специалистов нового мышления. Стратегии промышленного развития на основе инноваций станет возможным благодаря усилению научного и технологического потенциала и расширению возможностей образования.

Иными словами, уже сейчас должны быть заложены основы к «экономике знаний», выдвинуто на передний план адекватное развитие человеческого капитала, имеющего решающее значение для этого.

В настоящее время в республике наблюдается попытка коренным образом изменить содержание самой системы образования. Переход на совершенно новую систему образования не простая задача, а сложный процесс, затрагивающий всю систему общественного воспроизводства. Если кое-кто считает, что изменений в системе образования можно добиться стремительно, то глубоко ошибается. Система образования должна развиваться как система будущего развития. В Азербайджане также существуют проблемы взаимодействия рынка труда и образовательных услуг. Выпускники учебных заведений пополняют армию «безработных», так как предложенные специальности не соответствуют потребностям рынка труда.

Отсутствует системы профессиональной ориентации (на бумаге она существует, на практике не используется), что приводит к заполнению бюджетных мест не по назначению. Выпускники не работают по специальности.

Государство, бизнес и вузы – основные элементы инновационной системы. Во всем мире хозяйстве отношение государства, бизнеса и образования являются главными источниками развития. В Азербайджане до настоящего времени не выработано конкретных ориентиров признаваемых в образовании, которым должен руководствоваться бизнес, осуществляя свою деятельность и вступая социально-экономические отношения с властью.

Бизнес практически не руководствуется в своей деятельности этическими принципами, не связан со стремлением предпринимателей к реализации своих не только материальных, но и духовных потребностей.

Социальный треугольник-необходимое условие развития и бизнеса и науки и образования. Только в таком раскладе оптимальной модели взаимодействия бизнеса-власти-образования, можно говорить об инновационной экономике. Следует особо отметить, что Азербайджанская экономика встретила глобальный кризис (в ее начале) достаточно подготовленной, но в последующем, особенно в настоящее время анализ деятельности финансовых рынков показывает неспособность финансовых институтов эффективно влиять на проблемы социального характера. Налицо несостоятельности финансовых институтов сбалансировать плавный переход к свободному рынку.

Формирование экономических знаний, создание наукоемких технологий, при необходимости их приобретения.

Одной из главных проблем инновационной экономики – это создание регионального технопарка. Азербайджан удачно расположен географически, его экономика позволяет поставить инновации в сфере высоких технологий на коммерческую основу. Парк высоких технологий создан указом президента от 05 ноября 2012 г. Это решение является одной из инициатив стратегии развития «Азербайджан 2020: взгляд в будущее». Его основой является переход от экономики, зависимой от энергоресурсов, к экономике, основой которой является человеческий капитал. Парк высоких технологий считается одним из трех высоких столпов будущего развития сектора ИКТ в Азербайджане, который также включает IT-университет и государственный фонд развития информационных технологий. Парк высоких технологий в Азербайджане начал свою деятельность в середине 2013 г. И на сегодняшний день практически завершено формирование персонала.

Под парк высоких технологий выделено 50 гектаров земли на острове Пираллахи, недалеко от Баку.

Наряду с Генпланом развития идет процесс разработки бизнес-плана для потенциальных инвесторов, завершить который планируется в течении 2016 г. В настоящее время идет процесс становление списка проектов, которые будут реализовываться этим инкубаторным центром. Среди них в действующих проектов и два, находящихся на стадии планирования. По статистике, 56% из примерно 400 подобных технопарков по всему миру является государственной собственностью. Такой опыт говорит о необходимости государственной опеки.

Все сказанное выше говорит и том, что в республике серьезно и продуманно подходят к решению вопросов инновационного развития экономики. Будем ждать позитивных результатов.

Список литературы

1. Современное управление (Энциклопедический справочник. Т. 1). Под ред. *Д.Н. Корпухина, Б.З. Мильнера*. М.: Издатцентр, 1997. 740 с.
2. *Кулиев Т.* Парадоксы экономических теорий. Баку, 2008. 313 с.
3. *Мединский В.Т., Шарпунова Л.Г.* Инновационное предпринимательство: Учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2007. 228 с.
4. *Яккобсок А.* Инновационный менеджмент. Учеб. пособие. М.: Олига Л., 2014. 176 с.

Шерстобитова Татьяна Ивановна
Пензенский государственный университет

ВЛИЯНИЕ ЖИЗНЕННОГО ЦИКЛА ОТНОШЕНИЙ НА ДЕЛОВУЮ АКТИВНОСТЬ ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В НАУЧНОЙ И ИННОВАЦИОННОЙ СФЕРАХ

Аннотация. В статье рассматриваются проблемы формирования отношений между субъектами в научной и инновационной сферах с позиций теории жизненного цикла отношений. Представлены два варианта формирования инновационной сети. Анализируются результаты исследования влияния жизненного цикла на деловую активность предприятий.

Ключевые слова: инновационная сеть, жизненный цикл отношений, роли субъектов взаимодействия, деловая активность, генерация новых знаний.

Sherstobitova Tatyana, I.
Penza State University

THE LIFE CYCLE OF RELATIONS EFFECT ON THE BUSINESS ACTIVITY OF RUSSIAN SCIENTIFIC AND INNOVATIVE ENTERPRISES

Abstract. The article deals with the problems of relations formation between subjects in the scientific and innovation spheres from the life cycle theory of relations. Two variants of the innovation network formation are presented. The results of a study of the life cycle influence on the enterprises business activity are analyzed.

Keywords: innovation network, life cycle of relations, the roles of interaction subjects, business activity, generation of new knowledge.

Интеграционные процессы, происходящие в российской экономике, в равной степени позитивно и негативно отражаются на деловой активности предприятий. Заслуживают особого внимания вопросы эволюционного развития отношений хозяйствующих субъектов, в ходе которого формируется как потенциал, так и риски для экономического роста.

В современных условиях, по нашему мнению, предполагается два возможных варианта формирования инновационной сети: от проблемы и от технического решения, что обуславливает некоторые изменения в процессах формирования сетей. В первом варианте в основе взаимодействия лежит потребность и общественная проблема, требующая инновационного решения. В данном случае подбор акторов осуществляется, исходя из анализа проблемы, выявления причин и существующих решений. При этом акторы выступают экспертами, обладающие ресурсами и компетенциями различных знаниевых сфер. Во втором варианте предполагается формирование сети под имеющееся техническое решение, в котором акторы выступают его соисполнителями, промоутерами и потребителями (рис. 1).

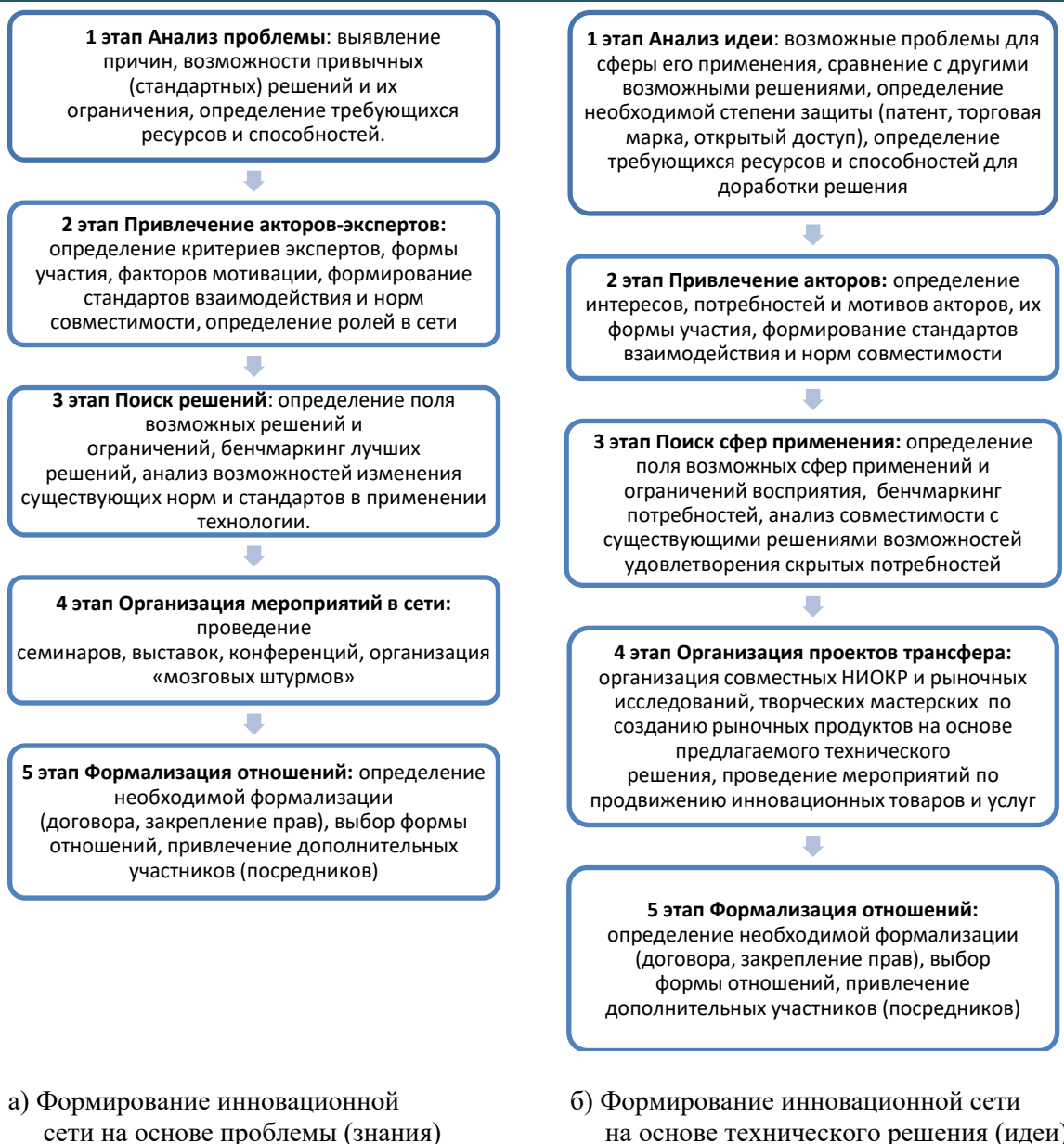


Рис. 1. Варианты формирования инновационной сети

Проблема динамического управления взаимодействием активно изучается с начала XXI века, и в настоящее время интерес к ней только растет, что связано с поиском новых источников повышения стоимости в условиях перенасыщенности многих рынков и увеличивающейся скоростью обмена информацией. Теория жизненного цикла развития отношений между контрагентами опирается на эклектичное сочетание теории с политической экономией, социологией организаций, анализом стоимости сделки, маркетингом обмена, социального обмена, заключения сделок и теорией конфликта, а также управления отношениями. Она исходит из того, что отношения проходят довольно жесткую последовательность из пяти этапов: (1) осведомленность о возможностях другой организации, (2) разведка, (3) развитие (наращивание) и, наконец, (4) зрелость. Некоторые вводят фазу (5) спад, возможно, заканчивающийся в фазе(6) распада отношений. [2; 4; 6; 7].

Проведенный анализ исследовательских работ и примеров формирования инновационных сетей в мировой и российской практике показывает, что кривая жизненного цикла характеризует способность к продуцированию нового знания. На начальном этапе – знакомство – происходит процесс первого сбора информации субъектов друг о друге, устанавливаются ключевые моменты (якоря) взаимодействия, определяется единый понятийный аппарат. Здесь в целом определяются направления будущего сотрудничества, степень заинтересованности субъектов друг в друге. Взаимодействие, как правило, строится вокруг конкретной проблемы, которое и определяет его направление и цели. Второй этап – адаптация – позволяет распределить роли участников взаимодействия, выделив (1) лидеров, которые, как правило, инициируют и координируют взаимодействие, (2) генераторов идей, обеспечивающих креативную составляющую взаимодействия, (3) администраторов, осуществляющих техническую поддержку взаимодействия, (4) инвесторов, отвечающих за ресурсное обеспечение и стимулирующие мероприятия в сети отношений. [5] Здесь происходит установление определенных внутренних стандартов и норм взаимодействия, распределение ответственности. Именно здесь наступают наилучшие условия для выработки нового знания. Дальнейшее развитие отношений ведет к созданию новых технологий и продуктов на его основе, а также к дальнейшим их усовершенствованиям.

Третий этап – партнерство характеризуется организацией совместных проектов, в ходе которых может сформироваться принципиально новое знание, вырабатываются новые решения проблем. Это является результатом знаний, накопленных друг о друге и о данной проблеме. Сеть взаимодействия становится основой для создания новых бизнесов. Гармоничные и открытые отношения являются непременным условием для успешной реализации проектов [3].

Четвертый этап – охлаждение и прекращение взаимодействия начинается с момента удовлетворенности партнеров в решении своих проблем и характеризуется снижением заинтересованности в партнере. Сопровождается, как правило, деструктивными конфликтами, которые и являются причиной разрыва отношений. Совместный бизнес может быть при этом сокращен, передан (продан) другим субъектам.

Причиной снижения деловой активности в сетях могут стать психологическая усталость партнеров по бизнесу, моральное или физическое устаревание продуктов, технологий или самих субъектов. При этом устаревание потенциалов самих субъектов может оказаться более важной причиной. Возникает вопрос взаимосвязи жизненных циклов взаимоотношений, продуктов, потребностей и самих субъектов.

Проведенное исследование, в котором приняли участие отечественные предприятия, занятые в научной и инновационной сфере, показало взаимосвязь уровня развития отношений между субъектами и их деловой активностью [1]. Согласно результатам исследования, большинство респондентов имеют устойчивые отношения с партнером, которые длятся на протяжении 2-5 лет. Большинство респондентов определили сложившиеся в компании взаимоотношения с партнером в инновационной сфере как находящиеся на стадии роста и зрелости жизненного цикла (рис. 2).



Рис. 2. Стадии жизненного цикла отношений с партнером в инновационной сфере

Инновационная деятельность предприятий на данных этапах развивается не достаточно активно. По данным исследования, наиболее результативной инновационная деятельность предприятий-респондентов является на этапе зрелости. Для предприятий, находящихся на других этапах отношений, результаты инновационной деятельности примерно в равной степени представлены слабее.

В качестве наиболее важных результатов совместной деятельности респонденты отметили создание опытного образца (43,5%), усовершенствование имеющихся технологий и продуктов (43,5%), получение патента (30,4%), что в целом подтверждается другими исследованиями, оценивающими результативность инновационной деятельности [3; 4; 6].

В ходе исследования были выявлены параметры отношений, имеющие значение для успешного инновационного сотрудничества. Характерно, что наиболее значимыми с точки зрения респондентов (получившими оценку более 4 баллов), также являются показателями социального капитала – уровень доверия и сила личных контактов.

Таким образом, эффективное взаимодействие способствует как реализации экономических интересов отдельных субъектов – получение дополнительной прибыли и повышение конкурентоспособности за счет внедрения новых знаний, так и решению социальных задач, связанных с повышением удовлетворенности взаимодействующих субъектов. Становление новых форм отношений, основанных на доверии и партнерстве, позволяют генерировать новое знание, которое может быть использовано всеми участниками взаимодействия.

Список литературы

1. Шерстобитова Т.И. Стратегии управления отношениями субъектов инновационной сети: Монография. Пенза: ИИЦ ПГУ, 2014. 202 с.
2. Широкова Г.В., Клемина Т.Н., Козырева Т.П. Концепция жизненного цикла в современных организационных и управленческих исследованиях // Вестник СПбГУ. 2007. Сер. 2. Вып. 8. С. 3-31.

3. *Antonella La Rocca*. Interaction and Actors' Identities in Business Relationships. // A dissertation presented by *Antonella La Rocca*. March 2011. [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: http://www.impgroup.org/uploads/dissertations/dissertation_54.pdf.

4. *Christopherson S., Clark J.* Power in Firm Networks: What it Means for Regional Innovation Systems. *Regional Studies*, Vol. 41.9, pp. 1223–1236, December 2007.

5. *Hering, D. & Phillips, J.* "Innovation Roles: The People You Need for Successful Innovation", White Paper, Net Centrics Corporation, 2005 // [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: http://ttmp.com>pm/Innovation_Roles.pdf.

6. *Jap S.D., Anderson E.* Testing a Life-Cycle Theory of Cooperative Interorganizational Relationships: Movement Across Stages and Performance // *Management science*, Vol. 53, No. 2, February 2007, pp. 260–275.

7. *Ring P.S., A.H. Van de Ven* (1994) Developmental processes of cooperative interorganizational relationships // *Acad. Management Rev.*, 19(1), p. 90–118.

УДК 334

**Юдин Дмитрий Сергеевич
Сомов Вадим Вадимович
Смирнов Роман Валентинович
Григорьев Константин Андреевич**
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет

ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМ КАПИТАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Аннотация. В статье были сформированы принципы управления интеллектуальным капиталом на предприятии, на основе предложенных принципов был сформирован интегрированный метод управления интеллектуальным капиталом, также было предложено использование определенных инструментов управления интеллектуальным капиталом.

Ключевые слова: интеллектуальный капитал, ресурсы предприятия, принципы управления, экономика предприятия.

**Iudin Dmitrii, S.
Somov Vadim, V.
Smirnov Roman, V.
Grigoriev Konstantin, A.**
Saint-Petersburg State University of Economics

PRINCIPLES OF MANAGEMENT OF INTELLECTUAL CAPITAL IN THE ENTERPRISE

Abstract. Author has formed the principles of intellectual capital management in the enterprise, based on the proposed principles was formed integrated method of management of intellectual capital, it has also been proposed to use certain intellectual capital management tools.

Keywords: intellectual capital; the resources of the enterprise; management principles; enterprise economy.

Возможности при создании системы управления интеллектуальным капиталом неравнозначны для разных отраслей экономики. То же самое касается и предприятий: принципы управления в крупных компаниях, где налажена диверсификация производства и система по управлению знаниями (к примеру, на уровне совета директоров или правления есть квалифицированный сотрудник, отвечающий за управление нематериальными активами) неприменимы в малых и средних предприятиях, где функции и полномочия не всегда четко распределены, а основные управляющие менеджеры являются и ключевыми носителями знаний.

Управление интеллектуальным капиталом включает в себя управление знаниями, их потоком, генерацией, развитием, сохранением. Основная цель управления такими активами заключается в стремлении предприятия поддерживать свою конкурентоспособность.

Главная цель создания, развития и управления интеллектуальным капиталом согласно В.А. Дресвянникову – это обеспечение значительного роста уровня прибыли и эффективности деятельности компании за счет формирования и использования предприятием необходимых знаний, продуктов и отношений [1].

Наиболее общее определение, характеризующее управление интеллектуальным капиталом, дает С.В. Покровский [2]. По его мнению, управление интеллектуальным капиталом есть действия по увеличению не только его стоимости, но и его результативности. Следующее определение процесса управления интеллектуальным капиталом было сформулировано автором на основе анализа литературы, посвященной концептуальным вопросам управления интеллектуальным капиталом: Управление интеллектуальным капиталом – это процессы, воздействующие на определенные объекты управления, к которым относятся: экономические субъекты рынка и структурные единицы предприятия, участвующие в процессах функционирования интеллектуального капитала. Перечисленные объекты управления регулируются при помощи специальных правовых, экономических и социальных инструментов, которые позволяют обеспечить эффективное использование и развитие составляющих интеллектуального капитала в рамках предприятия.

Аналитический обзор существующей отечественной научной литературы касательно принципов и подходов к построению системы управления интеллектуальным капиталом в условиях развития трудовой глобальности показал наличие множества точек зрения.

К примеру, авторы Т.Ю. Базарова и Б.Л. Еремена [3] в своей работе выделяют три основных подхода к управлению интеллектуальным капиталом на предприятии: организационной, экономической и гуманистической. Особое внимание авторы уделяют третьему подходу, зачастую игнорируя такие важные аспекты управления интеллектуальным капиталом, как взаимосвязь со стратегией компании, использование конкурентных управленческих механизмов, достижение эффекта синергии от управления в рамках системного подхода и т.д. В основе их концепции лежат следующие принципы управления трудовыми ресурсами [3]:

- сохранение единства в рамках руководства;
- строгая вертикальная управленческая иерархия;

- фиксированный уровень необходимого объема контроля;
- поддержание ясного разделения между штабной и линейной структурами организации;
- соблюдение равновесия между властными полномочиями и ответственностью;
- обеспечение выполнения правил дисциплины;
- выработка схемы подчинения индивидуальных интересов общему делу;
- обеспечение равноправия на каждом иерархическом уровне предприятия, которое будет основано на доброжелательности и справедливости;
- мотивация сотрудников к эффективному исполнению своих обязанностей.

Если говорить об оценке существующих взглядов на управление инфраструктурой компании, то в качестве примера можно привести концепцию, которая выделяет следующие задачи:

1. Проведение работ по внедрению механизма управления бизнес-процессами.
2. Разработка и внедрение стандартов для получения и передачи различной информации.
3. Переход на автоматизированные системы управления, и как следствие изменение порядка взаимодействия со всеми контрагентами.
4. Пересмотр корпоративной культуры.

В этом подходе не учитываются такие важные задачи, как привязка системы управления организационным капиталом со стратегией управления компанией.

В то же время многие ученые исследует проблему с другого ракурса и предлагает выделить ряд таких свойств для системы управления инфраструктурой компании:

- структурность, то есть возможность описания механизма развития системы через установление ее структуры и свойств;
- избирательность, то есть дифференциация потребителей;
- максимальная прозрачность информационных ресурсов;
- ориентация на устойчивое развитие конкурентных преимуществ;
- взаимосвязь стратегии развития компании с внешней средой;
- иерархичность, когда каждый элемент рассматривается как система.

Здесь нельзя не отметить, что автор не учитывает такие важные качества данной системы управления как: научность, комплексность, системность и т.д.

Когда речь заходит о таком аспекте управления интеллектуальным капиталом как «корпоративная память компании», все чаще авторы работ подразумевают под этим понятием более широкое – управление знаниями (Б.З. Мильнер, А.А. Гапоненко и Т.М. Орлова, В.П. Баранчев, Е.Л. Балашов).

Например, в работе Б.З. Мильнера перечисляются следующие задачи, включенные в процесс управления знаниями:

1. Эффективность использования знаний для роста производительности труда путем увеличения быстродействия или снижения затрат.

2. Инновации, создание новых продуктов и услуг, новых предприятий и новых бизнес-процессов.

Автор акцентирует свое внимание только на росте производительности труда, не учитывая при этом управленческую, маркетинговую, предпринимательскую, психологическую и социальную стороны управления.

Необходимо отметить, что Б.З. Мильнер в своей работе не рассматривает управление знаниями как часть более крупного процесса управления – управления интеллектуальным капиталом.

Много научных трудов отечественных исследователей посвящено вопросам управления интеллектуальной собственностью компании. В Наумовым предложены следующие принципы управления интеллектуальной собственностью:

1. Осознание важности интеллектуальной собственности и умение выбрать нужную для бизнеса интеллектуальную собственность.
2. Интеллектуальная собственность взаимосвязана со стратегическим планированием.
3. Руководство компании обладает всеобъемлющей информацией об интеллектуальной собственности своего бизнеса и об юридических правах на нее.
4. Сбор аналогичной информации по конкурентам.
5. Необходима идентификация интеллектуальной собственности, чтобы на этапе создания товара определить, какая разработка обеспечит его конкурентоспособность.
6. Выкупать право пользования интеллектуальной собственностью и закреплять права на свою интеллектуальную собственность.
7. Оценка экономической эффективности существующей интеллектуальной собственности.
8. Защита прав, связанных с интеллектуальной собственностью.

Также следует добавить, помимо всего сказанного выше, что управление и развитие интеллектуальной собственности должно строиться на научном, комплексном и системном подходах, особенно в условиях межтерриториального перераспределения рабочей силы.

В дополнение ко всему вышесказанному, хотелось бы представить мнение М.И. Багдасарова, который в своей работе отмечает, что самый важный принцип эффективного управления интеллектуальным капиталом на предприятии является принцип синергии. Это означает, что все составляющие интеллектуального капитала взаимно дополняют друг друга, и положительное или отрицательное воздействие на ту или иную составляющую интеллектуального капитала непременно отразится на всех остальных. Согласно этому принципу, можно создать наиболее эффективную систему интеллектуального капитала за счет правильного сочетания его элементов, указанных в первой главе (человеческий, структурный). Согласно все тому же М.И. Багдасарову основные принципы теории синергии, играющие существенную роль при управлении интеллектуальным капиталом, это:

- нелинейность – обеспечивается многовариантность развития не только интеллектуального капитала, но и самой организации;
- неустойчивость – в результате данного принципа осуществляются инновационные процессы, организационные формы меняются и развиваются, а рынок наполняется новыми товарами или услугами;
- открытость – доступность знаний, информации в рамках предприятия, взаимодействие с внешней средой;
- подчинение – в случае происходящих изменений подчинение старых «параметров» новым, видоизмененным.

Анализируя системный подход к управлению, выявлено, что процесс управления есть не что иное, как упорядочивание системы, а основной задачей данного процесса считается сохранение качественной степени определенности системы, переводя ее одного состояния в другое.

Принцип новых задач. Это означает, что внедренная система управления интеллектуальным капиталом должна обеспечивать лучшие по качеству и новые решения проблем, которые возникают в ходе управления интеллектуальным капиталом на новых этапах развития по сравнению с предыдущими этапами.

Принцип единства базы знаний. Система управления интеллектуальным капиталом должна создавать и аккумулировать информацию, которая является необходимым источником решения всего комплекса задач по управлению той или иной составляющей интеллектуального капитала. При этом информация не должна дублироваться.

Принцип комплексности задач. Данный принцип соотносится с утверждением, что составляющие интеллектуального капитала взаимосвязаны, как связаны и процессы, относящиеся к их управлению, поэтому не рекомендуется каждую задачу решать в рамках отдельного структурного элемента интеллектуального капитала. Этапы формирования интеллектуального капитала должны составляться, основываясь на стратегии планирования производства. Эффективность системы управления интеллектуальным капиталом может быть существенно снижена из-за раздельного принятия решений о формировании новых знаний и развитии производства;

Таким образом, ссылаясь на вышеперечисленные задачи и принципы, используемые в различных сферах управления, в рамках данной работы для решения поставленных проблем были выделены принципы системы управления интеллектуальным капиталом предприятия, функционирующего в условиях инновационной экономики. Содержание некоторых принципов нашло отражение в нескольких изученных источниках литературы, поэтому такие случаи будут уточнены. Все принципы и комментарии к ним представлены в табл. 1.

Все выбранные нами принципы позволяют разработать первоначальный план работ по созданию, внедрению и совершенствованию методов по управлению интеллектуальным капиталом:

В первую очередь руководство компании должно осознать всю важность наличия интеллектуального капитала в компании и донести всю необходимую информацию до всех сотрудников.

Принципы системы управления интеллектуальным капиталом

Принцип	Содержание принципа, какая решается проблема управления интеллектуальным капиталом
Принципы системности, комплексности и научности	Обеспечивается взаимосвязь элементов интеллектуального капитала, снижается сложность разработки его структуры и методов управления, обосновываются показатели эффективности системы управления
Принцип новых задач	Благодаря данному принципу облегчится выбор наиболее перспективных идей, которые будут предлагаться
Принцип единства базы знаний	Создавая базу знаний внутри компании, основываясь на данном принципе, повысится уровень информационной грамотности сотрудников, появится инструмент для хранения и учета всех составляющих интеллектуального капитала
Принцип синергии	Принцип нелинейности позволяет рассмотреть управление интеллектуальным капиталом с множества ракурсов и определить все вероятные пути развития. Принцип открытости позволит решить проблемы с хранением и передачей информации среди сотрудников
Принцип единоначалия и коллегиальности	Основываясь на данном принципе возможно избежание проблем по распределению функций и обязанностей, и проблем по принятию наиболее важных решений

Следующим шагом будет идентификация всех составляющих элементов интеллектуального капитала, чтобы еще на этапе разработки нового товара и продукта суметь выбрать наиболее перспективное и эффективное решение.

Руководство компании должно сформировать такую базу данных, чтобы всегда обладать всеобъемлющей информацией об интеллектуальном капитале и всех его компонентах в рамках своего бизнеса.

Необходимо ввести показатели, отражающие эффективность от внедрения такой системы, и определить в какой форме и с какой периодичностью данные показатели будут обновляться.

Таким образом, можно сказать, что для успешного формирования и развития интеллектуального капитала в инновационной экономике необходимо эффективное и систематизированное управление всеми взаимосвязанными с этими процессами. Следует учитывать помимо внешних и внутренних факторов создания и использования интеллектуального капитала методы и инструменты управления им.

Список литературы

1. Дресвянников В.А. Управление знаниями, организации: Учеб. пособие. М. : КНО-РУС, 2011. 344 с.
2. Покровский С.В. Определение сущности интеллектуального капитала / Четвертая межвуз. науч.-практ. конференция молодых ученых по актуальным вопросам менеджмента и бизнеса. Т. 1. М.: Изд-во Национального института бизнеса, 2009.
3. Базарова Т.Ю. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремена. М.: Центр Кадровых технологий XXI века, 2011.
4. Погорельцев А.С., Чертков И.В. Патологии контрактных отношений // Научное обозрение: теория и практика. 2016. №4. С. 79-90.
5. Алексеев М.В., Григорьев К.А. Методические аспекты оценки деятельности высшего учебного заведения по формированию бренда // Экономика и предпринимательство. 2016. №3-2(68-2). С. 522-524.
6. Конников Е.А., Алексеев А.А., Метелев П.С., Мокейчев Е.В., Шматко А.Д. Экономика передовых производственных технологий: Монография. Казань, 2016.
7. Погорельцев А.С., Романов Р.А. Место и роль продуктовых и процессных инноваций в экономической и политической сферах / В сб.: Современный менеджмент: проблемы и перспективы Сборник статей: в двух частях. 2016. С. 221-226.

УДК 658.012:005.95

Яковлева Елена Владимировна
Омский государственный
технический университет

ПРЕОДОЛЕНИЕ НЕЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ИННОВАЦИОННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ: ИНФРАСТРУКТУРНЫЙ ПОДХОД

Аннотация. С позиции инфраструктурного подхода раскрыта структурная сущность модели управления развитием интеллектуализации персонала инновационных предприятий промышленности. Данная модель предлагается к введению в управленческую практику для повышения эффективности систем управления персоналом инновационных предприятий промышленности.

Ключевые слова: система управления, персонал, инновации, предприятия, промышленность, инфраструктурный подход, интеллектуализация, интеллектуальный потенциал.

Yakovleva Elena, V.
Omsk State Technical University

OVERCOMING INEFFICIENCY OF PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEMS OF THE INNOVATIVE ENTITIES OF THE INDUSTRY: INFRASTRUCTURE APPROACH

Abstract. From a line item of infrastructure approach the structural essence of management model is disclosed by development of intellectualization of personnel of the innovative entities of the industry. This model is offered to introduction in managerial practice for increase in efficiency of personnel management systems of the innovative entities of the industry.

Keywords: management system, personnel, innovations, entities, industry, infrastructure approach, intellectualization, intellectual potential.

Существующие кадровые проблемы в промышленном секторе российской экономики, обусловленные наблюдаемой инновационно-ориентированной эволюцией предприятий промышленности, диктуют необходимость совершенствования систем управления персоналом предприятий [1] и доведения их до уровня адекватности происходящим переменам, влекущим повышение значения интеллектуального потенциала персонала как фактора производства, ориентированного на инновационный результат.

В качестве основных предпосылок преодоления неэффективности систем управления персоналом современных предприятий промышленности инновационного типа на основе создания внутрифирменной системы управления развитием интеллектуализации персонала определены [2, 3, 4] такие, как:

- необходимость разработки стратегии и тактики в области управления развитием интеллектуализации персонала;
- достаточно широкий перечень функций по управлению развитием интеллектуализации персонала;
- необходимость улучшения информационно-аналитического обеспечения процесса интеллектуализации персонала;
- потребность в повышении качества управленческих решений, принимаемых по отношению к процессу интеллектуализации персонала;
- возможность снижения степени неопределенности и риска при реализации инновационных проектов на предприятии;
- необходимость координации взаимодействия множества различных подразделений предприятия, деятельность которых связана с использованием интеллектуального потенциала персонала в инновационном процессе;
- специфика инструментов и методов управления развитием интеллектуализации персонала;
- возможность повышения эффективности распределения и использования интеллектуального потенциала персонала, относящегося к активной части интеллектуальных активов предприятия, влияющего на уровень эффективности использования остальных активов предприятия (и материальных, и интеллектуальных);
- реальная возможность мультипликации доходов предприятия от эффективного использования интеллектуального потенциала персонала в интеллектуально-инновационной сфере.

Следует подчеркнуть, что для промышленных предприятий, адекватных условиям инновационной экономики система управления развитием интеллектуализации персонала становится не просто необходимой, а превращается в систему жизнеобеспечения, являясь источником интеллектуальной энергии – наиболее продуктивной из всех видов энергии в условиях современного инновационного предприятия промышленности.

Полученное в ходе исследования представление о специфике управления развитием интеллектуализации персонала инновационного предприятия [5] позволило предложить принципы классификации и идентифицировать основные характеристики системы управления развитием интеллектуализации персонала (СУРИП) (табл. 1).

Таблица 1

Основные характеристики системы управления развитием интеллектуализации персонала инновационных предприятий промышленности

Вид характеристики	Характеристика системы
1. Значение и содержание	Инфраструктурная система: система управления развитием интеллектуализации персонала исходя из приоритетов инновационного развития предприятия
2. Стадия развития	Формирующаяся
3. Степень взаимодействия и зависимости от внешней среды	Открытая: функционирование предусматривает использование определенных ресурсов внешней среды для развития интеллектуализации персонала, обуславливающего выпуск инновационной продукции во внешнюю среду
4. Степень адаптации к внешней среде	Адаптивная (гибкая): по структуре, внутрисистемной организации управления, ресурсам
5. Уровень организации	Сложная, структурная
6. Уровень управляемости	Управляемая (управляемость зависит от полноты охвата интеллектуализации персонала функциями управления)
7. Реакция на условия внутренней и внешней среды	Рефлексивная (функционирование относительно слабо поддается формализации)
8. Зависимость функционирования от случайных событий	Вероятностная (функционирует в условиях действия большого количества случайных факторов, необходимо иметь относительно четкое представление об источниках случайных воздействий)
9. Характер поведения во времени	Динамическая (динамичность обусловлена возможностью приобретения новых качеств и перехода в новое состояние)
10. Прерывность во времени	Непрерывная (состояние контролируемых параметров управления можно оценить в любой момент времени)

На основе инфраструктурного подхода, предполагающего формирование на предприятии эффективной системы интеллектуального сервис-обеспечения инновационных процессов, предлагается следующая модель системы управления развитием интеллектуализации персонала (СУРИП) инновационного промышленного предприятия (рис. 1).

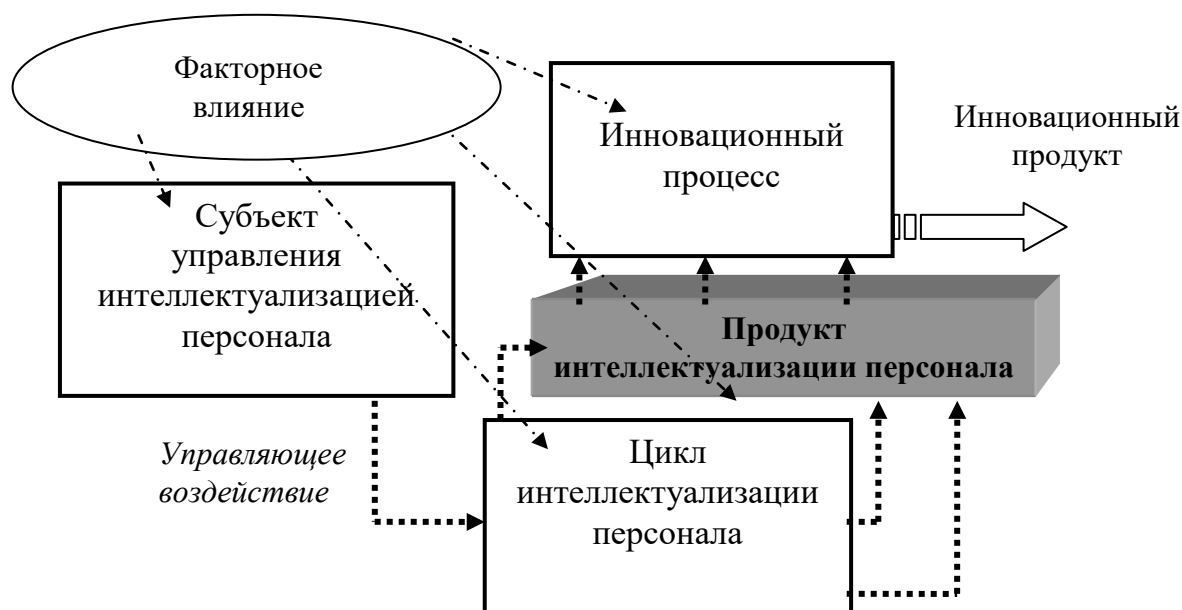


Рис. 1. Инфраструктурный подход к формированию системы управления интеллектуализацией персонала инновационных предприятий промышленности

Структурная модель системы управления развитием интеллектуализации персонала инновационных предприятий промышленности (СУРИП), представленная системообразующими элементами в виде модуля управления и воспроизводственного процесса интеллектуализации персонала, раскрывает наиболее существенные связи, действующие между ними, обусловленные задачей достижения целевых управленческих результатов в условиях внешнего, внутреннего и эгофакторного влияний.

В разработанной модели СУРИП параметры внешнего управления задаются командным воздействием, которое в виде стратегических целей и задач предприятия в сфере интеллектуализации персонала, содержит параметры экономических индикаторов интеллектуального потенциала персонала, являющихся эталонными для субъекта управления, отражая положительный управленческий опыт, как данного предприятия, так и ведущих предприятий в данной отрасли (регионе, стране, мировой экономике).

Значение итогового показателя управления, определяемое фактическим сочетанием параметров качества, количества, использования интеллектуального потенциала персонала, представляет собой результат управления развитием интеллектуализации персонала в текущем периоде, характеризуя эффективность управления.

Представленная модель системы управления сочетает внутреннее управление по возмущению – факторному влиянию внутренней и внешней среды предприятия, включая эгофакторы индивидуального и коллективного уровней, а также по отклонениям параметров экономических индикаторов интеллектуального потенциала персонала от эталонного значения.

Таким образом, суммарное управляющее воздействие на развитие интеллектуализации персонала формируется под влиянием возмущающего факторного влияния, а также вследствие наблюдаемых отклонений состояния объекта управления от эталонной траектории. Компонентами суммарного управляющего воздействия ΣX_y на развитие интеллектуализации персонала являются:

$$\Sigma X_y = X_{упл} + X_{yf} + X_{yp} + X_{yu} + X_{yup},$$

где $X_{упл}$, X_{yf} , X_{yp} , X_{yu} , X_{yup} – соответственно управляющие воздействия на планирование, формирование, развитие, использование, преобразование интеллектуального потенциала персонала в соответствии с его структурными компонентами.

Комплексная экономическая оценка результатов управления интеллектуализацией персонала в виде регулярного мониторинга позволяет установить точность движения в рамках СУРИП по траектории «планирование, формирование, развитие, использование, преобразование интеллектуального потенциала персонала» относительно выбранных эталонных значений показателей с целью выработки и применения необходимых корректирующих действий управленческого характера.

Сопоставление уровня достигнутых показателей управления развитием интеллектуализации персонала с эталонным уровнем позволяет выявить отклонения от заданной программы управления, которые могут носить негативный характер. Данные выводы позволяют определить проблемные области функционирования системы управления развитием интеллектуализации персонала с целью выработки рекомендаций в виде комплекса корректирующих действий по их устранению.

Важнейшим показателем эффективности управления развитием интеллектуализации персонала является показатель фактической рентабельности интеллектуализации персонала ($I_{фрпн}$):

$$I_{фрпн} = P_{исп. инн} / C_{инн},$$

где $P_{исп. инн}$ – прибыль от использования интеллектуального потенциала персонала в инновационном процессе за отчетный период; $C_{инн}$ – затраты на развитие интеллектуализации персонала за аналогичный период времени.

В общей сложности представленная модель системы управления способна оказать влияние на управленческую ориентацию современного промышленного предприятия и выбор приемлемого, с точки зрения интересов его инновационного развития, варианта организационного решения в сфере управления персоналом, а именно позволяет: установить связи между системой управления развитием интеллектуализации персонала и общей системой менеджмента предприятия; учесть факторное влияние внутренней и внешней среды предприятия; конкретизировать элементы внутрифирменной системы управления развитием интеллектуализации персонала; сформировать критерии эффективного управления развитием интеллектуализации персонала предприятия; определить инструментарий управляющего воздействия на процесс развития интеллектуализации персонала предприятия с целью достижения целевых показателей управления.

Список литературы

1. *Одегов Ю.Г., Котова Л.Р.* Организация службы управления персоналом: современный подход. М.: Альфа-Пресс, 2009. 168 с.
2. *Яковлева Е.В.* Управление развитием интеллектуализации персонала инновационных предприятий промышленности на основе инфраструктурного подхода: Дисс. на соиск. уч. степ. д-ра экон. наук: 08.00.05. СПб., 2015. 340 с.
3. *Миллер А.Е., Яковлева Е.В.* Векторная направленность управления интеллектуализацией персонала современных промышленных предприятий // Известия вузов. Социология. Экономика. Политика. 2014. №3(42) С. 20-23.
4. *Миллер А.Е., Яковлева Е.В.* Формирование системы управления развитием интеллектуализации персонала инновационных предприятий промышленности // Инновационный вестник. Регион. 2015. №3(41). С. 16-21.
5. *Яковлева Е.В.* Специфика управления развитием интеллектуализации персонала инновационных предприятий промышленности // Архитектура, строительство, транспорт: Матер. Междунар. науч.-практ. конф. (к 85-летию ФГБОУ ВПО СибАДИ). Омск, 2015. С. 1424–1430.

Раздел VII

Интернационализация бизнеса в нестабильной деловой среде

УДК 338.12

Братенкова Татьяна Михайловна
Академия управления
при Президенте Республики Беларусь
Чурлей Эдуард Генрихович
Белорусский государственный университет

МАРКЕТИНГОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ И МАРКЕТИНГОВЫЙ АНАЛИЗ В РЕАЛИЗАЦИИ КОРПОРАТИВНОЙ СТРАТЕГИИ

Аннотация: Процесс реализации корпоративной стратегии основывается на глубоких маркетинговых исследованиях, а также и детальном анализе ситуации во внутренней и внешней среде функционирования предприятия. Особую актуальность данные составляющие приобретают в ситуации разработки процесса выхода компании на внешний рынок, а также реализации стратегии на нем. Необходимость серьезного изучения данного вопроса обусловлена изменением объемов экспорта, продолжающимися процессами глобализации, ростом требований со стороны покупателей, увеличением конкуренции. Для грамотного решения указанных проблем сформулирован порядок проведения необходимых комплексных маркетинговых исследований, что позволит обеспечивать процесс разработки корпоративной стратегии, особенно при рассмотрении способов выхода на внешние рынки.

Ключевые слова: стратегия, анализ, исследования, экспорт, рынок сбыта, предприятие, конкурентоспособность.

Bratenkova Tatyana, M.
Academy of Public Administration
under the aegis of the President
of the Republic of Belarus
Churlei Eduard, H.
Belarusian State University

MARKETING RESEARCH AND MARKETING ANALYSIS IN THE IMPLEMENTATION OF CORPORATE STRATEGY

Abstract. The process of implementing the corporate strategy is based on deep marketing research, as well as a detailed analysis of the situation in the internal and external environment of the enterprise. These components acquire special relevance in the situation of the development of the process of the company's exit to the international market, as well as the implementation of the strategy on it. The need for a serious study of this issue is due to changes in export volumes, the ongoing processes of globalization, the growth of demands from buyers, increased competition. For the competent solution of the above problems, the order of carrying out the necessary complex

marketing research is formulated, which will allow to ensure the development of the corporate strategy, especially when considering ways to enter foreign markets.

Keywords: strategy, analysis, research, export, market, company, competitiveness.

Наблюдаемые изменения, происходящие в окружающей среде, отражают необходимость корректировки принципов работы организаций на рынке. Это обусловлено не только увеличением скорости происходящих процессов и ростом конкуренции, но также и требованием современных подходов в управлении, основанных на маркетинговой ориентированности, актуальных для всех видов и форм предприятий, независимо от их размера и формы собственности.

Давление макрофакторов, усиление глобальной конкуренции, изменения в поведении потребителя обуславливают рост роли экспорта в деятельности современной организации от года к году. Следует отметить, что возрастание его роли определяется и необходимостью поиска дополнительных рынков реализации продукции, загрузкой свободных производственных мощностей компаний, увеличением занятости работников. Выпуск продукции, реализуемой в последующем на внешних рынках, стимулирует компании уделять внимание повышению качества производимой продукции, усиливать конкурентоспособность предприятия, мотивирует сотрудников.

Данные Национального статистического комитета Республики Беларусь, отражающие объемные показатели по экспорту продукции отечественных предприятий, на текущий момент демонстрируют постоянное снижение рассматриваемых значений. Так, за анализируемые периоды, начиная с 2016 года объемы экспортной выручки по всем видам экономической деятельности уменьшились более чем на 10%. Сложившаяся ситуация обусловлена наличием причин, источники которых находятся как во внешней, так и во внутренней среде предприятия. Среди них специалисты выделяют: изменение конъюнктуры рынка стран-партнеров и сложность работы на международных рынках ввиду их поделенности между ТНК.

Однако эксперты называют и причины, имеющие место внутри организации:

- 1) несовершенная работа по информационному обеспечению процесса выхода на внешние рынки;
- 2) аспекты, связанные с недостаточной маркетинговой ориентированностью предприятий;
- 3) не вполне грамотно выстроенная работа по информационному обеспечению экспортной деятельности, зачастую отсутствие системности в работе маркетинговых служб (при их наличии) и служб внешнеэкономической деятельности;
- 4) ориентированность большей частью на рынок Российской Федерации (отчасти и по причине незнания других рынков);
- 5) недостаточная конкурентоспособность производимых и предлагаемых на внешних рынках товаров, услуг при отсутствии детальной предварительной оценки рынка;

- б) неполное или недостаточное знание стандартов работы на внешних рынках;
- 7) недостаточная осведомленность о социокультурных факторах, а также неразвитость коммуникационных навыков у специалистов отечественных предприятий, несовершенство интернет-сайтов предприятий.

Наблюдаемая бессистемность в деятельности организаций обусловлена, зачастую, отсутствием, либо формальным отношением, неприятием сотрудниками и незнанием своей корпоративной (конкурентной) стратегии с вытекающими последствиями и проблемами в рамках ее функциональных составляющих (маркетинговой стратегии, НИОКР, производственной и прочее). А при выходе на другой рынок проблемное поле расширяется тем, что компания не разрабатывает конкурентную стратегию для нового рынка со всеми вытекающими негативными последствиями. Как следствие, расплывчатыми становятся задачи, касающиеся информационно-аналитической поддержки кампании по выходу на новый рынок.

Аспекты, являющиеся проблемными полями в процессе выхода на внешние рынки для отечественных предприятий, уже неоднократно рассматривались учеными и практиками. В тоже время самые прогрессивные компании, разработав собственную информационно-аналитическую систему, действуют по следующему алгоритму:

- предварительная оценка потенциала выбранного рынка на основе существующих маркетинговых исследований (это могут быть, например, отраслевые обзоры), которые доступны либо в открытом формате, либо платно, по значительному количеству интересующих белорусские предприятия рынков. Указанные исследования достаточно детально описывают емкость рынка, требования клиентов, позволяют выполнить расчеты предполагаемых объемов продаж;
- интервью с клиентами, поставщиками сырья, материалов и оборудования для определения существующих оценок по предполагаемым рынкам, а также наблюдаемым в настоящее время трендами на них [1].

Указанный алгоритм позволяет выявить ряд базовых требований покупателей к продуктам, ценам, условиям поставок и платежей, трендам на рынке, состоянию конкурентной среды, влиянию макрофакторов на изучаемой и предполагаемой для реализации производимой продукции или услуг территориям.

Таким образом, учитывая подходы, разработанные учеными и практиками, а также применяемые лидерами рынка, целесообразно сформулировать следующие информационные ориентиры для организации работы по выходу на внешние рынки, а также последующей уверенной работе на них:

- анализ статистических данных по производству, экспорту, импорту (в обязательном порядке в том числе и на языке рассматриваемой для предположительного выхода территории);

- выполнение классического маркетингового и стратегического анализа для систематизации и обобщения данных;
- анализ необходимых сведений в открытых источниках информации (статистические данные, сведения национальных таможенных органов, материалы публикаций), а также приобретение и использование для анализа платных источников данных, включающих сведения за несколько лет (минимум 3-5 лет) по анализируемым рынкам (в том числе и на языке рассматриваемой территории);
- проведение и анализ интервью с экспертами рынка, специалистами отраслевых ассоциаций для получения достоверных сведений о потребительском поведении, рыночных трендах, интенсивности конкуренции, а также силе влияния макрофакторов на рассматриваемой территории;
- серии интервью с потенциальными клиентами (в сегментах не только B2B, но и B2C), партнерами (в обязательном порядке и на языке предполагаемой к выходу территории)[2].

Одним из возможных способов реализации вышеуказанного подхода может являться формирование маркетинговой информационной системы на предприятии, созданной с учетом необходимости сбора информации не только обо всех уровнях среды функционирования предприятия на национальном рынке, но также и с учетом перспектив работы предприятия на внешних рынках при реализации внешнеэкономической деятельности.

Учет опыта белорусских компаний по реализации внешнеэкономической деятельности, описанного на основании выполненных экспертных интервью, ориентирует на:

- необходимость в маркетинговой ориентированности компании;
- обязательную поддержку формирования маркетинговой информационной системы со стороны руководства предприятия;
- наличие квалифицированных специалистов для формирования информационно-аналитической системы;
- системный подход в ходе выполнения работ.

Таким образом, одним из вариантов структуры маркетинговой информационной системы для отечественных предприятий может быть вариант, содержащий элементы:

- исследований вторичной информации (и о внутренней среде в обязательном порядке, так как значительная часть предприятий не проводит сбор и оценку состояния факторов внутренней среды, предполагая полное знание ее состава в качественном и количественном срезе) [3];
- исследования первичных данных (качественные и количественные методы маркетинговых исследований) для формирования потока информации по целому ряду составляющих микросреды и макросреды на каждом предполагаемом для работы внешнем рынке;

- инструмент для статистической обработки собранной информации и расчеты необходимых маркетинговых метрик для последующего формирования управленческих решений.

Указанный выше подход формирования маркетинговой информационной системы ориентирует предприятие на создание такого инструмента, который позволяет не только собирать, но и обрабатывать необходимые для эффективного функционирования данные на каждом уровне среды функционирования предприятия и на каждом рынке, предполагаемом для работы.

Список литературы

1. Как «АЛЮТЕХ» выходил на рынки ЕС. Откровенный рассказ Владимира Рыбакова [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://probusiness.by/strategy/1097-kak-alyutekh-vykhodil-na-rynki-es-otkrovennyy-rasskaz-vladimira-rybakova.html> (дата обращения 25.12.2016).
2. Структурная основа для стратегии. Опыт АВВ [Электронный ресурс]. Режим доступа <http://altrc.ru/library/52/strukturnaya-osnova-dlya-strategii-opyt-abb/> (дата обращения: 25.12.2016).
3. Чурлей Э.Г., Братенкова Т.М. Методические подходы к оценке внутренней среды предприятия // Труды БГТУ. 2014. №7: Экономика и управление.

УДК 334

Вэй Фэн

Северо-Западный А&F Университет
Шаньси, Китай

Покровская Надежда Николаевна
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет

РЕГУЛИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ СИСТЕМ НА НАЦИОНАЛЬНОМ И ЛОКАЛЬНОМ УРОВНЕ И КЛАСТЕРИЗАЦИЯ

Аннотация. В статье представлен теоретический анализ возникновения и особенностей кластеров, а также специфика российского и китайского опыта в развитии территориальных регулятивных механизмов стимулирования инновационной деятельности. В материале приводится анализ опыта эффективной поддержки инновационного роста Китая в рамках кластеризации и пространственного сближения цепей создания стоимости и НИОКР как оптимальной формы развития региональной инфраструктуры с учетом формирования профессиональных компетенций. Так, план национального развития КНР учитывает задачи цифровой и кибер-экономики, устанавливая целевые параметры расширения и углубления деятельности университетов и научных институтов.

Ключевые слова: инновации, регуляция НИОКР, региональная инновационная инфраструктура, экономика знаний.

Wei Feng

Northwest A&F University, China

Pokrovskaja Nadezhda N.

Saint-Petersburg State University of Economics

REGULATION OF INNOVATIVE SYSTEMS OF NATIONAL, LOCAL AND CLUSTERS' TERRITORY

Abstract. The article presents the theoretical analysis of the specific features of clusters and their evolution, as well as the Chinese and Russian experience in developing regulatory systems of territories encouraging the R&D and innovative activities. The paper analyzes the efficient coordination of the local infrastructure for the innovation growth in the framework of clustering and territorial rapprochement of value creation chains and R&D, as well as the academic education as an optimal form of integration of professional competences training. The China plan of the national development takes into account the challenges of the digital and cyber-economy, and describes the targeted areas of the universities and scientific institutes' expansion and deepening.

Keywords: Innovation, R&D regulation, regional innovative infrastructure, economics of knowledge.

The knowledge-driven economy and innovative growth challenges emphasize the development of the territories in the field of the construction of special network with the adapted infrastructure for communication, information and resources flows and goods and services logistics. The regional clusters foster the innovation high-tech industrial growth and economic activity dynamic expansion within the local context. Clusters represents the geographic concentrations of competing and collaborating firms, which activities are interconnected [10] by a system of market and non-market links. Supporting and coordinating organisations assure the resources' allocation, among the needed resources is the human capital that is an essential factor for an efficient knowledge transfer in the innovative clusters.

The example of Russian IT&C cluster in Novosibirsk demonstrates the key-role of both formal and informal regulators. During the WWII and the blockade of Leningrad (1941-1944), the former Saint-Petersburg as Russia' capital with dozens of academic institutions since XVIII century, about 130 thousands of Saint-Petersburg inhabitants were evacuated to the small Siberian city of Novosibirsk (with a leading plant of soviet fighters construction). The population of the city increased on a quarter, and more that 50 enterprises and organisations were moved from Leningrad to Novosibirsk at that period, to save them from the bombing and famine, from the horrors and suffering of the fascist blockade. The objective of this moving, among others, was to support the research and development of aircraft building. All the industrial intelligence and scientific potential, the governance genius and the best practices in the professional education, all this intellectual potential and cognitive and affective competence' reserve was directed to help the soviet people in the WWII – in some months after having been moved, the Leningrad's engineers and researchers, professors and managers created a base for the powerful and productive R&D activity in the territorial centre of Siberia. By 1957, the research and industrial environment created

so strong scientific School, the Siberian division of the Academy of Sciences of Soviet Union (AS SU, now RAS) was founded, now it is one of the most well-known in the world divisions of RAS, famous for both natural and social sciences performance and discoveries.

The primary perfunctory analysis of this case demonstrates the significant role of the territorially close community with common history and heritage for the political and economical leadership. Both, Novosibirsk and Saint-Petersburg, now represent interesting examples of voluntary created research and industrial cluster – with a difference of about 2 centuries and half: Saint-Petersburg was founded in 1703 as a centre of western European knowledge and skills, by Peter I the Great; Novosibirsk (Novo-Nikolaevsk until 1926) was created in 1903 as a transport junction, since 1936-1939 assumed the aviation industry of the Soviet Union and since 1950-s became the centre of integration of industrial and fundamental complex research and education.

The history of Saint-Petersburg industrial and fundamental research leadership started with the decision of Peter the Great, who invited the most open-mind and innovative (in the beginning of the XVIII century) researchers and managers to the new capital of Russian Empire. The history of the scientific leadership of Novosibirsk is related to the I.V. Stalin' decision to expand the Siberian air industry with solving Leningrad population from the fascist blockade. In the both cases, the will of a personality, expressed in a form of a formal decision, is combined with the human capital' allocation, the integration of the affective intention with the cognitive strength of individuals. The social regulation includes the informal tools such as norms and values, which orients the people efforts to a fixed goal. The values as regulator of behaviour are efficient, if they perfectly meet with the experience of the common past, in a community with common interests and patterns, but especially, with common real biography, the path of a period of life.

The analysis of the Google creation on the basis of the Stanford University investment in 1998 in a new spin-off company [1], demonstrates the importance of the personal relationship experience and the trust as a foundation of efficient relationship in the market economy.

The examination of the Novosibirsk and Saint-Petersburg' cases permits to conclude, that the goal-setting is substantial for any innovative cluster. Since the last decades, the problematic of the territorial externalities is analysed quite well, there are the surveys of the role of the tacit knowledge (transferred without the explicit form, with the direct imitation), of the trust or of the community exchange with the proximity of interests (i.e., among friends and relatives at weekend leisure).

This paper structures the conceptual reflection on the functional role of the diverse regulative mechanisms for the innovative growth of a territory. The clustering plays special role within this regulatory process. The clustering usually creates a special over-national culture, which can take into account the ethnic characteristics or be based exclusively on the professional competences.

The clusters form a system of close associative relationship, including the personalized contacts, and connexions between local communities, business-units of companies and local or regional authorities [4]. This connectedness inside a local ter-

territory as a space of activities helps to adapt business processes and value creation chains to the challenges of XXIst century. These activities reflect the private initiative of people and companies, but by the way of “invisible hand” of egoist acts, the active profit-driven development helps to support the local depressive territories and to involve them into the global system [7]. The theoretical analysis with the clusters approach reflects the methodology and the regulative tools for the regional innovation policy to enhance the regional or national competitiveness [3].

M.E. Porter defines clusters as “geographically proximate group of interconnected companies and associated institutions in a particular field, linked by commonalities and complementarities” [10]. The proximity has different nature within the geographical space, taking into account the up-to-date transport accessibility, and within the industrial sectors as links between the essential technological ideas and main knowledge and skills among engineers and managers.

B. Katz and M. Muro state that “cluster initiatives should only be attempted where clusters already exist” [9], as the problematic, long and difficult development of Skolkovo experienced in Russia since 2010. Another important feature for a successful functioning of a cluster is the combining different sectors and fields of R&D and production: “One of the reasons for the long term growth of the high tech cluster is its diversity” [2]. The diversity as an essential principle of the efficient biological surviving and evolution, concerns the clusters as well in the industries and the forms of governance, ownership (surveys emphasize the role of the small entrepreneurship and local venture capital), heterogeneous in nature and cultures in the cluster’s network.

The clustering is to be examined from the point of view of technology-related assets, which include two perspectives: the industrial base (technology-related goods and services production) and the knowledge base (knowledge creating institutions and programs). The analysis of the creation, acquisition and transfer of knowledge on the base of Malaysia electronics clusters [11] shows, that both formal and informal systems of professional skills and fundamental knowledge are important – in the frame of educational organisations such as universities and learning by performing. The years of schooling represent one of the factors which are able to help countries to avoid the middle-income trap: “the more university attendees and graduates, on average, the less the likelihood of a slowdown” [5].

Today China represents an interesting and fruitful experience of successful education and science clusters’ evolution. The Chinese regulative efforts could create the examples of dynamic growth that is illustrated with such fast-developing cities as Wuhan, Suzhou [8] or Foshan [9].

The China regulatory measures facilitating the innovative activities and R&D cover almost the whole gamma of the options to support the scientific institutions (including the direct public funds and State financing) and private business spending in the area of the research and implementation of its results into the high-technology sectors. Since the middle of 1990s, the Chinese policy is oriented to stimulate the private initiative in the field of R&D, taking into account that the entrepreneurial flexibility is better adapted to the requirements of the market and clients and that the corporate management possesses the more appropriate ability to commercialize the R&D results in conformity with the changing requirements and preferences of customers.

The strategy of fostering private business R&D is reflected into the wide range of R&D incentives without threshold or limit to the size of the claim of tax reduction. The stimulating measures concern a scope of activities beyond pure R&D and emphasize the use of technology rather than the final product. Incentives are generally awarded to the party that is funding the R&D and has IP ownership.

The Chinese science and industry had a stage of copying and implementing the technology of foreign companies, with a strong State policy of stimulating foreign investment and with an informal restriction of investigations for the direct copying. Today, China develops the national model of the fundamental and applied research and since 2011 attained the world leadership by patent applications. Chinese research and industrial sectors create international technology standards conform to the global requirements. The Chinese technology standards are approved and implemented by international institutions: in 2012, 25 China-submitted proposals were adopted by ISO/IEC [12]. The Chinese research is, thus, recognised on the world level and embraced by the international industrial technological and business community.

The clustering helps to merge the shortening technology upgrading cycle with R&D activities and commercialisation of research results in industry, especially with standardisation of innovative technologies. The analysis of the creation, acquisition and transfer of knowledge shows, that both formal and informal systems of professional skills and fundamental knowledge are important – in the frame of educational organisations such as universities and learning by performing. Wuhan International University Consortium on Earth Sciences (IUCES) involves 11 universities from 7 countries. The purpose of IUCES is “carrying out Sino-foreign cooperation programmes on higher-learning education and scientific research in the field, and sharing educational resources among member institutes” [6]. The example of Chinese involvement into regional networks is given with the China-Singapore Suzhou Industrial Park in industrial outward-looking province Jiangsu, replicates the public-private partnership models of innovative economic development that were fostered within United States by Stanford University and its role in the creation of the Silicon Valley; 15 international universities and research institutes and more than 100 Fortune 500 companies, including Philips, Nokia, Samsung and BP, have invested in the project development [6].

The further research projects for deepening the understanding of efficient tools for supporting innovative growth on concrete territory can concern the analysis of the relevant documents and the collecting statistical data of countries and regions, on the basis of summarizing the information, scholars of Russia and China form the analysis of the most efficient enterprises business models and regulative mechanisms.

References

1. Asanov I.A., Vannuccini S. Short-and Long-run Effects of External Interventions on Trust // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.igorasanov.com/uploads/1/9/9/0/19906299/external_interventions_and_trust_standard.pdf (дата обращения 12.01.2017).
2. Cambridge Northern Fringe East Employment guidance for the Area Action Plan – sector profile // [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://www.cambridge.gov.uk/sites/default/files/documents/cnfe-aap-io-employment-sector-profile.pdf>.
3. Cluster analysis and cluster – based policy new perspective in innovation policy. T. Roeland, P. Nertog (eds.). Paris, OECD, 1999.

4. *Cool P., Morgan K.* The associational economy: firms, regions and innovation. Oxford (GB), 1998.
5. *Eichengreen B., Park D., Shin K.* Growth slowdowns redux: new evidence on the middle-income trap // National bureau of economic research. Working Paper 18673. January 2013 – Cambridge, MA. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.nber.org/papers/w18673.pdf>.
6. Highlights of proposals for China's 13th Five-Year Plan // Xinhua, english.news.cn, 2015 Nov 04. [Электронный ресурс] Режим доступа: http://news.xinhuanet.com/english/photo/2015-11/04/c_134783513.htm (retrieved on 29.01.2016).
7. *Isaksen A.* Rationalization and regional clusters as a development strategies in a global economy. Oslo, 1998.
8. *Johnston L.* The wakening of Chinese innovation // The World Economic Forum Blog, Dec 12 2012. – [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://forumblog.org/2012/12/the-wakening-of-chinese-innovation>
9. *Katz B., Muro M.* The New "Cluster Moment": How Regional Innovation Clusters Can Foster the Next Economy // The Brookings Institution. Washington, USA. 2010, September 21. – [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.brookings.edu/research/papers/2010/09/21-clusters-muro-katz>.
10. *Porter, M.E.* Location, Competition, and Economic Development: Local Clusters in a Global Economy // Economic Development Quarterly. 2000. Vol. 14; 15.
11. *Rasihah R.* Systemic coordination and human capital development: knowledge flows in Malaysia's MNC-driven electronics clusters // [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.intech.unu.edu/publications/discussion-papers/2002-7.pdf>.
12. The China Ministry of Science and Technology Newsletter, №7, 2013 April 10.
13. *Zhang J.* Xi expounds on guideline for 13th Five-year Plan. The Fifth Plenum of the 18th CPC Central Committee // Xinhua 11-03-2015.

УДК 659

Голохвастов Дмитрий Владимирович
Национальный гуманитарный
университет России

ГЛОБАЛИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ПОДХОДОВ И КОМПЕТЕНЦИИ РЫНОЧНОГО АГЕНТА В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИКИ ЗНАНИЙ

Аннотация. Глобальная экономика открывает новые возможности для бизнеса, воспользоваться которыми могут лишь компании, обладающие необходимыми компетенциями и знаниями. В связи с этим, понятие экономики знаний подразумевает, прежде всего, необходимость развития человеческого потенциала и формирование нового типа компетенций, как в рамках специализированных экономико-управленческих образовательных программ, так и в рамках всех типов образования, среднего и высшего, с точки зрения необходимости формировать общекультурные и общепрофессиональные компетенции, необходимые для эффективного принятия решений на глобальном рынке в условиях корпоративной и межгосударственной конкуренции.

Ключевые слова: рыночный агент, компетенции, профессиональные навыки, система образования.

Golohvastov Dmitry, V.
National Humanitarian University of Russia

GLOBALIZED MANAGEMENT APPROACHES AND MARKET AGENTS COMPETENCIES WITHIN THE KNOWLEDGE ECONOMY CONTEXT

Abstract. The global economy opens up new business opportunities, which can represent an advantage for a company mastering the necessary competencies and expertise. In this regard, the concept of the knowledge economy implies, above all, the need for human development and the formation of a new type of competencies, both within educational programs specialized in economics and management, as well as at all types of education, secondary and higher, from the standpoint of the need to form the general cultural and general professional competencies needed for effective decision-making in the global market in terms of corporate and national competition.

Keywords: market agent, competences, professional skills, education system.

Глобальная экономика знаний требует нового подхода для обеспечения эффективных управленческих решений на корпоративном и государственном уровнях. Международные, прежде всего, инфраструктурные проекты, такие как газопроводы, транспортные сети, «Турецкий поток», «Шелковый путь», и т.п., нуждаются в человеческих ресурсах, способных мыслить вне национальных ограничений и одновременно сохраняя уважение к регулятивным механизмам, национальному и интеграционному (например, в Европейском Союзе или в ЕАЭС) суверенитету как праву формировать регулятивные механизмы.

Формирование глобальных управленческих компетенций включает в себя не только обучение как передачу системы знаний, от владения английским языком до навыков применения инструментов маркетингового анализа, выбора рыночных стратегий или бюджетирования и финансового обеспечения инвестиционных проектов. Значительно более существенную часть глобальных управленческих решений необходимо принимать в условиях неопределенности и недостаточной информационной подготовки, что требует способности и готовности действовать и принимать на себя ответственность в нестандартных ситуациях, соблюдать этические требования в условиях давления со стороны клиентов и регуляторов, принуждающих компании соблюдать принципы социальной ответственности бизнеса.

Необходимость в ходе управленческой деятельности удовлетворять разноплановые и противоречивые требования и ожидания акционеров и инвесторов [1. С. 25-31], обеспечивая социально-ответственное инвестирование и максимизацию прибыли, соответствие экологическим и этнокультурным стандартам, и при этом постоянно обновляя модельный ряд и внедряя инновационные технологии, но подтверждая их длительными исследованиями для проверки их безопасности, представляет собой специфическую компетенцию. Следует отметить, что формирование клипового мышления современной молодежи, которые, казалось бы, имеют навык работы с фрагментарной информацией (например, новостные ленты, «стены» в социальных сетях, твиты, состоящие из 140 символов, и т.п.), тем не менее, не обеспечивает их

способности эффективно анализировать и принимать адекватные ситуативные решения на основе такого рода информации.

Это означает, что такие компетенции не могут быть сформированы «естественным путем», посредством проживания в условиях информационного пространства и постсовременного общества [4. С. 104]. Как показывает практика, корпоративный менеджмент, как и эффективное государственное администрирование, требуют построения сложной компетентностной модели [2. С. 21], которая включает в себя способность анализировать ограничения и возможности среды, воспринимать многообразие факторов, влияющих на ситуацию, и одновременно реагировать на целостные вызовы, включающие в себя и кратковременные, и долгосрочные факторы и тенденции, умение структурировать и классифицировать данные и извлекать из фактов полезную информацию, интерпретировать факты и выявлять тенденции.

Учитывая, что в условиях информационного общества, развитого промышленного производства и высокотехнологичных отраслей в начале III тысячелетия инновационный рост и экономика знаний предъявляют дополнительные требования к способности человека осваивать новые умения и навыки и регулярно обучаться, можно говорить о необходимости формирования особого комплекса компетенций – если в политике принято говорить о гражданских компетенциях, т.е. способности мыслить и действовать как гражданин, то в экономике следует выделить компетенции рыночного агента, т.е. способность и готовность принимать адекватные и эффективные экономико-управленческие решения (независимо от позиции в иерархической административной структуре государственного органа или коммерческой организации). Уровень самостоятельности в принятии решений, способность, готовность и мотивированное стремление принимать на себя ответственность отвечают «взрослым» моделям поведения [3. С. 70], что отражает необходимость, в условиях мировой экономической системы, повышать уровень социально-психологической компетентности рыночных агентов.

Среди компетенций рыночного агента следует, прежде всего, выделить две важнейшие составляющие – способность самостоятельно анализировать и прогнозировать ситуацию и готовность принимать на себя ответственность за совершаемый выбор. Образовательные учреждения, с этой точки зрения, должны выполнять функции не передачи знания, которую успешно выполняет пространство сети Интернет, а функции воспитания, т.е. формирования общекультурных и общепрофессиональных компетенций [5. С. 155]. С этой точки зрения, несмотря на достаточно распространенное негативное отношение со стороны академической общественности к ФГОС ВО и их обновлению, возникновение новых функциональных задач образовательных программ и эволюция социетальной роли образования, по меньшей мере, среднего и высшего, отражает потребности постсовременного общества в целом и постиндустриальной экономики в частности.

Кроме того, следует отметить, что в условиях изменения функциональных ролей всех субъектов общества, включая государство, которое сегодня выходит на рынок государственных услуг, возможно расширительное применение систем формирования компетенций рыночного агента для образовательных программ, нацеленных на подготовку сотрудников государственной службы

или иных учреждений, включенных в систему реализации социальной и экономической политики государства.

Агентский подход к осмыслению и планированию деятельности отражает набор специфических элементов когнитивного анализа, бихевиористского направления в экономике и рефлексивного управления. В связи с этим, система высшего образования должна адаптировать программы подготовки не только отраслевых форм агентских компетенций, например, рекламных агентов или агентов недвижимости, но формировать более общие, целостные представления об агентских функциях в любых сферах деятельности и типах предприятий, особенно учитывая специфику международного бизнеса и глобальных стартапов [6]. Знания реальных обстоятельств и компетенции действия вне границ востребованы как в бизнесе, так и в государственных и некоммерческих видах общественной и социально-политической активности.

При этом глобальная экономическая корпоративная модель управления сегодня слабо адаптирована к новым потребностям рынка в целом и бизнеса в частности в самостоятельных, принимающих на себя ответственность и риски и, нередко, обладающих предпринимательскими способностями работников. Более того, творческая или предпринимательская «жилка», проявляемая работниками, в ряде случаев вызывает отторжение у руководства, а значит, система образования должна поставить целью формирование не только творческих и предпринимательских навыков и поведенческих моделей, но также научить будущих участников рынка труда эффективному взаимодействию и сосуществованию с другими участниками, прежде всего, работодателями и заказчиками.

Вместе с тем, образовательная система должна всё в большей мере ориентироваться на формирование навыков фриланса, т.е. на сервисные отношения между работодателем и работником, в которых трудовой договор всё в большей мере будет походить на договор оказания услуг и выполнения конкретных, четко оговоренных в контрактной форме отношений, работ.

Глобальная модель вовлечения и управления человеческими ресурсами, задействованными в международной цепочке создания ценности, должна, помимо прочего, опираться на такие специфические компетенции современного работника, как мобильность, открытость, мультикультурная толерантность и способность увидеть возможности в ограничениях. Быстрое развитие и динамика трудовой, предпринимательской и интеллектуальной миграции отражают формирование и структурирование миграционных потоков в рамках перелива знаний и «утечки умов» – термина, вышедшего из моды по соображениям толерантности, но в целом, точно описывающего сущность процесса переманивания наиболее талантливых человеческих ресурсов в страны, способные предложить более привлекательные условия для работы. Эти процессы роста мобильности человеческих ресурсов характерны как на международном уровне (что исследуется наиболее часто), так и внутри стран, в частности, на таких значительных территориях, как США, Россия, Китай [7]. В этих странах государство вынуждено принимать отдельные программы по перенаправлению потоков расселения на наименее освоенные территории, будь то программы компенсации жителям Аляски в США или программа выдачи «дальневосточного гектара» в России.

В условиях глобализации экономики знаний, вопросы изменения наиболее значимых компетенций, определяющих успешную самореализацию индивида, победу в конкуренции для компании и лидирующее положение страны в мировой межгосударственной конкуренции, начинают играть ключевую роль. Инновационный рост может быть обеспечен только на основе развития человеческих ресурсов, но это развитие необходимо ориентировать не только на инженерно-технические специализации, но и на формирование общих компетентностных качеств, способности и готовности граждан эффективно действовать в качестве рыночных агентов, взаимодействовать и конкурировать в новых экономических условиях.

Список литературы

1. Бурова Н.В., Д'Аченцо Ф., Каппелли Л., Покровская Н.Н., Руджери Р. Управление эффективностью и конкурентные стратегии международных компаний (Performance management and competitive strategies of international companies) / На англ. яз. / Под науч. ред. Буровой Н.В., Покровской Н.Н. СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2015. 128 с.
2. Голохвастов Д.В., Покровская Н.Н., Смирнов П.Д. Системные нормативные регуляторы поведения рыночных агентов в условиях экономики знаний // Социология и право. 2014. №4(26). С. 12-23.
3. Капица С.И., Покровская Н.Н. Кто работает в компании? «Детские» и «взрослые» мыслительные программы сотрудников // Личность и Культура. 2013. №5. С. 69-71.
4. Покровская Н.Н. Нормативная и ценностная регуляция экономического поведения российских работников // Журнал социологии и социальной антропологии. 2008. Т. XI. №3. С. 100-110.
5. Социологическое сопровождение обеспечения конкурентоспособности выпускников вуза в условиях современного рынка труда: Колл. монография / К.М. Оганян и др.; Под ред. К.М. Оганяна. М.: Инфра-М, 2015. 244 с.
6. Формирование и функционирование инновационной системы территории: Учебник. СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2016.
7. Фэн В., Чуньчан Х., Покровская Н.Н. Закономерности миграции специалистов в Китае и в России // Человек и Труд. 2007. №8. С. 80-82.

УДК 338.984

Ковалева Анна Сергеевна
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет

МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРИМЕНЕНИЯ РЕСУРСНО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ПОДХОДА В СИСТЕМАХ ПО ПЛАНИРОВАНИЮ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЙ

Статья написана при поддержке Российского гуманитарного научного фонда (РГНФ).
Проект № 15-02-00042.

Аннотация. В статье рассматриваются методические аспекты применения ресурсно-ориентированного подхода на примере одной из информационных системы предприятия — ERP (Enterprise Resource Planning). Перечисляются и анализируются аргументы при принятии решения о внедрении ERP системы в компании. Описываются два основных

подхода для трансформации ресурсов компании в конкурентные преимущества. Приводится ресурсно-ориентированная модель конкурентного преимущества и особенности ее применения. Выявляются концептуальные и практические связи между ресурсно-ориентированным подходом и принципами ERP системы.

В итоге, перечисляются результаты внедрения ERP системы с учетом предварительной оценки ресурсов и способностей предприятия в рамках ресурсно-ориентированного подхода.

В дальнейших исследованиях рассмотренные методические аспекты ресурсно-ориентированного подхода могут применяться для других информационных систем предприятия, например, ECM (Enterprise Content Management) и CPM (Corporate Performance Management).

Ключевые слова: ресурсно-ориентированный подход, системы по планированию предприятия, ERP система, конкурентные преимущества, ресурсы предприятия.

Kovaleva Anna, S.

Saint-Petersburg State University of Economics

METHODICAL ASPECTS OF RESOURCE-BASED APPROACH IN ENTERPRISE RESOURCE PLANNING SYSTEMS

Abstract. The methodological aspects of resource based approach on the example of the one of enterprise information system as ERP (Enterprise Resource Planning) are considered. The arguments in the decision process about implementing an ERP system in the company are listed and analyzed. Two basic approaches to the transformation of resources into a competitive advantage are described.

A resource-based model of competitive advantage and features of its application are considered. The conceptual and practical links between resource based approach and the principles of the ERP system are identified.

As a result, the results of implementation of ERP system based on the preliminary estimation of resources and capabilities of an enterprise within the framework of resource based approach are itemized.

The considered methodological aspects of resource based approach can be applied to other enterprise information systems, for example, ECM (Enterprise Content Management) and CPM (Corporate Performance Management) in the further studies.

Keywords: resource based approach, enterprise resource planning systems, ERP system, competitive advantages, resources of enterprise.

Современные предприятия в условиях обостряющейся конкуренции стоят перед актуальной задачей по развитию устойчивых конкурентных преимуществ. Одним из таких инструментов является группа систем по планированию ресурсов предприятия. В данной статье рассмотрим на примере одной из информационных систем предприятия — ERP (Enterprise Resource Planning) — методические ресурсы применения ресурсно-ориентированного подхода, позволяющего провести мониторинг ресурсов и способностей компании до внедрения ERP системы [8].

Для принятия решения об обновлении бизнес-процессов с помощью ERP системы, основными аргументами являются повышение эффективности четырех основных категорий потребностей фирмы [6].

1. *Технические улучшения на предприятии* направлены на поддержание системы эксплуатации на определенном уровне производительности с учетом рентабельности производства и сохранением каналов работы с поставщиками.

Основными причинами принятия решения по техническому улучшению являются:

- приведение системы на соответствие стандарту кода поставщика,
- поддержание системы в актуальном состоянии,
- истек срок технического обслуживания,
- использование новых технических функций,
- синхронизация существующих систем,
- сторонние приложения или аппаратное обеспечение больше не поддерживает существующую версию,
- высокая стоимость технического обслуживания.

2. *Улучшение бизнеса* означает получение выгоды от внедренной системы ERP для изменения следующих параметров предприятия:

- общая сумма сбережений,
- повышение эффективности предприятия,
- получение преимуществ в результате пользования новой системой,
- неудовлетворенность существующей системой.

3. *Операционные потребности бизнеса* нацелены на адаптацию системы к новым требованиям бизнеса, бизнес-процессам и государственному регулированию для решения следующих задач:

- формирование новых и/или расширенных функциональных возможностей,
- соответствие новой бизнес среде,
- укрепление конкурентных преимуществ,
- создание стратегических бизнес-преимуществ в результате новых решений.

4. *Бизнес-потребности, связанные с внешней средой*, направлены на достижение потребностей поставщиков, бизнес партнеров и потребителей, возникают вследствие давления со стороны участников цепочки добавленной стоимости.

Рассматривают два основных подхода для трансформации ресурсов компании в конкурентные преимущества.

Первый подход оценивает ресурсную базу фирмы с позиции ресурсно-ориентированного подхода, предлагающего особый подход к анализу и оценке компании [6].

1. *Ценный*. Ресурс или способность позволяет фирме реализовать стратегии, которые улучшают эффективность и результативность [2]. Ресурс или потенциал с малой ценностью ограничен в возможностях по формированию устойчивых конкурентных преимуществ имущества фирмы [7].
2. *Редкий*. Ресурс или способность недостаточна и одновременно не доступна большому количеству фирм [1]. Ресурс или способность, который не является редким, не создает стратегическую выгоду.

3. *Уникальный*. Ресурс или способность нельзя быстро скопировать. Три фактора, способствующие неповторимости ресурса компании.
 - 3.1. Уникальная история фирмы, которая развивается в течение длительного периода времени [5]
 - 3.2. Причинная двусмысленность, продиктованная неопределенностью, появляется в результате отсутствия видимой причинно-следственной связи между ресурсом/ или возможностями фирмы с ее конкурентным преимуществом.
 - 3.3. Социальная сложность описывает многообразные отношения между внутренними и внешними стейкхолдерами фирмы [4].
4. *Незаменимый*. Ресурс или способность является редкой и неповторимой.

Второй подход рассматривает сценарий формирования конкурентных преимуществ компании, чьи ресурсы являются не редкими, не имитируемыми и незаменимыми.



Рис. 1. Трансформация ресурсов в конкурентное преимущество [6]

После принятия решения о внедрении ERP системы в компании происходят изменения [3].

1. Замена старой информационной инфраструктуры на новую, способствующую улучшению производительности системы.
2. Введение экономической информационной системы, позволяющей проводить бизнес-операции эффективно.
3. Соответствие рыночным запросам благодаря новой версии информационной системы, расширяющей функциональные возможности бизнеса.
4. Управление стейкхолдерами внешней среды. Новая версия системы более легко управляемая, поддерживает, совершенствует и расширяет от-

ношения с поставщиками, бизнес-партнерами и клиентами, что, в свою очередь, приводит к укреплению конкурентных преимуществ на рынке.

Все четыре вышеотмеченных ресурса информационной системы соответствуют четырем атрибутам компании в рамках ресурсно-ориентированного подхода [7].

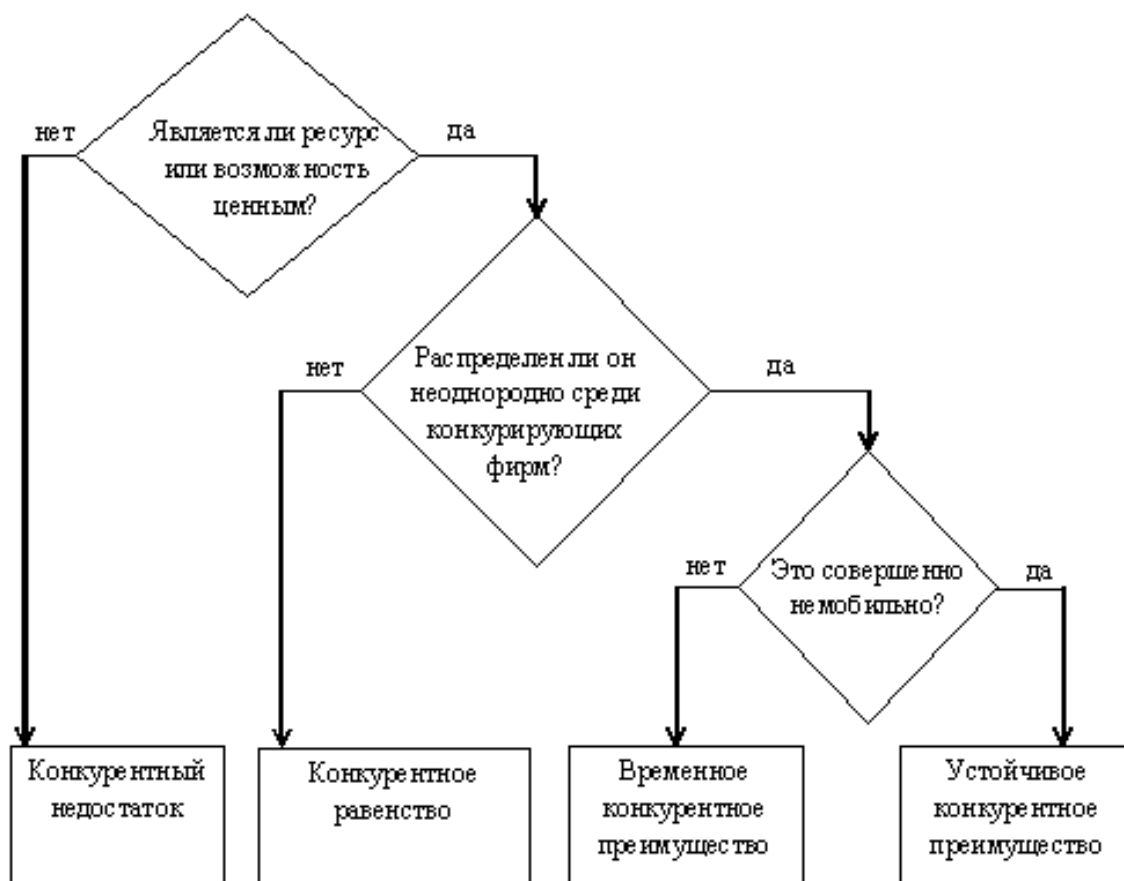


Рис. 2. Ресурсно-ориентированная модель конкурентного преимущества [5]

Ресурсно-ориентированная модель конкурентного преимущества компании вводит три критерия для анализа конкурентного потенциала компании [3].

Первый критерий анализирует возможность конкретного ресурса добавить ценность фирме. Данный вопрос связан с возможностью сокращения расходов или увеличения доходов по дифференцированной продукции при использовании ресурса.

Второй критерий рассматривает следующий вопрос: распределен ли ресурс или способность неоднородно между конкурирующими фирмами. Если компании имеют доступ к одним и тем же ресурсам, то обладание этими ресурсами не дает конкурентное преимущество.

Последний, третий, критерий описывает степень мобильности ресурса или способности. Если фирма без ценных ресурсов не испытывает затруднений в

приобретении, разработке и использовании ресурсов по сравнению с другими фирмами, уже ими обладающими, то последняя категория компаний обладает временным конкурентным преимуществом. И, наоборот, если ресурс, контролируемый компанией, трудно имитировать, то она может добиться устойчивого конкурентного преимущества.

Для защиты конкурентного преимущества компании существуют ресурсы, соответствующие следующим условиям [2].

1. Роль в истории. Фирма в нужном месте и нужное время приобретает или разрабатывает ресурс, востребованный на рынке.
2. Причинно-следственная неопределенность. Ресурсы могут быть приняты как само собой разумеющееся, но не кодифицированы. Они представляют собой невидимые активы. Ресурс может быть составлен из множества мелких решений и действий, которые трудно отследить, и другие участники рынка не будут знать, что копировать или чему подражать.
3. Социальная сложность. Ресурс может быть настолько включен во взаимоотношения компании со стейкхолдерами внутренней и внешней среды, что конкурентом сложно выявить их на уровне социальных структур.

Система ERP работает эффективно на предприятии при грамотной предварительной оценке компании во избежание потери ценных ресурсов и приумножения существующих. С этой целью применяется ресурсно-ориентированный подход, который позволяет провести мониторинг ресурсов и способностей фирмы с последующей разработкой стратегии внедрения ERP системы.

Список литературы

1. *Amit, R., Schoemaker, P.J.H.* Strategic Assets and Organizational Rent // *Strategic Management Journal*. 1993. №14. С. 33-46.
2. *Barney, J.* Firm Resources and Sustained Competitive Advantage // *Journal of Management*. 1991. №17:1. С. 99-120.
3. *Fosser, E., Leister O. H. and C.E. Moe.* ERP systems and competitive advantage: Some initial results. Режим доступа: <http://www.diku.dk/~henglein/3gERP-workshop-2008/papers/fosser-leister-moe-newman.pdf> (дата обращения 15.01.2017).
4. *Hambrick, D.* Top Management Teams: Key to Strategic Success // *California Management Review*. 1987. №30. С. 88-108.
5. *Mata, F.J., Fuerst, W.L., Barney, J.B.* Information Technology and Sustained Competitive Advantage: A Resource-Based Analysis // *MIS Quarterly*. 1995. №19:4, декабрь. С. 487-505.
6. *Ng, Celeste See-Pui,* A Resource-Based Perspective on Enterprise Resource Planning (ERP) Capabilities and Upgrade Decision // *PACIS*. 2006. Proceedings. №84. Режим доступа: <http://aisel.aisnet.org/pacis2006/84> (дата обращения 15.01.2017).
7. *Wade, M., Hulland, J.* Review: The Resource-Based View and Information Systems Research: Review, Extension, and Suggestions for Future Research // *MIS Quarterly*. 2004. №28:1, март. С. 107-142.
8. *Карлик А.Е., Платонов В.В.* Аналитическая структура ресурсно-ориентированного подхода // *Проблемы теории и практики управления*. 2013. №6. С. 26-37.

УДК 339.5

Лукашевич Михаил Леонидович
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет

ВЫБОР ЗАРУБЕЖНЫХ РЫНКОВ РОССИЙСКИМИ ИННОВАЦИОННЫМИ МАЛЫМИ И СРЕДНИМИ ПРЕДПРИЯТИЯМИ

Аннотация. В статье предлагается подход к оценке и выбору потенциальных для интернационализации российских малых и средних компаний стран по критериям глобальности выпускаемой ими продукции и схожести условий с родной страной.

Ключевые слова: оценка, выбор, страны, продукты, глобальные, схожие, экспорт.

Lukashevich Mikhail, L.
Saint-Petersburg State University of Economics

FOREIGN MARKET CHOICE FOR RUSSIAN INNOVATIVE SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES

Abstract. The article proposes an approach for evaluation and selection of potential countries for the internationalization of Russian SMEs according to the criteria of globality of the produced goods and the similarity of conditions with the home country.

Keywords: evaluation, selection, countries, food products, global, similar, export.

Оценка и выбор зарубежных рынков для международной экспансии является важнейшим этапом международного маркетинга и элементом стратегии интернационализации компании. Особую актуальность вопрос выбора рынка приобретает в связи с приоритетным развитием так называемого несырьевого экспорта российских товаров с высокой добавленной стоимостью, свойственного инновационным малым и средним предприятиям (ИМСП). Пока еще рано говорить о коренных изменениях в структуре российского экспорта, однако доля несырьевого неэнергетического экспорта России в прошлом году выросла до 38,2%. Главными направлениями экспорта в 2016 году были страны СНГ (22,7%), Восточной Азии (13,8%), Ближнего Востока (10%) и Восточной Европы (9,1%) [7].

Поскольку мы ставим задачу развития экспорта высокотехнологичной продукции, который присущ в основном ИМСП, то выбор стран и в дальнейшем стратегий проникновения в эти страны имеет большое значение.

В практике компаний используются следующие стратегии выбора целевого рынка [10]:

- 1) стратегии формирования странового портфеля;
- 2) стратегии отбора рынков;
- 3) стратегии сегментации рынков.

В рамках стратегии формирования портфеля стран компания принимает решения о количестве потенциальных страновых рынков, их географическом нахождении, группировке и сбалансированности портфеля.

В отношении количества стран можно включить в портфель ограниченное количество, строго отобранных страновых рынков, что позволит сконцентрировать ресурсы на обработке небольшого числа стран или нацелиться одновременно на большое число стран, диверсифицировав тем самым свой страновой портфель. Последнее, несмотря на распределение ограниченных ресурсов по многим страновым рынкам, позволяет сбалансировать страновые риски.

С точки зрения географического распределения страновых рынков возможно включение в портфель одной страны из любого региона, несколько стран из разных регионов, несколько стран из одного региона, несколько стран из нескольких регионов или всех стран мира.

С точки зрения удаленности от родной страны компания может выбирать между концентрической и островной стратегиями. В рамках концентрической стратегии в портфель включаются страны, находящиеся вблизи (вокруг) родной страны. Для российских компаний это могут быть страны соседи. При островной стратегии выбираются удаленные страны и регионы.

В своем страновом портфеле компания может предварительно разбивать страны на группы по их нынешней или будущей привлекательности, что может впоследствии задать и порядок их освоения. Таким образом, страны в портфеле компании страны объединяются в группы: страновые рынки особой важности в настоящее время; важные рынки – страны, на рынках которых компания хочет присутствовать в силу их большого потенциала или других факторов (например, рынок США очень важен для высокотехнологичных компаний); возможные страновые рынки – это страны, присутствие в которых возможно при определенных благоприятных условиях или на непостоянной основе.

При включении стран и регионов в страновой портфель компании стараются сбалансировать его по таким критериям как привлекательность, риски и барьеры входа на рынок страны. Решения, связанные с выбором страновых рынков, всегда направлены на определение приемлемого для фирмы сочетания шансов и рисков для бизнеса в данной стране.

При выборе стран для несырьевого экспорта российскими ИМСП, специализирующимися как правило на нишевом, ограниченном по широте ассортименте, можно дополнить методы оценки стран известные из литературы, оценивая потенциально привлекательные для экспансии страны по двум группам критериев: глобальности предлагаемых продуктов и схожести стран с родной страной, в которой данная продукция производится и потребляется. Связующим звеном между глобальностью продукта и схожестью стран может выступать ключевой драйвер (параметр), определяющий конкурентоспособность продукта в стране.

По уровню глобальности можно выделять глобальные продукты не требующие и требующие страновой адаптации.

К первой группе относятся продукты со «схожестью» их потребления сегментами потребителей в разных странах, в совокупности образующих глобальный рыночный сегмент. Такие продукты не требуют значительной адаптации и лока-

лизации в отдельных странах. Такая «схожесть» характерна прежде всего для массовых стандартизированных материалов, комплектующих изделий, узлов, оборудования, потребляемых в основном B2B сегментом; нишевых инновационных продуктов и технологий, направленных на повышение эффективности процессов; стандартной по функционалу и исполнению потребительской продукции с массовыми (например, бытовая техника, компьютерные игры) или нишевыми (предметы роскоши, медиапроекты) сегментами потребителей.

Ко второй группе можно отнести продукты, требующие в силу тех или иных причин (социально-экономических, политических, природно-географических) значительной адаптации и локализации в разных странах.

По уровню схожести с родным рынком можно выделить страны, достаточно отличающиеся от родной страны и схожие с ней.

В первую группу стран могут входить развитые страны с высокой покупательной способностью и требованиями к качеству, с развитой международной конкуренцией, страны базирования ТНК, возглавляющих цепочки ценности.

Во вторую группу стран могут входить развивающиеся, относительно бедные, технологически зависимые, с высокими протекционистскими ограничениями страны.

Внутри каждой группы стран для принятия решения о выборе конкретной страны используются стандартные критерии оценки (потенциал, риски, барьеры входа) и методы выбора (страновые рейтинги, статистика экспортно-импортных потоков и производства, балльные оценки, комбинированные методы).

Комбинация уровней глобальности продукта и схожести стран позволяет выделить четыре стратегических направления выбора стран, из которых, для российских ИМСП, по нашему мнению, наиболее актуальными являются два:

1. Выбор развитых стран (не сильно схожих с родной страной) для глобальных продуктов, не требующих адаптации;
2. Выбор развивающихся стран (в большей мере схожих с родной страной) для продуктов, требующих значительной адаптации.

Рассмотрим примеры некоторых российских ИМСП, добившихся успеха на зарубежных рынках, с точки зрения наших критериев выбора стран.

Анимационное кино является во многом глобальным потребительским продуктом, не требующем значительной адаптации (кроме перевода) к отдельным страновым рынкам. Студия «Анирмаккорд», продвигающая на зарубежные рынки мультипликационные сериалы и лицензии на использование брендов «Смешарики» и «Маша и Медведь», добилась успеха как на развитых, так и развивающихся рынках: благодаря партнерству с американским потоковым сервисом Netflix на рынках США, Канады, Великобритании, и благодаря интернет-сервису YouTube в Индии и Индонезии [9].

А для компании «Диаконд» производителя глобального нишевого продукта видеосистем безопасности для атомных станций, единственно возможным на начальном этапе был выход в развитые страны, где базируются ТНК производители станций: Франция, Япония и США. На последнюю страну сейчас приходится около 60% всех поставок новых радиационно стойких телевизионных камер «Диаконда» [4].

Аналогично компания «Морион», производящая стандартизированный глобальный продукт кварцевые генераторы для оборудования сотовой связи, поставляет их в основном в страны, где базируются производства конечного оборудования: развитые страны (Австрия, Австралия, Бельгия, Великобритания, Германия и др.) и развивающиеся (Бразилия, Индия, Китай, Малайзия, Польша, Сингапур) [3].

Компания «Транзас»производитель вертолетных тренажеров – глобальный продукт, требующий адаптации – выходит на рынки стран, имеющих большие парки российских вертолетов «Ми» и «Ка». А это более чем 50 стран, прежде всего СНГ, развивающихся и Восточной Европы [2].

Компания GS Group лидер российского рынка в производстве оборудования для приема спутникового телевидения (глобальный продукт, не требующий адаптации) выбрала для экспансии азиатские страны: сначала Камбоджу и Бангладеш, а в дальнейшем Пакистан и Индонезию, руководствуясь такими факторами как слабое присутствие в них эфирного и кабельного телевидения из-за сложных географических условий и низкого уровня жизни. Как и в России, телевидение в этих странах – главный источник развлечений, и их жители готовы платить за широкий выбор каналов, предоставляемый платформой One TV в цифровом качестве [1].

Для растущего сегмента уникальной продукции ручного производства (hand made) характерного для малого бизнеса выбор стран в определенной степени теряет свое значение из-за продвижения такой продукции через интернет-каналы. Так, например, дизайнер Ольга Прокопова экспортирует свою бижутерию ручной работы под брендом Volha Jewelry в европейские и арабские страны, а также в Гонконг и Сингапур через Instagram [5].

Российские продукты питания, являясь в большей степени глобальным продуктом, требующим адаптации под местные вкусы и правила регулирования, будут более конкурентоспособны на рынках развивающихся стран. Учитывая фактор логистики, составляющий 10-30% себестоимости, эксперты рекомендуют в первую очередь экспортировать в близлежащие страны: СНГ, восточные страны. Например, подсолнечное масло экспортируется в Турцию, Египет, Иран, мясо и мясная продукция – в Гонконг и Вьетнам, а вакцины экспортируют в Ирак и Саудовскую Аравию [8].

Российский экспортный центр (РЭЦ) разработал ренкинг перспективности стран для российского несырьевого экспорта, оценивающий страны по 14 показателям, в котором первые 10 позиций занимают страны Восточной и Центральной Европы (Польша), СНГ (Азербайджан, Казахстан, Узбекистан) и Ближнего Востока и Азии (ОАЭ, Египет, Турция, Индия, Вьетнам) [6].

Подход, предложенный в статье, не отменяет общую последовательность шагов и методов выбора стран, предлагаемых теорией и практикой. При выборе ИМСП конкретной страны из той или иной группы необходимо также учитывать, как уровень глобальности продукта, так и ключевые факторы успеха (потенциальной конкурентоспособности) продукта и компании, имеющие решающее значение для странового рынка и самой компании. К таким факторам можно отнести и схожесть стран по потенциалу, уровню рисков и барьерам входа.

Список литературы

1. Грамматчиков А. Зрительный эффект // Эксперт. 2015. №13.
2. Доронин С. Следуя за вертолетами // Эксперт. 2015. №13.
3. Имамутдинов И. Бескомпромиссный стандарт частоты // Эксперт. 2016. №11.
4. Имамутдинов И. Телеглаз для атомного реактора // Эксперт. 2015. №13.
5. Николаева Е. Имя для недрагоценного камня // Эксперт. 2014. №45.
6. Ренкинг перспективности стран [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.exportcenter.ru/international_markets/country_rating/ (дата обращения 14.02.2017).
7. Россия увеличила долю несырьевого экспорта почти до 40% [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.gazeta.ru/business/news/2017/02/14/n_9686729.shtml (дата обращения 14.02.2017).
8. Сорокина Т. Как производителю потребительских товаров наладить экспорт // Ведомости. №4260. 10.02.2017.
9. Суриков В. Маша не знает преград // Эксперт. 2016. №11.
10. Kutschker M., Schmid St. Internationales Management 2. bearb. Aufl. Muenchen; Wien; Oldenbourg, 2002.

УДК 336

Прошкина Александра Сергеевна
Санкт-Петербургский государственный экономический университет
Лобанок Сергей Александрович
Международный университет «МИТСО»
Республика Беларусь

**ПРИМЕНЕНИЕ МОДЕЛИ ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ COSO
В УСЛОВИЯХ ИНТЕРНАЦИОНАЛИЗАЦИИ**

Аннотация. Статья посвящена основным принципам модели осуществления внутреннего контроля COSO. Разработанная система становится важным элементом в стратегии риск-менеджмента крупнейших международных компаний. Применение данной модели позволяет не только обеспечить соответствие показателям эффективности, но и выстроить коммуникацию между представителями различных подразделений и должностных уровней с целью своевременного обмена релевантной информацией.

Ключевые слова: внутренний контроль, риск-менеджмент.

Proshkina Aleksandra, S.
Saint-Petersburg State University of Economics
Lobanok Sergey, A.
International University, Republic of Belarus

**IMPLEMENTATION OF THE COSO CONTROL SYSTEM
IN TERMS OF INTERNALIZATION**

Abstract. The article is devoted to the basic principles of the COSO internal control system. The developed system becomes an important element in the strategy of risk management for the largest international companies. The application of this model provides to ensure compliance with

performance indicators as well as to develop communication between representatives of different departments from various job levels with the purpose of relevant information exchange.

Keywords: internal control, risk management.

The definition of risk from the point of combining the negative consequences and the possibility of developing innovative solutions involves the development of risk management or risk management methods. Currently, the development of effective strategic plans for an international company requires a risk management analysis performed for all business processes. The risk management along with the internal control form the basis of successful corporate control system. Legislation of many countries all over the world determines the introduction of internal control as an obligatory condition for the international companies.

As usual the risk management is understood as the decision to exit from the current negative situation due to the operation of risk factors. But there is another approach, which is approved by the International Standard ISO (ISO 31000 – Risk management). Within the framework of this standard, risk management is a systematic process of determining risk, assessing it, selecting a management method, implementing this method, and analyzing the actions undertaken. The stages of risk identification and risk assessment are combined in a risk analysis. Risk analysis includes the research the possibility of risk situations occurrence, the prerequisites for their occurrence and an understanding of the likely consequences. Management decision's making and evaluation of its consequences are included in risk control. So that risk management is understood as the totality of the stages of risk analysis and control. In addition to minimizing damage and stimulating innovation, the task of risk management includes search for the ways to efficiently allocate resources, improving monitoring and forecasting functions in the company, protecting and maintaining the company's image.

There are several risk classifications based on certain criteria. These criteria should reflect the context defined by the goals, objectives and interests of the company. It is important to determine these criteria at the beginning. The criteria obtained at this stage can be clarified in the processes of developing a management decision. At the initial stage, SWOT analysis (analysis of strengths, weaknesses, opportunities and threats) or PEST (evaluation of political, economic, social and technological components) can be used. Identification and risk analysis can be carried out for the entire company, as well as for its individual elements, units or projects. In this case, the assessment of single risks for the system element can not be used as a comprehensive risk assessment of the system. The scope of the analysis should be specified at the initial stage of gathering information to obtain relevant results and optimize efforts to collect the necessary information.

The risk identification phase is preceded by an information gathering process that includes a review of regulatory requirements, codes and standards, as well as the company's financial statements, an analysis of previous risk management concepts or business plans. The task of this stage is to understand the conjuncture in which the

researched company operates, that is, the analysis of external and internal factors. The key role of this stage is to develop risk criteria.

The adoption of the Sarbanes-Oxley Act (SOX, Sarbanes-Oxley Act) in the early 2000s marked the beginning of a new milestone in the development of internal control. The bankruptcy of Enron, a large energy company, connected with the detection of numerous facts of fraud with reporting and falsification of documents in order to conceal losses caused the need for such a law [1]. The resonance was also given by the scale of Enron's activities: the company had assets in more than 10 countries around the world, including Argentina, Japan, the United Kingdom and the United States. The fact of issuing a positive audit report in the presence of information about the falsification led to the liquidation of Arthur Andersen, formerly one of the largest auditing companies. Corruption and corporate governance mistakes led Enron with declared revenue over 101 billion US dollars in 2001 to the announcement of bankruptcy on December 2, 2001. The adoption of the Sarbanes-Oxley Act was largely intended to prevent the emergence future cases like Enron and Arthur Andersen. In addition to the requirements for financial reporting and the need to introduce a code of corporate governance, the legislative act was focused on the principles of auditing. Consecutive introduction of new principles of external control stimulated the development of the internal control system. This system is designed to monitor the implementation of management decisions along with receiving a feedback from the supervisory authority [2].

The objectives of internal control are:

- safety of business assets: material (for example, buildings, structures, etc.) and intangible (for example, intellectual property);
- protection of the interests of the owners of the company and interested parties;
- prevention of fraud and law violation;
- ensuring the reliability of official documents and reporting: assets are not overvalued, debt obligations are not hidden, transactions are recorded in accordance with legal requirements and internal procedures of the company.

Judging from the practice of international companies, a separate department is organized to carry out internal control procedures. The internal normative act (instruction, procedure) lists the functions and tasks assigned to the service. For a number of employees, the responsibilities for exercising the functions of the internal controller should be specified in the employment contracts and job descriptions of the unit's employees.

An internal audit is an important element of the internal control process. Internal audit means control activities carried out internally by the internal audit service. There are defined 2 types of monitoring: scheduled and unscheduled. With the planned control, the schedule of inspections is known. Unscheduled monitoring is performed without special warning for audited individuals and units [3]. Concerning

the current trends in risk management, it is necessary to highlight the continuity of the risk management process. Awareness of the importance in systematic analysis and control of risks led to the separation of risk management department in the structure of the large international companies, whose functions include continuous monitoring and identification of possible threats to activities.

The relevance of information sources and information security issues are highlighted as a special area of corporate control concept. A set of principles for the management as well as system of informational control in the organization is presented in COBIT (Control Objectives for Information and Related Technologies). The issues of informational control and security are reflected in the International Standard ISO 27001.

COSO (The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission – a private company engaged in the development of recommendations for corporate governance) was established in 1985 to study the causes of financial reporting fraud. Further, the functions of this organization were supplemented with the development of recommendations for public companies and their independent auditors for the United States Securities and Exchange Commission (SEC) and other institutions. In 1992, COSO published the Comprehensive Program of the Internal control. This document was not subject to change until May 2013. One of the reasons for the need to update the authors highlighted the globalization of markets and operations. According to this document, internal control represents a continuous process that does not have an expiration date. A key role in this process is assigned to people. It is people and the actions that they take at every stage of organizational development that affect internal control.

According to the COSO model, internal control includes five components:

- risk assessment is the basis for determining how risk management will be carried out. Risk assessment also requires management to consider the impact of possible changes in the external environment or in their own business model, which can make the internal control methods ineffective.
- internal control environment is a set of standards, rules and regulations that serve as the basis for internal control throughout the organization and its units in different countries. The control environment includes a set of ethical values of the organization; the basis that allow the board of directors or other governing entities to carry out supervisory duties; organizational structure description, including the identification of authority and responsibilities.
- the search of information is the main instrument of internal control. The top-managers should use this up-to-date information from internal and external sources in the different units of a company. Communication is a constant, iterative process of presenting, distributing and obtaining the necessary information. Internal communication becomes a means of

disseminating information throughout the organization: up, down, and horizontally. This allows staff to receive a clear signal from senior management that the duties of the controller should be taken seriously. External communication has two aspects: it ensures the external information flow to the organization, and also provides information to the external environment in response to demands and expectations [4].

- implementation of monitoring actions is carried out in accordance with established norms and procedures in order to minimize and avoid risks. These actions are performed at all organizational levels, in all divisions and structures of the company. They can be performed on regular basis or responsive, one-time or systematic.
- monitoring involves a process of ongoing evaluation or selective checks of the functioning of each component of the internal control system. The results are evaluated according to the criteria established by the regulatory entities. In case of non-compliance, the board of directors or other governing entity should be immediately informed.

The management of the company is responsible for the implementation and support of internal control. Auditors play a role in the internal control system by conducting assessment and making recommendations for improving. In addition, each employee plays an important role either in strengthening or weakening the system. Therefore, all employees should be aware of the concept and purpose of internal control. The advantages of implementing internal control for an international company: improving the efficiency of operations; increasing the reliability of financial reporting, including consolidated on the basis of reporting by country departments; compliance with existing laws and regulations of a particular state.

Список литературы

1. *Niskanen, William A.* A Preliminary Perspective on the Major Policy Lessons from the Collapse of Enron // Cato Institute [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.cato.org.
2. *Tian Y, Li Y, Wei Z.* Managerial incentive and external knowledge acquisition under technological uncertainty: a nested system perspective. *Syst Res Behav Sci* 30(3), 2013, p.214–228.
3. *Thomas, D. Dowdell, Jang-Chul, K., K. Klamm and M. W. Watson.* Internal control reporting and market liquidity // *Research in Accounting Regulation*. 25(1), 2013, p. 30-32.
4. *Chen Xuemei.* COSO-based framework for analysis of corporate financial internal control system. *Economic Research Guide* 2010 (23) :157-159.
5. *Danescu, T. Prozan, M., Prozan, R.D.* Perspectives regarding accounting – corporate governance – internal control, *Emerging Markets Queries in Finance and Business*, Tg. Mures, The National Institute of Economy, Romania, October 2014.
6. *Трифоновна Н.В., Эпштейн М.З., Крылова М.Б., Хутиева Е.С.* Интернационализация малого и среднего бизнеса // СПб: Изд-во СПбГЭУ, 2016. С. 44-48.

Рогова Ирина Николаевна
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет

ИНТЕРНАЦИОНАЛИЗАЦИЯ И ЭТНИЗАЦИЯ БИЗНЕСА В УСЛОВИЯХ НЕСТАБИЛЬНОЙ ДЕЛОВОЙ СРЕДЫ: АСПЕКТЫ ГАРМОНИЧНОСТИ И РАЦИОНАЛЬНОСТИ

Аннотация. Представленные тезисы доклада посвящены вопросам генезиса качественно новых методов управления транснациональными и локальными компаниями в условиях динамично развивающейся внешней среды, перехода к новому технологическому укладу. Отмечается, что имеющиеся представления об управлении как транснациональным, так и локальным отечественным бизнесом, в текущих геоэкономических и геополитических условиях, претерпевают значительные изменения. Все больше поднимается вопрос выбора между интернационализацией и этнизацией бизнеса. Обоснованы положения такого выбора. В качестве возможного выхода, при решении указанных вызовов в менеджменте, предлагается использовать аспекты гармонизации и рационализации, в качестве основы модернизации методов управления с учетом разрабатываемых стратегий глобализации и глокализации бизнеса. Использование предлагаемого решения будет способствовать формированию качественно новой деловой среды.

Ключевые слова: интернационализация, этнизация, глобализация, глокализация, гармонизация, рационализация, деловая среда, геоэкономика, геополитика.

Rogova Irina, N.
Saint-Petersburg State University of Economics

INTERNATIONALIZATION AND ETHNIZATION BUSINESS IN UNSTABLE CONDITIONS OF BUSINESS ENVIRONMENT: HARMONIZATION AND RATIONALITY ISSUES

Abstract. The presented abstracts devoted to the genesis of qualitatively new management methods of multinational and local companies in a dynamic external environment, the transition to a new technological mode. It is noted that the existing ideas about managing a multinational and local domestic business, in current geo-economic and geopolitical conditions, undergo significant changes. More and more raises the question of choice between internationalization and ethnization business situation. Substantiated allegations of such a choice. As a possible way out for solving these challenges in management, it is proposed to use aspects of harmonization and rationalization, as the basis for the modernization of management practices, taking into account emerging business strategies of globalization and glocalization. Using the proposed decision will contribute to the formation of a fundamentally new business environment.

Keywords: internationalization, ethnicization, globalization, glocalization, harmonization, rationalization, business environment, geo-economics, geopolitics/

Уже ни для кого не является секретом то, что современная деловая среда отличается высоким уровнем нестабильности. Это связано и с переходом развитых национальных экономик к новому технологическому укладу, который

требует качественного переосмысления имеющихся управленческих и экономических парадигм.

Геоэкономические и геополитические вызовы последних одиннадцати лет, происходящие на международной арене, оказывают значительное воздействие на глобализацию бизнеса, под которой понимаем процесс всемирной экономической, политической, культурной и религиозной интеграции и унификации.

Если в последнее десятилетие XX века – первое XXI века перед отечественными хозяйствующими субъектами стояли в основном проблемы выживания, в условиях глобализации, когда расширялись возможности доступа к отечественному рынку иностранных компаний. То, благодаря, в том числе, и экономическим и политическим санкциям последних лет в отношении отдельных Российских промышленных секторов и физических лиц, а также контрсанкциям, все больше расширяются процессы глокализации в развитии отечественных организаций. Под «глокализацией» понимаем процесс экономического, социального, культурного развития, характеризующийся разнонаправленной тенденцией: на фоне глобализации вместо ожидаемого исчезновения региональных отличий происходит их сохранение и усиление [1. С. 72].

При этом, как это не странно прозвучит, именно транснациональные компании, которые по существу, должны отстаивать позицию унификации правил игры на международном рынке выдвигают глокализацию в качестве базовой стратегии своего существования, в основе которой лежит учет культурных особенностей потребителя, благодаря чему локализуется не только выпускаемые ими продукты (продукция), но и весь комплекс коммуникаций [3. С. 18].

В свете отмеченных тенденций, открываются перспективы развития отечественного бизнеса, который получил не только возможность расширения присутствия на внутреннем рынке сбыта, но и подготовки к потенциальному выходу на международный, но уже на качественно новом конкурентном уровне, не теряя собственной идентичности, но усиливая ее.

При этом возникают и новые вызовы – как совместить интернациональный и этнизационный подходы. Рассмотрим подробнее.

Если понимать под термином «интернационализация» (от лат. *inter* – между и *nation* – народ) технологические приемы, упрощающие адаптацию продукта к региональным языковым и культурным особенностям, отличным от места разработки, то она выступает в качестве «проактивного инструмента модернизации»..., стимулирующего «успешное существование в условиях глобализации» [4].

Однако, в последнее время наблюдается процесс этнизации – через приток беженцев в Европу из стран Ближнего Востока, в Россию – из стран постсоветского пространства. Появляющиеся «новички» инокультурны местному населению, отличаются языком, обликом, религией, с трудом адаптируются к местным особенностям, приносят собственные привычки, манеры, уклад и образ жизни, модели социальной организации, непривычные, а то и глубоко чуждые местному населению, проявляющему, в свою очередь негостеприимность. Как следствие, высока вероятность возникновения борьбы за экономические и символические ресурсы, в том числе и в весьма агрессивной форме. Интенсивность притока мигрантов при-

водит к появлению этнически маркированных элементов (вывесок, надписей, элементов дизайна, жилищной концентрации) [2]. Результатом становится модификация базового подхода к интернационализации бизнеса, когда вырабатываются новые правила ведения бизнеса на локальных рынках.

В рассмотренных условиях предлагается шире использовать гармоничный и рациональный аспекты ведения бизнеса. При этом под «гармоничностью» предлагается понимать сбалансированное использование имеющихся ресурсов и разработанных стратегий, на основе согласования антагонистичных и конфликтных интересов. В качестве ресурсов, в данном случае, рассматриваем человеческие (в том числе их способности и желание участвовать в производственной активности, религиозные ценности и убеждения), производственные (наличие автоматизированных, автоматических, механических и даже ручных видов производственных мощностей), финансовые (в том числе источники финансирования), и информационные (в том числе нематериальные активы, способность и желание творческой деятельности в организациях).

Под «рациональностью» понимаем разумность, осмысленность проводимых мероприятий. Предполагается, что рациональный аспект включает такие принципы как: скоординированность действий бизнеса и локальных органов управления в противодействии экстремизму; проведение тренингов по толерантности между жителям локальных зон проживания; проведение обучающих тренингов для приезжих по привитию культурных особенностей принимающих территорий; развитие диалога между бизнесом, общественными организациями и местными органами власти; расширение коммуникативных взаимодействий с этническими сообществами и др.

Именно при условии реализации предлагаемых аспектов при разработке и внедрении стратегий транснациональными и местными компаниями, возможно дальнейшее развитие бизнеса в нестабильной внешней среде, при переходе к следующему технологическому укладу.

Список литературы

1. Балакина Н.А. Интеллектуальные традиции в науке: глобализации или глокализация // Актуальные вопросы общественных наук: социология, политология, философия, история. 2014. №38. С. 71-74
2. Дятлов В.И. Этнизация городского пространства: попытка определиться в исследовательском поле [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.demoscope.ru/weekly/2014/0597/analit02.php> (дата обращения 15.02.2017).
3. Штена В.В. Рутония. Ультра.Культура. 2004 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://kitezh.onego.ru/topia/gloc.html> (дата обращения 15.02.2017).
4. Globalization and Internationalization in Higher Education: Theoretical, Strategic and Management Perspective [Text] / F.Maringe, N.Foskett (Ed.) – 2010 – 324 pp. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://tour.filmlush.com/movie_player/ (дата обращения 15.02.2017).

УДК 339

Сараханова Наталья Сергеевна
Голубкова Наталья Александровна
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет

ФОРМИРОВАНИЕ И ЭВОЛЮЦИЯ КОНЦЕПЦИИ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Аннотация. В статье рассмотрен генезис корпоративной социальной ответственности, отмечено влияние внешней среды на проявление социальной активности бизнес-сообществом.

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность, социальная ответственность бизнеса, КСО, эволюция корпоративной социальной ответственности.

Sarakhanova Natalia, S.
Golubkova Natalia, A.
Saint-Petersburg State University of Economics

FORMATION AND EVOLUTION OF THE CONCEPT OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

Abstract. The article states the genesis of corporate social responsibility, the influence of the external factors on social responsibility of the business community

Keywords: corporate social responsibility, responsible business, CSR, history of CSR.

На сегодняшний день не сформулировано единого общепризнанного подхода к определению понятия «корпоративной социальной ответственности». Также отсутствует общепризнанная периодизация концептуализации социально ориентированного предприятия [2. С. 129]. Корпоративную социальную ответственность и подходы к ней в научной литературе принято рассматривать через персоналии, благодаря которым были закреплены актуальные на определенный период времени подходы.

В научной литературе первые упоминания о концепции корпоративной социальной ответственности можно встретить в середине прошлого века. В 1950 году публикуется работа профессора экономики Хоурда Р. Боуэна под названием «Социальная ответственность бизнесмена». Согласно взглядам Х. Боуэна, социальная ответственность бизнесмена предполагает «реализацию такой политики, принятие таких решений либо следование такой линии поведения, которые были бы желательны для целей и ценностей общества» [17. С. 6]. В работе, ставшей основополагающей среди литературы о корпоративной социальной ответственности Х. Боуэном раскрывается влияние корпоративной социальной ответственности на бизнес, возможность предоставления социальных и экономических выгод для общества посредством осознания социальных целей при принятии решений [17].

Принимая во внимание, что явление зачастую опережает описание и анализ, мероприятия по реализации корпоративной социальной ответственности, т.е. ответственному ведению бизнеса, появилась значительно ранее, чем были описаны в научной и академической литературе.

Отметим две особенности научного толкования термина. Во-первых, в процессе формирования концепции корпоративной социальной ответственности возникли смежные понятия, среди которых концепция корпоративного гражданства, заинтересованных сторон и корпоративной устойчивости. Во-вторых, в современной академической литературе встречается двойственное понимание термина корпоративной социальной ответственности. Ряд авторов воспринимает концепцию корпоративной социальной ответственности в качестве самостоятельной, основанной на моральных принципах взаимодействия бизнеса и общества [8. С. 13]. Другими данная концепция понимается как «зонтичная» [8. С. 14], покрывающая все производные концепции.

Вне зависимости от того, какой подход использовать при трактовке концепции корпоративной социальной ответственности, представляется возможным выделить ряд этапов в ее развитии, каждый из которых свидетельствует о наиболее актуальных практиках социальной ответственности бизнеса.

Сравнительно недолгая история концепции корпоративной социальной ответственности в том виде, в каком мы знаем ее сейчас не говорит о том, что значение, вкладываемое в это понятие, не существовало ранее, пусть и не обретенное терминологией, сформированной позднее, и не выстроенное в полноценную законченную концепцию.

Отличительной особенностью данной работы является исследование генезиса корпоративной социальной ответственности через призму социальной деятельности бизнеса, а также ее последующем отражении в научной литературе. В процессе исследования анализ проводился и в отношении влияния рыночных отношений, политических и других факторов на появление и развитие корпоративной социальной ответственности.

Истоки идеи социальной ответственности можно встретить в работах социалистов-утопистов. Томас Мор в 1516 г. в своем труде, названном «Утопия» [10], изобличает «паразитизм аристократии, наемного войска, армии слуг и стремление высших классов к роскоши и богатству при абсолютном отсутствии заботы о работниках».

Почти век спустя в 1612 г. «идеальную» систему общественного устройства в книге «Город солнца» [6] предлагает Томмазо Кампанелла, который видит основную причину зла в людских пороках и прежде всего в человеческом эгоизме, выражающемся в желании одних жить за счет других. Тоталитарные методы, с помощью которых Кампанелла и Мор предлагает заставить людей думать о других, казавшиеся адекватными действительности 16-17 века, безусловно, неприемлемы с позиции современного человека. Представители утопического социализма инициировали обсуждение и поиск моделей совершенного или более совершенного общественного порядка.

Среди основных факторов возникновения концепции корпоративной социальной ответственности как явления выделяется проходившая в Европе ре-

формация и промышленные революции XVI-XIX вв. Формирование идеи КСО связывается с профсоюзным движением в Европе и США в XIX веке [8. С. 14].

В соответствии с широко устоявшейся точкой зрения, что местом зарождения идеи корпоративной социальной ответственности являются США, считается, что целиком понять сущность данной концепции возможно рассматривая ее исключительно в англо-американском контексте [21], где социальную ответственность традиционно связывали с благотворительностью и филантропией. Такое представление, по мнению Э. Юхолин, основывается на стремлении успешных компаний осуществлять денежные пожертвования на нужды малообеспеченных групп населения, преследуя цель продемонстрировать свою ответственность и благие намерения [14. С. 380].

В качестве примера можно привести одного из первопроходцев в области социальной ответственности бизнеса, американского предпринимателя английского происхождения Эндрю Карнеги, жившего в 1835-1919 гг. и являвшийся владельцем сталелитейной корпорации US Steel. Являясь приверженцем взглядов, что капитал должен служить общественным интересам, Э. Карнеги известен щедрыми вложениями в социальные проекты. Приводятся данные, что им были построены более 2000 публичных библиотек и было вложено около 350 млн. долл. в различные социальные программы [7. С. 15].

Еще одним приверженцем идей филантропии является промышленник Джон Дэвисон Рокфеллер (1839-1937) [11]. За годы жизни им было употреблено на пользу общества 550 млн долларов. Как утверждают современники: «Джон Д. Рокфеллер находил в благотворительности искренние и глубокое удовлетворение, ему приносило жертвовать и узнавать о результатах пожертвований». А. Невинс отмечает, что Джон Д. Рокфеллер «никогда не смешивал личные коммерческие интересы с благотворительными акциями», а его акции отличались истинной заботой, мудростью, полезностью, человеколюбием [11].

Современник Джона Д. Рокфеллера Джордж Перкинс, утверждая, что «чем больше становится корпорация, тем более возрастают ее обязанности ко всему сообществу», полагал, что в будущем корпорации должны быть полугосударственными, служить обществу, а их собственность должна быть широко распределена среди общества. Также Д. Перкинс высказывал предположения, что корпорация будут справедливо относиться к трудящимся, которые, в свою очередь, будут относиться к корпорации как к другу [1. С. 57-59].

XIX век характеризуется ростом требований о защите прав трудящихся. Английским промышленником Р. Оуэном на конгрессе «Священного союза» в 1818 г. были высказаны требования по защите прав рабочих и предложены «проекты переориентации работодателей на социальную ответственность перед трудящимися» [5. С. 32-33], что впоследствии стало важным шагом на пути к регулированию социально-трудовых отношений на уровне государств и на международном уровне.

Учитывая существующие инициативы промышленников и предпринимателей, политиков и экономистов относительно регулирования условий труда, можно согласиться с С.В. Камысовской, Е.В.Смирновой, Т.В. Захаровой и В.В.Бондаренко, что работодатели трансформировали бизнес-модели на более со-

циально ответственные, преследуя в том числе и собственную выгоду. Во-первых, тем самым уменьшалось количество волнений работников, перетекавших в стачки и влекущих порчу имущества работодателя. А во-вторых, общественное признание позволяло улучшить репутацию компании [7. С. 16; 8. С. 14].

Таким образом, даже на начальном этапе развития концепции корпоративной социальной ответственности деятельность компаний, направленная на решение социальных проблем была обусловлена интересами бизнеса, а не носила сугубо благотворительный характер. К упомянутым факторам можно добавить усиление концентрации капитала. Как отмечает Бондаренко В.В., к концу XIX века в частности в США в большинстве отраслей крупными монополистами диктовались цены на большинство социально значимых товаров и услуг [8. С. 14].

В дальнейшем на развитие корпоративной социальной ответственности оказал влияние «Новый курс» Ф.Д.Рузвельта, согласно которому проявление заботы о сотрудниках приводит к большей производительности, а, следовательно, и доходности предприятия. Администрацией президента Ф. Рузвельта создается служба, в задачи которой входит наблюдение за подготовкой «кодексов честной конкуренции», предполагавших госконтроль за защитой общественных интересов и гарантию прав рабочих создавать собственные организации, а также участвовать в заключении коллективных договоров [7. С. 16-17].

Следующий этап эволюции концепции КСО затрагивает период «Великой Депрессии» и послевоенное время и характеризуется устремлением внимания предпринимателей на эффективное использование своих ресурсов. Интерес к теме социальной ответственности сменился заботой бизнеса о сохранении своих позиций. Ответственность выражалась посредством выполнения обязательств перед рабочими, обеспечивая их рабочими местами и заработной платой, и акционерами. В это время характерным был девиз «максимальная прибыль – единственная обязанность бизнеса» [9. С. 17], а социальной ответственности не уделялось внимание, поскольку в военное время промышленность западных стран работала на вооружение.

Возобновление обсуждения темы корпоративной социальной ответственности связывается с окончанием военного времени. Два противоположных подхода обозначили основное направление дискуссии о концепции корпоративной социальной ответственности второй половины XX – начала XXI в. Противостояние противников и защитников концепции корпоративной социальной ответственности, прежде наблюдаемая в отношениях между работниками и предпринимателями, нашла свое отражение и в литературе. Наряду с работами Х. Боуэна, А. Керолла, К. Девиса, С.Сети, положившим начало современного взгляда на КСО, появляются работы авторов, выступающих оппонентами в вопросе о сущности КСО, среди которых М. Фридман, Т. Левитт и др.

Сторонники социальной ответственности бизнеса рассматривают компанию как нечто большее, чем просто экономическая целостность. Ими разделяется мнение Х. Боуэна, согласно которому, социальная ответственность бизнесмена связана с «реализацией такой политики, принятием таких решений либо следованием такой линии поведения, которые были бы желательны для целей и ценностей общества» [17. С. 6].

С критикой концепции корпоративной социальной ответственности выступили ряд представителей научной общественности. По мнению М. Фридмана, ответственность бизнеса перед обществом заключается в том, что бизнес, действуя в рамках закона, эффективно использует свои ресурсы и действует в целях увеличения прибыли, отвечая в первую очередь перед своими акционерами [17. С. 157]. КСО же с точки зрения М.Фридмана является нерациональным использованием капитала корпорации [18]. Дж. Гэлбрейт придерживался мнения, что облик экономического общества определяют требования техники организации производства, а не идеологические символы [3. С. 22]. По его мнению, быть ответственным – необходимость существования капиталистического общества, адекватный ответ требованиям внешних сил, а не инициатива бизнеса, способного сформировать собственный подход к социальной ответственности. Т. Левитт в статье «Угрозы социальной ответственности» приходит к выводу, что данная концепция отрицательно скажется как на бизнесе, так и на обществе. Т. Левитт отмечает, что «бизнес получит большие шансы на выживание, если откажется от абсурдного взгляда на свои цели, а долгосрочная максимизация прибыли останется единственной целью в теории и на практике» [20. С. 49]. А применение данной концепция может послужить причиной гибели капитализма.

Сопоставляя оба мнения о концепции корпоративной социальной ответственности, с одной стороны, используя терминологию А.Д. Зарецкого и Т.Е. Ивановой, позиция «внешней» природы источников корпоративной социальной ответственности (позиция «общественного договора»), а с другой стороны – позиция «внутренних» источников или «моральная позиция» [5. С. 35], можно прийти к следующим выводам:

Отражая крайние позиции относительно концепции корпоративной социальной ответственности, они не отражают вариативности и умеренности использования бизнесом данной концепции, а приводят в качестве результатов следования ей либо чистый капитализм, либо, говоря словами М. Фридмана, «чистый и неприкрытый социализм» [15. С. 107].

Х. Боуэном и его последователями были отражены изменения в отношениях бизнеса с внешней средой, которые свидетельствовали об увеличении количества сфер его интересов. Недостатком такого подхода на тот момент являлся его в большей степени нормативный характер, поскольку, отмечая необходимость бизнеса следовать целям и ценностям общества, не было предоставлено инструментария, то есть отсутствовали практические рекомендации по реализации социальной ответственности бизнеса. Надо отметить, что данный недостаток присущ и современным трактовкам КСО, зачастую так полно отражающим сущность корпоративной социальной ответственности, что возникают трудности определения возможных сфер проявления социальной ответственности, порождая вопрос, каким образом компания может имплементировать данную концепцию в свою деятельность.

Дискуссия, возникшая между представителями научного сообщества, носила теоретический характер, тогда как в реальных условиях бизнесом была выявлена необходимость учитывать интересы общества, но не руководствуясь

сугубо общественными интересами, на чем настаивал Х. Боуэн, а руководствуясь ими при построении своей политики с целью успешного осуществления деятельности.

В Европе, в отличие от США, истоки концепции КСО не связаны с благотворительностью или филантропией. В XVIII веке в процессе индустриализации работодатели для того, чтобы нанять и удержать работников, занимались организацией и оплачивали их проживание, обучение и медицинскую помощь [14. С. 380].

Дальнейшим этапом развития концепции социальной ответственности бизнеса в старом свете принято считать XIX век, а ее основанием – бизнес-идеологию и анализ эффективности инвестиций. Как отмечает Э. Юхолин, в это время в Европе менялась управленческая доктрина и новая «была связана с революцией в управлении», происходило отделение права собственности от права управления [14. С. 380]. Следствием усиления автономии собственников в деятельности компаний явилось ориентация компаний не только на получение прибыли, но также было обращено внимание на общественные интересы, затрагивающие их приоритеты и вопрос качества предлагаемых компанией товаров [22].

XX век в контексте рассмотрения концепции социальной ответственности бизнеса в Европе характеризуется возросшим влиянием возникших трудовых союзов, выдвигавшим требования относительно условий трудовой деятельности рабочих.

Накануне и после Второй мировой войны европейские страны осуществляют защиту прав работников. А в связи с массовыми забастовками 1950-х – 1960-х гг. практически повсеместно вводится социальная ответственность корпораций перед работниками [13. С. 123-125].

В России вопрос социальной ответственности бизнеса возникает в конце 90-х – начале 2000-х. Однако, тема социальной ответственности бизнеса не нова для России. Промышленники и купцы строили школы, больницы, церкви, делали пожертвования. Расцвет благотворительности относится ко второй половине 18 – первой трети 19 в., когда дворяне, такие как Д.М. Голицын, Н.П. Шереметев, А.Н. Стрекалова и другие, жертвовали средства на устройство приютов, больниц и других заведений для бедного населения [4].

Советское время является примером того, как крупные предприятия, в том числе градообразующие, создавали собственную социальную инфраструктуру, строили дома отдыха, лагеря, детские сады и др. помимо предоставления достойных условий труда на предприятии.

Г.Ф. Остапенко отмечает, что, если на Западе на формирование концепции корпоративной социальной ответственности повлияло гражданское общество, то в России данная концепция появилась как инициатива наиболее успешных компаний [12. С. 72]. Продолжающийся процесс глобализации и интеграции России в мировое пространство влияет на изменение понимания социальной ответственности бизнеса российскими компаниями в сторону сближения к мировым стандартам, где социальная ответственность бизнеса является «безальтернативным вектором развития нашей цивилизации» [7. С. 3].

Список литературы

1. Бурк Л., Логздон Д.М. Как окупается корпоративная социальная ответственность// Российский журнал менеджмента. 2010. Т. 8. №4. С. 57-68.
2. Грошев И.В., Ватлин А.А. Корпоративная социальная ответственность и культура: генезис, синтез понятий и компетенций// Известия Юго-Западного государственного университета. 2014. №6(57). С. 129-133.
3. Гэлбрейт Дж. Новое индустриальное общество: Пер. с англ. М.: Изд-во «АСТ»; ООО «Транзиткнига»; СПб: «Terra Fantastica», 2004. 602 с.
4. Жуковская Д. Мecenатство и благотворительность в России в конце XIX – начале XX века [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.historicus.ru/mecenatstvo_i_blagorvoritelnost/.
5. Зарецкий А.Д., Иванова Т.Е. Корпоративная социальная ответственность: мировой и отечественный опыт: Учеб. пособие. Изд. 2-е, перераб. и доп. Краснодар: Просвещение-Юг, 2013. 279 с.
6. Кампанелла Т. Город солнца. М.: Издательство Академии наук СССР, 1954. 232 с.
7. Камысовская С.В., Смирнова Е.В., Захарова Т.В. Корпоративная социальная ответственность и отчетность: развитие научной мысли и инструментария: Монография. Ставрополь: Изд-во «Графа», 2013. 147 с.
8. Корпоративная социальная ответственность: Учеб. пособие / Под ред. В.В. Бондаренко. М.: ИНФРА-М. 2015. 304 с.
9. Механизмы оценки влияния социальной ответственности бизнеса на устойчивое развитие регионов России/ Под ред. Е.Л. Андреевой. Екатеринбург: Институт Экономики УрО РАН, 2010.
10. Мор Т. Утопия. М.: Наука, 1978. 416 с.
11. Невинс А. Джон Д. Рокфеллер. Промышленник и филантроп / Пер. с англ. Л.А. Игоревского. М.: Центрполиграф, 2010. 219 с.
12. Остапенко Г.Ф. Корпоративная социальная ответственность: Учеб. пособие / Г.Ф. Остапенко. Пермь: Изд-во Перм. Нац. Исслед. Политехн. Университета, 2012.
13. Тульчинский Г.Л. Бизнес в России. Проблема социального признания и уважения. М.: Вершина, 2006.
14. Юхолин Э. Ради бизнеса или ради блага всех? Финский подход к корпоративной социальной ответственности// Журнал исследований социальной политики. 2005. Т. 3. №3. С. 379-396.
15. Фридман М. Капитализм и свобода. М.: Новое издательство, 2006.
16. Balabanis G., Phillips H., Lyall J. Corporate social responsibility and economic performance in the top British companies: are they linked? // European Business Review. 1998. Vol. 98. №1. P. 25-44.
17. Boven H. Social Responsibilities of the Businessman. N.Y.: Harper&Rov, 1953.
18. Friedman M. Capitalism and Freedom // University of Chicago Press. 1962.
19. Friedman M. The social responsibility of business is to increase its profits // New York Times. September 13. 1970.
20. Levitt T. The Dangers of Social Responsibility // Harvard Business Review. 1958. Vol. 36. №5. P. 41-50.
21. L'Etang J. Corporate responsibility and public relations ethics // Critical Perspectives in Public Relations/ J. L'Etang, M. Pieczka (Eds). TJ Press, Padsow, Cornwall. 1996.
22. Takala T. Ownership, responsibility and leadership – a historical perspective // International Journal of Social Economics. 1999. Vol. 26. №6. P. 742 751.

УДК 338.1

Сердитов Владислав Альбертович
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет

СТАНОВЛЕНИЕ ИНДУСТРИИ 4.0 В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ РОССИИ

Аннотация. В статье описываются основные направления индустрии 4.0 и критический анализ угроз, которые несет в себе новый этап индустриализации с точки зрения воздействия на человека. Приводится статистика доли цифровой экономике в ВВП различных стран и ожидаемые объемы рынка цифровой экономики в сравнении с реальным. По данным различных исследований в ближайшие 10–20 лет перестанет существовать около 50 % профессий, что вызывает целый ряд вопросов, связанных с выстраиванием системы переподготовки высвобождающихся кадров. Описываются особенности перехода от одного технологического уклада к другому и необходимость проработки стандартов этого перехода исходя из ошибок прошлого и возможностей интернета вещей. При этом важно понимать, что технологии необходимы, чтобы облегчить жизнь человеку, а не заменить человека.

Ключевые слова: индустрия 4.0, цифровая экономика, индустриализация, человек, интернет вещей, киберугроза.

Serditov Vladislav, A.
Saint-Petersburg State University of Economics

THE DEVELOPMENT OF INDUSTRY 4.0 IN THE DIGITAL ECONOMY OF RUSSIA

Abstract. The article describes the main directions of industry 4.0 and a critical analysis of the threats posed to a new stage of industrialization from the perspective of human exposure. Provides statistics on the share of digital economy in GDP of different countries and the expected market size of the digital economy in comparison with real. According to various studies in the next 10-20 years will cease to exist in about 50% of professions that imposes a series of issues related to developing a system of retraining redundant personnel. Describes the features of transition from one technological system to another and the need to elaborate the standards of this transition on the basis of the mistakes of the past and possibilities of the Internet of things. It is important to understand that the technologies necessary to make life easier for humans, not to replace humans.

Keywords: industry 4.0, the digital economy, industrialization, human, Internet of things, cyber.

В последнее время в СМИ и научных конференциях стал появляться термин «Индустрия 4.0». В данном кратком обзоре описываются основные направления данной индустрии и критический анализ угроз, которые несет в себе новый этап индустриализации с точки зрения воздействия на человека.

В январе 2011 года проект «Индустрия 4.0» был инициирован немецкой Федеральной правительственной группой «Промоутеры коммуникации» Индустриально-научного исследовательского альянса как «Проект будущего». Ин-

дустриально-научный исследовательский альянс в партнерстве с Acatech [1] (Академия науки и техники Германии – одна из авторитетных общественных немецких Академий, приоритетом которой являются научные рекомендации для политиков и общества по техногенным проблемам будущего) создал рабочую группу «Индустрии 4.0».

На реализацию первого этапа проекта правительство планирует выделить 200 млн. евро из государственного бюджета, бизнес уже выделил дополнительно 300 млн. евро. В будущем проект будут развивать промышленные предприятия.

Причем переход к новой промышленной парадигме – «Индустрии 4.0» – разработан исключительно для Германии ввиду ведущей роли Германии на мировом рынке обрабатывающей промышленности и технического лидерства страны в области промышленных исследований и развитии производства.

Инициатива немцев стала примером для других стран:

- в США в 2014 году создан некоммерческий консорциум промышленного интернета (Industrial Internet);
- в Китае принята доктрина «Китайское производство 2025» и поставлена задача последовательно довести уровень своей промышленности от 2.0 до 3.0 и затем также прорываться к 4.0;
- японцы активно обсуждают собственные концепции «Connected Factories» (подключенных к сети фабрик) для своей индустрии (Monodzukuri).

В долгосрочной перспективе из 30,9 млн. рабочих мест роботы и компьютеры заменят около 18 млн. – то есть 59% [2].

С точки зрения экономики, проект «Индустрия 4.0» будем рассматривать как частный случай нового этапа индустриализации в цифровой экономике, программу разработки которой в декабре 2016 года Президент РФ В.В. Путин в своем обращении к Федеральному собранию поручил до 01 июня 2017 года Правительству Российской Федерации совместно с Администрацией Президента Российской Федерации [3].

Согласно одному из определений «цифровая экономика» – это экономическая деятельность, основанная на цифровых технологиях, предусматривающая внедрения информационных технологий во все отрасли и сферы деятельности, а также перенос бизнес-процессов в цифровое пространство [4].

По мнению The Boston Consulting Group (BCG) в отсутствие слаженных действий со стороны всех участников российской экономической системы отставание России от стран – лидеров цифровизации (т. е. использование возможностей онлайн и инновационных цифровых технологий всеми участниками экономической системы), которое сейчас составляет около 5–8 лет, будет быстро увеличиваться и на пятилетнем горизонте, в силу высокой скорости глобальных изменений и инноваций, может составить 15–20 лет – разрыв, сократить который будет крайне сложно [5].

Доля цифровой экономики в России составляет 2,1% – это в 1,3 раза больше, чем 5 лет назад, но в 3–4 раза меньше, чем у лидеров цифровизации. Россия – шестая страна в мире и крупнейшая в Европе по количеству интернет-пользователей (рис. 1).

	2010	2016
Великобритания	8,3	12,4
Южная Корея	7,3	8
Китай	5,5	6,9
Евросоюз	3,8	5,7
Индия	4,1	5,6
Япония	4,7	5,6
США	4,7	5,4
Мексика	2,5	4,2
Германия	3	4
Саудовская Аравия	2,2	3,8
Австралия	3,3	3,7
Канада	3	3,6
Италия	2,1	3,5
Франция	2,9	3,4
Аргентина	2	3,3
Россия	1,9	2,8
ЮАР	1,9	2,5
Бразилия	2,2	2,4
Турция	1,7	2,3
Индонезия	1,3	1,5

Рис. 1. Как растет доля цифровой экономики в ВВП стран G20 (в %)
 Источник: Boston Consulting Group.

Межотраслевой эффект цифровизации с 2010 года увеличился в 5,5 раз: с 5 до 27,7 трлн руб. Это эффект от внедрения платформ электронных торгов, роста транзакций по банковским картам, увеличения сегментов RORO (Researched online purchased offline – поиск информации о товаре или услуге онлайн), приобретение офлайн и онлайн-рекламы.

Согласно исследованиям [6], в ближайшие 10–20 лет перестанет существовать около 50% профессий. Существенные изменения затронут сферы логистики, производства, розничной торговли и сельского хозяйства. Также существенно сократится численность административно-управленческого персонала.

Однако, при правильном планировании, высвобождающиеся рабочие могут быть задействованы в других отраслях. Например, согласно исследованию BCG, у группы 9 европейских стран – лидеров цифровизации, таких как Дания, Швеция, Финляндия и др., за 2015–2020 гг. количество новых рабочих мест превысит количество сокращенных на 1,6–2,3 млн. [5].

Переход от одного технологического уклада к другому сопровождается активной проработкой стандартов, которые регламентируют эти изменения и отображают конечные характеристики продукции или услуги. Главный вопрос заключается в том, какую концепцию управления (развития Человека и планеты или их деградации) обеспечивает тот или иной стандарт.

Наиболее реальная угроза современности, при встраивании в реальный мир цифровых технологий, заключается в росте социальной напряженности. Прочитав учебник «Политическая экономия» 1954 года [7. С. 3-5]: «В обществе, основанном на частной собственности и эксплуатации человека человеком, конфликты между производительными силами и производственными отношениями проявляются в классовой борьбе. В этих условиях смена старого способа производства новым осуществляется путем социальной революции».

Проводя анализ экономических кризисов капиталистической системы последнего столетия, можно сделать вывод, что постоянное их повторение обусловлено не случайными событиями, а логической ошибкой в самой модели. В таком случае перенос такой модели в цифровую экономику, в совокупности с работой искусственного интеллекта, приведет экономику к еще большему кризису или вообще глобальному коллапсу, так как экономическая модель строится на основе математической модели, которая судя по всему тоже является ошибочной, если исходить из концепции управления, направленной на развитие Человека и планеты.

Для безболезненного перехода к новому технологическому витку необходимо пересмотреть стандарты в различных системах: экономики, образования, промышленности и т.д. Здесь уместным будет привести слова директора Центра СИ Е.Г. Бессонова о том, что современный мир – мир кибертехнологий (виртуальной реальности) требует от нас ответа на вопрос не столько о том, как мы будем развивать хозяйство своей территории, сколько о том, какие стратегические цели мы видим в дальнейшем продвижении тех или иных технологий для развития нашего хозяйства [8].

Мечта некоторых футурологов, обслуживающих интересы международных IT компаний, о замещении человеческого труда, роботами при существующей сегодня порочной паразитической логике мышления Человека может привести к деградации большинства населения планеты, так как повышение технологичности производственных процессов требует повышения интеллекта и компетенций специалиста, занимающегося разработкой, наладкой и ремонтом такого оборудования. Речь не идет о пользователе, задача инженера и конструктора создать удобный интуитивно понятный интерфейс для пользователя, чтобы ему не пришлось думать или тратить время и энергию для обучения пользования таким прибором или оборудованием.

Технологии необходимы чтобы облегчить жизнь человеку, а не заменить человека. Полное исключение человека из производственной цепочки может привести к его вымиранию как Человека разумного и превращение его в приложение для робота/автомата.

К сожалению, тенденция именно к этому и идет, постоянное сокращение в России числа вузов и ссузов, а также переход на сокращенный период образования (стандарты болонской системы), гибель фундаментальной науки, приводят к сужению широты мышления будущего специалиста и подготовке узко профилированного сотрудника под конкретную задачу – компетентностный подход. А для создания и управления высокотехнологичными системами необходимы специалисты высокого уровня, обладающие широким взглядом на мир,

высокими профессиональными компетенциями и большими знаниями других дисциплин (междисциплинарный подход) [9. С. 191-195.].

Кроме того, при переходе на стандарты цифровой экономики в производстве («Индустрия 4.0») возникает ряд задач, требующих первоначальной проработки:

- выстраивание системы переподготовки кадров, которые высвободятся при условии их замещения роботами и Интернетом вещей;
- продумывание транспортно-логистической привязки предприятий к потребителям товаров, учитывая низкий уровень транспортной доступности ряда регионов, и большие расстояния;
- в случае массового распространения технологий аддитивного производства (например, 3D печати) источники и стоимость сырья для обеспечения работы такого оборудования.

Это лишь краткий перечень вопросов, которые стоит учитывать при переходе к новому этапу индустриального развития, не забывая при этом, что главный вопрос должен заключаться в роли Человека в этом новом этапе перехода российской экономики к новому технологическому укладу, именно укладу, а не «Индустрии 4.0», так как у России и российских компаний должен быть свой уникальный путь движения к счастливому будущему.

Список литературы

1. *Вальстер В.* Промышленность: где мы были, куда мы стремимся [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://json.tv/tech_trend_find/industrie-40-umnoe-proizvodstvo-buduschego-gosudarstvennaya-hi-tech-strategiya-2020-germaniya-20160227025801 (дата обращения 27.02.2017).
2. Что такое индустрия 4.0? Цифры и факты [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://holzex.ru/chto-takoe-industriya-4-0-tsifry-i-fakty/> (дата обращения 26.02.2017).
3. Сайт Президента РФ [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://kremlin.ru/acts/assignments/orders/53425> (дата обращения 27.02.2017).
4. Сайт аналитического центра при Правительстве РФ [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://ac.gov.ru/events/011401.html> (дата обращения 25.02.2017).
5. *Банке Б., Бутенко В.* Россия онлайн? Догнать нельзя отстать. The Boston Consulting Group (BCG), 2016. 56 с.
6. *Frey C.B., Osborne M.A.* The future of employment: How susceptible are jobs to computerization? 2013. 72 p.
7. *Островитянов К.В., Шепилов Д.Т.* и др. Политическая экономия. М.: Политиздат, 1954. 455 с.
8. Сайт Центра СИ [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://center-si.com/analitics/kiberbezopasnost-perexod-ot-problem-ekonomiki-k-algoritmam-kulturnogo-koda/> (дата обращения 27.02.2017).
9. *Сердитов В.А., Канавцев М.В.* Этапы развития человеческих компетенций / Современный менеджмент: проблемы и перспективы: Сб. статей. В 2-х ч. Ч. 1. Ред. колл.: А.Е. Карлик (отв. ред.) и др. СПб.: СПбГЭУ, 2016. 368 с.

УДК 336

Темиров Михаил Анатольевич
Кривенко Николай Сергеевич
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет

ПРОБЛЕМЫ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ

Аннотация. В данной статье рассматриваются проблемы управления инновационным развитием в РФ на основании статистических данных о вовлеченности организаций в инновационные процессы, доле инновационной продукции в общем объеме товаров и услуг, анализа затрат на науку и образование, а также экономических тенденций. Выявлена проблема непонимания менеджерами необходимости применения системного подхода к управлению инновациями как на уровне предприятия, так и на уровне органов государственной власти.

Ключевые слова: инновации, менеджмент, системный подход, инновационное развитие, бизнес.

Temirov Mikhail, A.
Krivenko Nikolay, S.
Saint-Petersburg State University of Economics

THE INVESTMENT CLIMATE IN THE REGION OF INNOVATION

Abstract. This article discusses the development of innovative management problems in the Russian Federation on the basis of statistical data on the organizations involved in the innovation process, the share of innovative products in the total volume of goods and services, analysis of expenditures on science and education, and economic trends. Revealed a problem of understanding managers need for a systematic approach to innovation management at both the enterprise and at the level of public authorities.

Keywords: innovation, management, system approach, innovative development, entrepreneurship.

Любая экономическая система капиталистического толка имеет в своей основе частную предпринимательскую инициативу. Именно частный бизнес способен создавать и создает значительное количество рабочих мест, является драйвером роста и развития экономики и уровня жизни, как в регионе, так и в глобальном смысле (если рассматривать мировую экономику в целом). 20 век задал высокие темпы прогресса во всех сферах жизни общества, начиная с науки и заканчивая смещением морально-нравственных парадигм. В настоящее время эти темпы только увеличиваются. Мир меняется, и бизнес меняется вместе с ним. Или сам вносит существенные изменения.

Не обошли эти процессы и экономику, которая состоит из производства и потребления, а также системы сбыта, которая соединяет производителя и потребителя. Здесь присутствует интересный момент – парадигмы потребления изменились. Сейчас в первую очередь потребляют новизну и статусность това-

ра или услуги, а уж потом доходит до его прямого назначения. Мода, тренд, желание выделиться – вот, что определяет предпочтения потребителя (стоит отметить парадоксальный факт, что выделиться пытаются с помощью совершенно одинаковых смартфонов – заслуга маркетологов). Самый элементарный пример – подросток, расстреливающий свиной птучками на карманном девайсе, стоимостью в две средних по стране зарплаты, предназначенный для почти полноценной замены офисного компьютера (аналогичное по вычислительной мощности устройство 30 лет назад называлось «суперкомпьютер» и могло весить не одну тонну). То есть приспособление, призванное помогать в решении профессиональных задач служит средством развлечения и подчеркивания уникальности индивида, только в силу оказанного маркетологами на сознание масс влияния. Как только девайс морально устаревает (примерно через год, когда выходит новая версия), целевая аудитория стремится приобрести ту самую новую версию, чтобы снова оказаться на «пике» прогресса.

Все вышесказанное относится не к проблемам общества потребления, это вопрос непрерывного инновационного развития бизнеса, который ориентирован на потребителя, и вместе с тем воздействует на него, создает не только ценность, но и потребность, которую этой ценностью удовлетворяет.

Менеджмент – искусство соединять разнородные ресурсы для достижения определенных целей. В данном контексте «соединять» подразумевает еще и управления комбинациями ресурсов. Цель любой коммерческой структуры – максимизация прибыли, а значит, количество имеющихся ресурсов необходимо постоянно увеличивать.

На сегодняшний день в РФ реализуется масса программ, направленных на стимулирование инновационной активности. Создаются такие гиганты, как Сколково, в крупных городах размещаются технопарки, бизнес-инкубаторы. При университетах создаются венчурные фонды. Создаются (порой искусственно) различные производственные и непроизводственные кластеры. При этом инновационная активность организаций последние годы снижается (рис. 1).

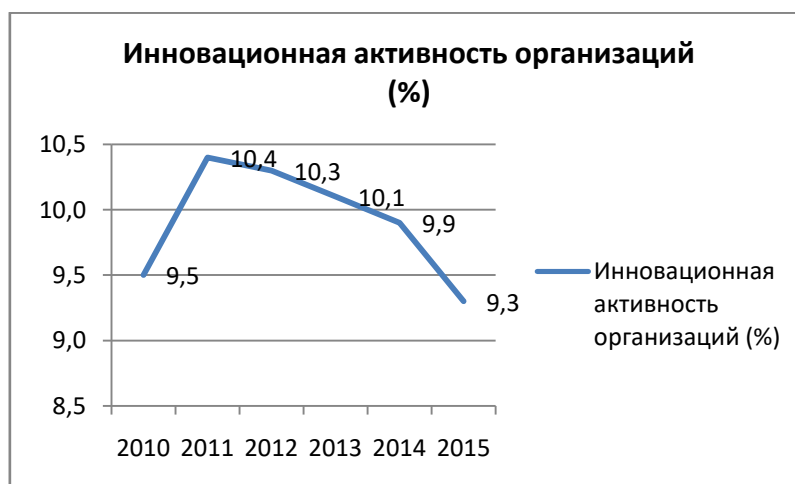


Рис. 1. Инновационная активность организаций в общем числе обследованных организаций [2]

Возможно, организации уже провели достаточное количество НИОКР, разработали новые продукты и услуги и активно внедряют их на рынок? Но доля инновационной продукции в общем объеме также снижается. На конец 2015 года она составляла порядка 8,4% (рис. 2).



Рис. 2. Удельный вес инновационных товаров, работ, услуг в общем объеме отгруженных товаров, выполненных работ, услуг (%)

И это очень видно по рынку потребительских товаров. Автомобили, бытовая техника, электроника (даже та, которая является средством производства для академического класса – компьютеры и ПО). Локализация производства по большому счету не свидетельствует о переходе на инновационные рельсы, потому что важно не «кто и где собирает», а кто технологию разработал. А технология, это в том числе оборудование для производства современной продукции, а также (что еще более важно) – производство средств производства.

Рыночная экономика учит, что проблемы следует искать в себе. И если экономика РФ пошла по капиталистическому пути развития, то проблемы бизнес должен искать именно внутри себя. Об этом свидетельствуют статистические данные по долям вложений в НИОКР в различных странах (табл. 1).

Из табл. 1 видно, что только в РФ и Польше доля государственного финансирования НИОКР существенно преобладает над прочими источниками. Значит, здесь можно сделать вывод о том, что бизнес не хочет или не имеет возможности осуществлять значительные инвестиции в собственное развитие. И тогда все становится закономерным – иностранные производители будут и дальше предлагать отечественному рынку продукцию, не оставляющую шансов российским компаниям.

С другой стороны – государство. Оно напрямую заинтересовано в инновационном развитии всех сфер общества, росте благосостояния населения, увеличении ВВП, наращивании экономического потенциала. Соответственно, оно проводит меры, которые должны стимулировать инновационное развитие,

спрос. Реализована масса мер по стимулированию развития именно инновационной экономики. Сейчас достаточно сложно найти какие-либо программы помощи обычному, «традиционному» бизнесу. При этом, надо понимать, что инновации на пустом месте не появляются. Они идут от определенной «сохи» и заканчиваются «атомной бомбой». То есть, пока базовые отрасли страдают от последствий кризиса (к примеру, строительство), инновациям просто не от чего отталкиваться. И инновационная продукция не появляется непосредственно после того, как подписана очередная целевая программа. Это вопрос десятилетий напряженной работы всех сфер экономики (то есть, можно выявить проблему – отсутствие системного подхода).

Таблица 1

**Структура источников финансирования НИОКР в странах мира
в 2013 году [1]**

Страна	Расходы на НИОКР, млн. долл. США	Доля секторов в финансировании затрат на НИОКР, %			
		бизнес	государство	иностраные инвесторы	прочие источники
США	456 977	60,9	27,7	4,5	6,9
Китай	333 521,6	74,6	21,1	0,9	3,4
Япония	162 347,2	75,5	17,3	0,5	6,7
Германия	102 573	66,1	29,2	4,3	0,4
Южная Корея	68 051,5	75,7	23,8	0,3	1,1
Франция	57 986,8	55,4	35	7,6	2,0
Великобритания	41 743,4	46,6	27	20,7	5,7
Россия	36 614	28,2	67,6	3,0	1,2
Польша	8 114	30	61	5,6	3,4

При современных тенденциях к сокращению финансирования науки и образования, снижению качества обучения на всех уровнях системы, говорить о проблемах менеджмента становится бесполезным.

Следует охарактеризовать ситуацию в целом по стране. Объемы теневой экономики составляют от 22% (по оценкам неких федеральных чиновников [4]) до 46% ВВП (по оценкам сотрудников Внешэкономбанка со ссылкой на экспертов Банка России [5]). Отток капитала измеряется сотнями миллиардов долларов. Доля офшорных контрактов в общей структуре экспорта составляет до 40% [3].

Значительно возросло количество эмигрантов. По данным Росстата в 2015 году страну покинули около 350 тысяч человек, что в 5 раз превышает аналогичный показатель 2010 года.

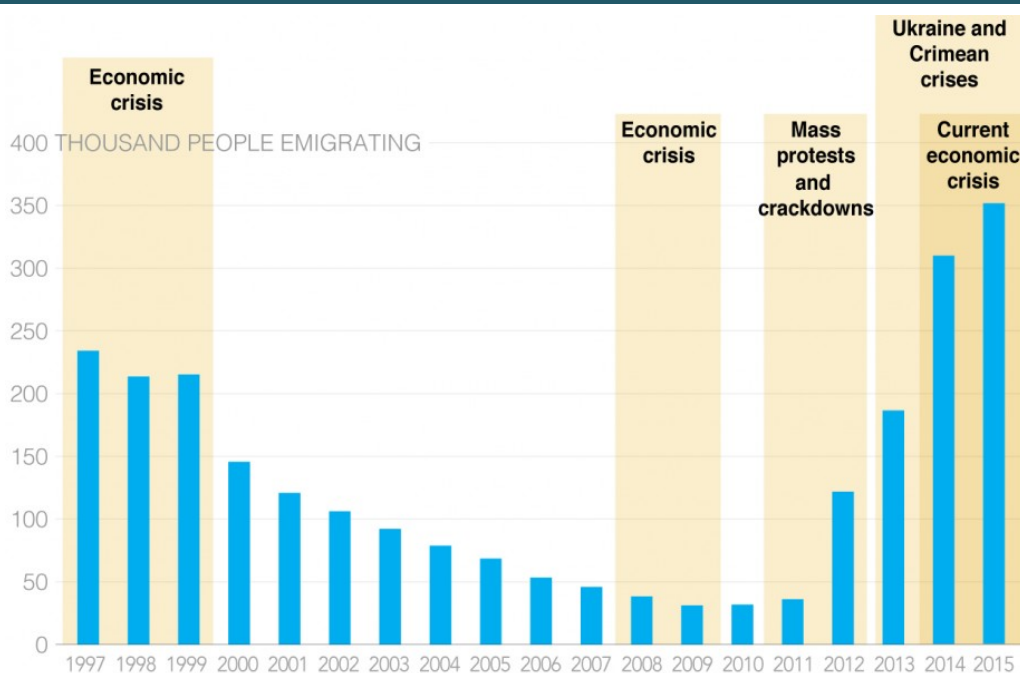


Рис. 3. Динамика выбывших из РФ [6]

Был принят ряд законодательных актов, ограничивающих свободу действий в Интернете, ужесточены нормы административного и уголовного права. В обществе имеет место неравенство и существенный разрыв в уровне благосостояния населения.

Заемные средства (кредиты) для бизнеса нельзя охарактеризовать как «дешевые» и «доступные».

Подобная ситуация совершенно не стимулирует бизнес развиваться.

Для того, чтобы предприниматели вкладывали средства в развитие бизнеса, а не выводили их в офшоры, необходимо создавать благоприятно-устойчивый инвестиционный климат. Это значит, что предприниматель должен в полной мере ощущать гарантии защиты своего бизнеса со стороны закона, и некоторую поддержку со стороны власти.

Менеджеры обучаются в школах и ВУЗах. При этом, школы готовят к сдаче ЕГЭ, а ВУЗы к сдаче госэкзаменов. Работать, создавать прибавочную стоимость, потребительскую ценность, да элементарно объяснить цель всего этого образования ученикам и слушателям учебные заведения не могут. Еще одна проблема менеджмента (в данном случае – менеджмента образования).

Больше того, когда наемный управленец видит, что собственник не стремится вкладываться в развитие компании, его мотивация к развитию также существенно снижается. Это значит, что менеджер не будет повышать квалификацию, расширять кругозор и осваивать новые навыки.

Важен вопрос непонимания руководителями компаний сути вопроса. Если в одном здании располагаются две аптеки, это не дает повод считать его фармацевтическим кластером. Кластер собирается по принципу производственной цепочки и необходимых для ее обслуживания организаций и институтов

(финансовых, научных и т.д.). Необходимо налаживать систему непрерывного повышения квалификации (опять же на всех уровнях управления).

Так как компания – это открытая система, менеджер должен учитывать изменения внешней среды, адаптировать деятельность компании под изменяющиеся условия, оказывать воздействие на внешнюю среду. Стабильная компания это стабильно развивающаяся компания, если рост прекращается, наступает стагнация. Это относится и к экономике в целом. Следовательно, современная экономика и все ее элементы должны непрерывно развиваться. Бизнес должен разрабатывать новые товары и услуги, совершенствовать производство и сбыт, сокращать издержки. Потребителю необходимо осваивать новые модели потребления, конкретизировать свои предпочтения. Государству – поощрять процесс развития, облегчать жизнь бизнесу, предлагать новые сервисы гражданам, стимулировать рост уровня жизни. В такой ситуации экономика растет и укрепляется, ВВП увеличивается. Это называется инновационное развитие.

Инновационным развитием необходимо управлять, задавать направление, финансировать.

Управление должно осуществляться на всех уровнях, начиная с индивидуального предпринимателя, вкладывающего некоторую сумму в освоение новой услуги и заканчивая государственной властью, которая оказывает помощь этому предпринимателю в виде консультаций, субсидий, организации связи с научными учреждениями.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что основной современной проблемой менеджмента (в том числе инновационного) являются сами менеджеры. До тех пор, пока у людей, принимающих решения (не важно, в бизнесе или в органах власти), не сложится понимание системности всех явлений, взаимозависимости одного элемента экономики от другого и зависимости экономики от прочих сфер жизни общества – проблемы будут, и они будут носить системный характер. Доля инновационной продукции будет снижаться, отечественный бизнес не сможет составить конкуренцию иностранному.

Список литературы

1. National Science Board. 2016. Arlington, VA: National Science Foundation Science and Engineering Indicators 2016 (NSB-2016-1), p. 4/45-46.
2. Сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный доступ]. Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/.
3. Бюллетень Счетной палаты №11 (ноябрь) 2014 г. [Электронный доступ]. Режим доступа: <http://www.banki.ru/news/lenta/?id=9438759>.
4. Андрианов В. Проблемы оттока капитала из России [Электронный доступ]. Режим доступа: <http://www.ictsd.org/bridges-news/мосты/news/проблемы-оттока-капитала-из-россии>.
5. Stratfor: эмиграция из России бьет рекорды. Кто уезжает из страны? [Электронный доступ]. Режим доступа: <http://theins.ru/wp-content/uploads/2016/07/Russia-Emigration-062916.png>.

УДК 378:006.025

Трифонова Наталья Викторовна
Варданян Ирина Самвеловна
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ В УСЛОВИЯХ ИНТЕРНАЦИОНАЛИЗАЦИИ БИЗНЕСА

Аннотация. В статье раскрыта важность профессиональных стандартов в условиях интернационализации бизнеса, рассмотрено назначение профессиональных стандартов для компаний, оперирующих в международной среде, выделены направления использования профессиональных стандартов страны базирования и пребывания для международных компаний в зависимости от реализуемого подхода к управлению персоналом, представлен сравнительный анализ немецкой и британской национальной модели стандартизации совершенствования профессиональных квалификаций.

Ключевые слова: профессиональный стандарт, национальная рамка квалификаций, квалификационный уровень, управление персоналом, компетенции.

Trifonova Natalia, V.
Vardanyan Irina, S.
Saint Petersburg State University of Economics

PROFESSIONAL STANDARDS IN TERMS OF BUSINESS INTERNATIONALIZATION

Abstract. The article deals with the importance of professional standards in the internationalization of business conditions. We consider the appointment of professional standards for companies operating in an international environment and to workers. Obtained uses of professional standards in international companies, depending on the implemented approach to personnel management. Submitted by the German and British model development and application of professional standards.

Keywords: professional standards, national qualification framework, qualification level, personnel management, competence.

Международные компании уделяют особое внимание стандартизации совершенствования профессиональных квалификаций в стране базирования и пребывания в связи с необходимостью обеспечения соответствия образовательного и квалификационного уровня привлекаемого или командируемого персонала должностной позиции в регионах присутствия. Неотъемлемым элементом комплексного обеспечения результативного процессов международной рыночной экспансии является динамика квалификационного уровня ключевых специалистов, отвечающая реальным требованиям бизнеса и профессиональным стандартам в стране базирования материнской компании (штаб-квартиры) и странах ее международного рыночного пребывания.

В процессе функционирования международные компании сталкиваются как с национальными, так и с международными профессиональными стандартами. Они призваны, с одной стороны, определить требования к привлечению бизнес-структурами высококомпетентных специалистов, способных работать в условиях национального рынка с учетом специфики отрасли и ее международной интеграции. С другой стороны, они вводят дополнительные требования для бизнеса по подбору, оценке и назначению персонала на различных международных и страновых рынках.

Профессиональные стандарты – документы, системно представляющие актуальную информацию о требованиях к квалификациям, необходимым для выполнения тех или иных видов профессиональной деятельности. Информация, представленная в профессиональных стандартах, востребована работниками определенных профессиональных групп для эффективного осуществления основной деятельности. Профессиональные стандарты способствуют повышению авторитета профессии, позволяют решать широкий круг вопросов формирования и развития кадрового потенциала [1. С. 19]. В профессиональном стандарте предусматривается взаимосвязанное требование к уровням знаний сотрудника, его умениям, профессиональным навыкам, трудовому опыту, организационно-структурным требованиями запросам бизнеса. Стандарт может разрабатываться как для определенных должностей или профессий, так для видов деятельности, в которые включаются полные группы родственных должностей и профессий, например, группа «управление персоналом», группа «финансовые специалисты». В настоящее время разработка профессиональных стандартов наиболее востребована в высокотехнологичных отраслях экономики (развитие энергоэффективных технологий, атомная энергетика, медицинская техника, фармацевтика), характеризующихся высоким уровнем ответственности; сложностью производственного процесса; конструктивной сложностью и комплектностью продукции; требованиями по обязательному выполнению международных и национальных законодательных норм.

Применение профессиональных стандартов позволяет компаниям, работающим на международном рынке:

- определять знания, умения, компетенции, необходимые для определенной должности/структурной позиции в регионе присутствия;
- снижать издержки по отбору и подготовке экспатриантов за счет четкой организации системы подбора персонала, учитывающей при подборе высокий уровень требований национальных профессиональных стандартов в регионе командирования или функциональную сложность (высокая степень стрессоустойчивости, языковые компетенции, толерантность, коммуникативные качества, способность к наставничеству и адаптации, умение работать с командой в регионе присутствия);
- оценивать потребности и возможности в профессиональной подготовке экспатриантов и, при необходимости, создавать в корпоративных университетах программы развития необходимых организации компетенций, внедрения организационных изменений, удер-

жания ценных сотрудников и трансляции ценностей компании командируемому персоналу;

- оценивать и обновлять знания, умения и компетенции экспатриантов (в том числе и дополнительные компетенции), повышать их уровень квалификации и мобильности.

Сотрудникам (как в стране базирования, так и в стране пребывания) использование профессиональных стандартов дает возможность:

- определять знания, умения, компетенции, необходимые для определенной должности/позиции в международной компании;
- более точно оценивать свои компетенции и потребности в профессиональной подготовке с целью реализации должностных требований в регионе присутствия;
- планировать карьерный рост в международной компании и повышать свою квалификацию, а также при необходимости демонстрировать свою мобильность.

Направление использования профессиональных стандартов в международных компаниях зависит от реализуемого подхода к управлению персоналом. Компании, применяющие этноцентрический подход (1) управления персоналом, обладают следующими особенностями:

- применением аналогичных стратегий и практики работы во всех странах (приоритетное использование HR-политик и практик материнской компании);
- подбор и обучение менеджеров для работы за рубежом в пределах головного офиса компании;
- назначение на ключевые управленческие должности сотрудников материнской компании (особенно на этапе запуска зарубежных филиалов);
- принятие ключевых решений (в том числе и кадровых) в материнской компании.

Разработанные в материнской компании политики и практики «спускаются вниз» – в дочерние подразделения, где становятся директивным документом, принимаемым к исполнению всеми подразделениями. Представители материнской компании являются проводниками ее корпоративной культуры, внедряют свои профессиональные стандарты (национальные стандарты штаб-квартиры), адаптируя бизнес-процессы в соответствии с местной спецификой ит.д.

Компании, применяющие полицентрический подход (2) в управлении персоналом, обладают следующими особенностями:

- децентрализованным управлением человеческими ресурсами;
- процедурой передачи полномочий и принятия решений с учетом местных особенностей, т.е. предприятие в регионе управляется на «местном уровне»;
- обучение и развитие менеджеров для работы на ключевых позициях в стране функционирования филиала;
- назначение на ключевые позиции сотрудников, рекрутированных на местном рынке труда;

- самостоятельной разработкой HR-политики и практики в зарубежных филиалах, при которой корпоративные стандарты применяются как рекомендации, а не жесткие регламентирующие документы.

При полицентрическом подходе каждая компания в регионе рассматривается как «страновая единица». Каких-либо единых принципов и подходов нет и, если рынок в регионе достаточно ограничен (квалифицированных специалистов недостаточно), то при поиске кандидатов на ключевые позиции могут возникнуть проблемы. В то же время демонстрация доверия к локальным кандидатам благоприятно сказывается на имидже компании в глазах местного сообщества – она воспринимается как легитимный игрок на рынке, ассоциируется с развитием экономики данного региона.

В отличие от этноцентрического подхода при полицентрическом представителе материнской компании не являются проводниками корпоративной культуры, поэтому компании, работающие в стране пребывания, внедряют профессиональные стандарты, действующие в ней.

Компании, применяющие геоцентрический подход (3) управления персоналом, обладают следующими особенностями:

- управление человеческими ресурсами в глобальном масштабе;
- гармонизация управления человеческими ресурсами как отзыв на универсальные факторы окружающей среды;
- создание и развитие групп менеджеров и специалистов из разных стран – поликультурных команд (при этом развиваются компетентные специалисты внутри компании, соответствующие профессиональным стандартам и страны базирования, и страны пребывания, и международным стандартам)
- развитие мобильности и универсальных компетенций сотрудников.

При геоцентрическом подходе компании внедряют международные профессиональные стандарты, адаптируя их на местном уровне.

Использование профессиональных стандартов вносит определенный вклад в развитие и функционирование международных рынков труда и способствует:

- созданию и развитию высокого профессионального уровня рабочей силы, наиболее полно соответствующего потребностям бизнес-сообществ в разных странах и обеспечивающего повышение качества и конкурентоспособности;
- результативному, целесообразному подбору компетентного персонала, способного работать в условиях международного бизнеса;
- развитию глобальной мобильности рабочей силы;
- выявлению потребностей в рабочей силе, сформированной представителями международного бизнеса;
- своевременной и соответствующей изменениям на международных конкурентных рынках системы профессиональной подготовки;
- проведению оценки, аттестации и сертификации квалификации кадров, исходя из потребностей международного рынка труда.

Деятельность по разработке, совершенствованию и внедрению в практику профессиональных стандартов развивается в мире по нескольким направлениям

ям. Обеспечение качества рабочей силы, формирование эффективных механизмов ее поддержания и повышения уровня качества рабочей силы, взаимодействие сферы труда и сферы образования имеют большое значение для стран с развивающейся экономикой и высоко конкурентными рынками, где профессиональные стандарты формируются одновременно с развитием международных бизнес-операций.

В различных страновых системах по-разному индцировалось появление профессиональных стандартов, что дает основание выделить несколько моделей развития и применения профессиональных стандартов (например, модель Германии и Великобритании).

Например, в Германии исторически сложилось, что вопросами стандартизации занимается государство. Данная традиция определяет приоритетное формирование национальной рамки квалификаций. Тем самым, именно в Германии система стандартизации совершенствования профессиональных квалификаций базируется на единой рамке, исключая обособленное формирование отдельных профессиональных стандартов. Высокий уровень государственных требований к качеству продукции, к безопасности работ, к рачительному использованию ресурсов и экологической сохранности, лежит в основе использования данной модели в подавляющем перечне производственных отраслей. В Великобритании стандартизация профессиональной деятельности развивалась по иному принципу – приоритетность инициативы самого бизнеса. В стране фиксировалось отставание образовательных результатов от потребностей бизнеса, а компетенции выпускников не всегда соответствовали требованиям бизнеса.

Модель Германии. В стране мало распространены профессиональные стандарты, но каждая программа профессионального обучения основывается или разрабатывается на базе определенных профессиональных требований, хотя такое понятие как «профессиональный стандарт», в Германии не распространено, и оно не пользуется популярностью при адаптации подобных систем других европейских странах.

Из этого следует, что разработка учебных планов и программ профессионального обучения тесно связана с профессиональной стандартизацией. Если посмотреть с этой точки зрения, то в Германии существует около 2500 требований к профессиональной деятельности, которые часто приравниваются к профессиональным программам обучения. Образовательные программы в Германии отвечают в части содержания и структуры процесса обучения требованиям, предъявляемым к профессии и должности в определенной сфере деятельности на основании Национальной рамки квалификаций. Есть одно важное условие для разработки профессиональных требований и/или национальных образовательных (профессионально технических или общетеоретических) программ – это наличие модулей, информирующих учащихся о системах труда и занятости, системе образования и профессионального обучения. В Германии все эти структуры функционируют взаимосвязано и, в результате, солидарно формируют необходимую информационную поддержку в процессе разработки Национальной квалификационной рамки. Особое внимание уделяется анализу различных видов трудовой деятельности, изучению процессов образования, со-

держанию программ обучения, в результате чего, изменения в процессе труда и образовании осуществляются в соответствии с требованиями рынка.

Британская модель. В самой стране национальные профессиональные стандарты (National Occupational Standards) являются одним из элементов системы обеспечения качества рабочей силы.

В состав национальных профессиональных стандартов входят:

- рамка квалификаций, состоящая из шести уровней и объединяющая различные траектории образования и профессиональной подготовки;
- сеть Отраслевых квалификационных советов (Советов по развитию отраслевых квалификаций) (Sector Skills Councils), которые формируют и оценивают знания, умения и компетенции, необходимые для работы в определенной отрасли и области;
- программы профессионального образования и подготовки, обеспечивающие взаимосвязь различных уровней образовательных программ, от базовых степеней до послевузовского образования;
- частные образовательные учреждения, которые реализовывают программы по профессиональному обучению и подготовке, тесно сотрудничают с региональными организациями и местным бизнесом с целью обеспечения востребованными программами подготовки на основании запроса рынка труда данного региона.

Квалификационные программы, действующие в Великобритании, характеризуются:

- «размером», который выражается количеством часов обучения (данные программы подтверждаются свидетельством, если пройдено от 10 до 120 часов, сертификатом – в случае прохождения программы, равной 130-160 часам, и дипломом – в случае размера программы в 370 часов и более);
- комплексом стандартных единиц, каждая из которых может обладать разной кредитной емкостью;
- количеством кредитов, которые требуются для получения профессии, что определяет разработчик единиц стандартов (Отраслевой Совет).

В Англии процедура разработки стандартных единиц компетентности и правил их комбинации в квалификационных требованиях осуществляются по факту решений отраслевых советов (Skills Development Councils) или профессиональных организаций. Стандартные единицы подлежат хранению в базах данных государственного Офиса по Регулированию Квалификаций (Ofqual). Около 160 Организаций (Awarding Bodies), имеют право на разработку квалификаций. Каждая из упомянутых организаций может создать квалификационное требование, базируясь на определенные стандарты, и предложить образовательным учреждениям, реализующим программы оценки квалификационного уровня под эгидой Awarding Bodies. Такая процедура разработки квалификационных требований определяется как государственно регулируемая, но не Национальная.

Структура, которая регулирует и координирует деятельность по созданию профессиональных стандартов в стране, – Совет по национальным профессио-

нальным стандартам (The National occupational standards board) [6. С.2], приступивший к работе в 2003 г. и заменивший Группу по проектам и стандартам. Совет имеет сложную систему представительства, что подтверждает следующий перечень его членов:

- Агентства по квалификациям и образовательным программам – QCA,
- Квалификационного Агентства Шотландии (Scottish Qualifications Authority – SQA) [3. С. 1],
- Агентства по присвоению и оценке квалификационного уровня Уэльса (Qualifications, Curriculum and Assessment Authority for Wales – ACCAC),
- Совета по учебным программам, оценочным требованиям и экзаменационным испытаниям Северной Ирландии (Council for the Curriculum, Examinations and Assessment (CCEA) for Northern Ireland) [2. С. 3],
- Агентства по развитию отраслевых квалификаций (Sector Skills Development Agency – SSDA) [4. С. 1]
- и шесть представителей работодателей.

Совет возглавляет один из представителей работодателей. Чтобы осуществить текущую работу по руководству процессами разработки профессиональных стандартов Совет созывает координационную группу, которая состоит из членов всех 4 национальных агентств, ответственных за решение квалификационных вопросов QCA, SQA, ACCAC, CCEA, SSDA. Основная роль Совета – обеспечение высокого уровня действующих профессиональных требований, осуществление процессов финансирования и обновления стандартов на конкурсной основе, мониторинг осуществления проектов разработки стандартов и утверждения результатов. Координационная группа (UK Co-ordinating Group (UKCG)) одобряет стандарт и действует от имени Совета по национальным профессиональным стандартам. Все действия группы координируются Агентством по развитию отраслевых квалификаций. Начиная с 1 апреля 2007 года, национальные профессиональные стандарты должны проходить обязательную экспертизу, проводимую с учетом критериев качества (NOS Quality Criteria). В Англии стандарты находятся в базе данных Офиса по регулированию квалификаций – Стандарты и квалификации детально описаны в Руководствах по квалификации (Qualification Handbook).

Разработкой национальных стандартов занимаются советы по развитию классификаций по отрасли, а также организации, которые разрабатывают и формируют стандарты. К созданию национальных профессиональных стандартов допускаются только советы и организации. Советы выполняют роль «опекуна» стандартов, отвечая за их функционирование, обновление, обеспечивая им свободный допуск в использовании всеми организациями, учреждениями высшего и послевузовского образования, использующими в своей работе профессиональные стандарты.

Мировой опыт показывает, что недостаточно просто создать качественные профессиональные стандарты, необходимо постоянно поддерживать их соответствие процессам квалификационной динамики, образовательного результата, за-

проса бизнес-сообщества и вариантов структурирования лидирующих компаний отрасли, что требует привлечения стейкхолдеров, основным из которых являются крупные национальные компании, традиционно оперирующие на многочисленных зарубежных рынках, к работе по формированию и использованию профессиональных стандартов; рационального распределения полномочий между ними, участия компаний в качестве работодателей в данных процессах; формирования организационных механизмов по работе и поддержанию редакционной динамики профессиональных стандартов, позволяющей своевременно и качественно обновить и обеспечивать преемственность в новых версиях документов.

Список литературы

1. Блинов В.И., Батрова О.Ф., Есенина Е.Ю., Факторович А.А. Профессиональные стандарты: от разработки к применению // Высшее образование в России. 2015. №4.
2. Council for the Curriculum, Examinations and Assessment (CCEA) for Northern Ireland [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://ccea.org.uk> (дата обращения 15.01.2017).
3. Scottish Qualifications Authority [Электронный ресурс]. Режим доступа <http://www.sqa.org.uk/sqa/70972.html> (дата обращения 14.02.2017).
4. Sector Skills Development Agency (SSDA) [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.sqa.org.uk/sqa/32239.html> (дата обращения 13.02.2017).
5. Nada R. Sanders, R. Dan Reid. Operations Management: An Integrated Approach. 5th Edition John Wiley & Sons, 2012. p. 269
6. The National occupational standards board [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.gov.uk/government/publications/national-occupational-standards> (дата обращения 12.01.2017).

УДК 336

Трифонова Наталья Викторовна
Прошкина Александра Сергеевна
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет

ИССЛЕДОВАНИЕ ЗНАЧИМОСТИ МОТИВИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ГРУПП ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ НА РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Аннотация. Статья посвящена мотивационным аспектам управления персоналом на промышленном предприятии. Данный аспект рассматривается с позиции развития интеллектуального капитала организации как важного фактора повышения эффективности и оптимизации деятельности. Специфика организации производственного процесса накладывает ряд условий, которые необходимо учитывать при формировании качественной и результативной мотивации сотрудников.

Ключевые слова: мотивация, профессиональные группы, интеллектуальный капитал.

Trifonova Natalia, V.

Proshkina Aleksandra, S.

Saint-Petersburg State University of Economics

MOTIVATIONAL FEATURES OF PROFESSIONAL GROUPS IN INDUSTRIAL SECTOR

Abstract. The article is devoted to motivational aspects of the human resources management in industrial sector. This aspect is considered from the view of intellectual capital the development in the organization as an important factor in increasing the efficiency and optimization activities. The specific of the production process imposes a set of conditions that must be considered during in motivation process.

Keywords: motivation, professional groups, intellectual capital.

Процесс создания знания становится одной из самых актуальных тем исследований в области менеджмента последних лет. Ведь информационное общество построено на возрастающей ценности знания, которое встает в один ряд с такими традиционными факторами производства как труд, земля, капитал. Концепция «информационного общества» неразрывно связана с теорией «постиндустриального общества», получившей развитие в работах таких исследователей как А. Турен [1. С. 85] и Д. Белл [2. С. 221]. Локомотивом экономики «постиндустриального общества» становится сфера услуг, а не индустриальный сектор экономики. Акцент на сфере услуг обуславливает роль взаимодействия между представителями социума, что влечет ускорение процесса обмена знаниями и информацией. Стоит отметить, что на базе концепции «постиндустриального общества» свое развитие получили теории, ориентированные на разработку отдельных аспектов данного типа общества. Так, изучение информационного аспекта постиндустриального общества нашло отражение в работах Й. Масуда, Ф. Махлупа, А. Минка [3].

Начало эпохи «информационного общества» принято связывать с развитием компьютерных технологий и появлением интернета во второй половине XX столетия. В частности, в 1989 г. была разработана всемирная паутина («world wild web»), открывшая доступ к огромному объему информации и инструментам коммуникации. В середине 1990-х вопросы информационного общества стали обсуждаться влиятельными международными организациями: ЮНЕСКО, комитеты Совета Европы. В теории менеджмента появление термина «информационное общество» или «общество знаний» обязано работам П. Друкера [4], в которых раскрывалась связь между эволюцией общества и увеличением роли знания в нем. Э. Тоффлер, Д.Б. Куинн разделяли взгляды П. Друкера на превалирующую роль знания в информационном обществе, которое способно стать единственным ресурсом экономики, отодвинув остальные на второй план.

Д. Нортон и Р. Каплан [6] одними из первых начали публиковать исследования, посвященные изменениям в методиках управленческого учета для достижения поставленных стратегических целей. В рамках разработанной ими сбалансированной системы показателей особое внимание уделялось балансу внешних и

внутренних оценок деятельности компании. В классической системе показателей детальности организации меньше половины параметров относились к финансовой области, остальные представляли собой тяжело измеримые нефинансовые индикаторы. Ранние исследования причин разрыва между балансовой и рыночной стоимостью послужили формированию концепции оценки брэнда и гудвила. Развитие теории «информационного общества» и углубленное изучение процесса создания знания привели к выделению «интеллектуального капитала» среди важнейших нефинансовых факторов стоимости организации.

Несмотря на множество трактовок понятия «интеллектуальный капитал компании», можно выделить общие черты определений. Прежде всего, акцент на роль интеллектуального капитала в формировании добавочной стоимости производимого продукта или ключевой компетенции, что соответствует принятому в современном стратегическом управлении «ресурсному подходу». Отнесение знания к одному из важнейших ресурсов организации можно проследить в работах Э. Пенроуз [7], согласно которым фирму стоит рассматривать как «...и административную организацию, и собрание производительных ресурсов, как людских, так и материальных». Но отправной точкой в распространении теории «ресурсного подхода» стоит считать статью К. Прахалада и Г. Хамела «ключевая компетенция фирмы» [8]. На основе анализа деятельности крупных компаний из разных стран, авторы предложили концепцию конкурентного преимущества фирмы, основанного на управлении уникальным набором ресурсов. Тем самым отмечена возможность конкурентного преимущества при равноправном доступе фирм ко всем типам ресурсов. Монополизация рынка не сможет оградить фирму в долгосрочном периоде от угрозы конкуренции, поэтому компаниям рациональнее определить собственную ключевую компетенцию, которая не подлежит копированию последователями, трансформируема, не может быть легко заменена аналогами и ценна для потребителя.

К примеру, американские телекоммуникационные компании GTE и NEC при схожей технологической базе по-разному отнеслись к идентификации собственной ключевой компетенции. В начале 1980-х GTE занимала лидирующие позиции, в то время как у NEC не было столь обширного опыта в освоении рынков. Но, если NEC смогла выйти за границы привычного рынка телефонии и устремилась в сегмент портативных устройств связи и компьютеров, то компания GTE осталась в базовом сегменте телефонии. При сравнении показателей прибыли на 1988 г. уступила компании NEC, которая посчитала необходимым совместить технологии, используемые в компьютерах и телефонах, тем самым получив конкурентное преимущество.

В отличие от классических факторов производства – труда, земли и капитала – ключевую компетенцию сложно оценить и приобрести за денежное вознаграждение. В связи с этим в рамках ресурсной концепции интеллектуальный капитал занимает важную позицию.

Интеллектуальный капитал включает в себя человеческий капитал, организационный и отношенческий. Под человеческим капиталом понимают совокупность знаний, навыков и компетенций персонала организации. В отношенческий капитал включены связи компании с поставщиками, клиентам, партне-

рами и другими группами заинтересованных лиц. К организационному капиталу относят патенты, информационные системы, бренды и бизнес-процессы.

В рамках определений «человеческого капитала» особое внимание уделено такой составляющей как мотивация персонала отдельного предприятия. Изучение мотивации в качестве динамической характеристики интеллектуального капитала находится в поле научной дискуссии. Поскольку мотивационная динамика может быть постоянной во времени (в случае воздействия со стороны органичного рабочего процесса) или дискретной величиной (в случае базирования на потребностях отдельных индивидов) необходимо решить две основные дилеммы:

- рассматривать ли при определении человеческого капитала мотивационный уровень отдельных профессиональных групп, во взаимодействии которых создается ключевая компетенция компании, или измерять совокупность мотивационной динамики отдельных сотрудников;
- ориентироваться на дискретную мотивацию, базирующуюся на возможности фокусированного положительного подкрепления, или на постоянную во времени мотивацию, формируемую органичным рабочим процессом.

Большинство исследователей склоняется к версии описания человеческого капитала посредством мотивационной динамики функционально однородных профессиональных групп. Под *профессиональной группой* понимается совокупность сотрудников, объединенных как однородными, так и отличными процессами (прежде всего, производственными или управленческими), смежными по наличию управленческих обязанностей, располагающая собственными групповыми интересами, ценностями, компетенциями. Базовыми элементами ценностной структуры можно выделить *сохранение и развитие базового рабочего процесса, обогащение работы и солидарное развитие применяемых инструментов и методов*. В производственной компании реализация данных групповых ценностей может варьироваться в зависимости от существующих условий трудовой деятельности [8]. Таким образом, процесс мотивации персонала играет важную роль в управлении профессиональными группами на промышленном предприятии, внося существенный вклад в формирование человеческого и интеллектуального капитала компании.

Говоря об особенностях мотивирования профессиональных групп на промышленном предприятии, стоит выделить основной принцип, которому должна соответствовать система мотивации предприятия: *идентификация базового рабочего процесса для профессиональной группы как совокупности обобщенных трудовых функций* должна соответствовать требованиям разнообразия умений и навыков, а также комплексности, значимости, автономности и наличия обратной связи [9].

Немаловажный фактор в процессе мотивационной динамики профессиональной группы и реализуемых ею ценностей *сохранения и развития базового рабочего процесса, обогащения работы и солидарное совершенствования применяемых инструментов и методов* сыграло формирование так называемых «рабочих династий», включающих в себя несколько поколений сотрудников,

проработавших на одном предприятии многие годы. Фактор привязанности и формирование определенной профессиональной группы также определяют наличие замкнутых связей в системе организации. С одной стороны, замкнутость групповых связей внутри предприятия положительно влияет на сплоченность коллектива предприятия. С другой стороны, данное ограничение существенно ослабляет скорость реакции компании на вызовы внешней среды и обмена информацией, включая знание.

Кроме того, внутренняя среда предприятия способна наложить существенные ограничения на реализацию указанных принципов мотивации персонала. Ряд исследователей выделяет ограничение возможности самореализации работников, что, в конечном итоге, способно снизить эффективность трудовой деятельности.

Таким образом, исследование особенностей мотивации профессиональных групп на промышленном предприятии представляется актуальной темой не только с позиции выстраивания эффективной системы управления персоналом, но и с точки зрения развития интеллектуального капитала компании.

Список литературы

1. Турен А. Возвращение человека действующего. Очерк социологии / Пер.с фр. Е.А. Самарской. Ред. пер. М.Н. Грецкий. М.: Научный мир, 1998. 204 с.
2. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования / Пер. с англ. Изд. 2-е, испр. и доп. М.: Academia, 2004. 788 стр.
3. Емельянов Ю.С. Человеческий капитал в модернизации России: Инструментальный и корпоративный аспекты / Ю.С. Емельянов, А.А. Хачатурян. М.: ЕдиториалУРСС, 2011. 416 с.
4. Drucker P. The New Productivity Challenge // Harvard Business Review, 1991, November-December, p. 69-79.
5. Toffler A. Power shift: Knowledge, Wealth, and Violence at the Edge of the 21st Century. New York: Bantam Books, 1990.
6. Kaplan R.S., Norton D.P. 2004. Measuring the strategic readiness of intangible assets. Harvard Business Review 82(2): 52–63.
7. Penrose E.T. The Theory of the Growth of the Firm. Oxford: Basil Blackwell, 1959.
8. Хамел Г., Прахалад К.К. Конкурируя за будущее. Создание рынков завтрашнего дня / Пер. с англ. М.: Олимп-бизнес, 2014. 288 с.
9. Hackman J., Oldham G. Motivation through the design of work: test of a theory. Organizational Behavior and Human Performance, 16, 2, August 1976, Pp. 250-279.
10. Руус Й., Пайк С., Фернстрем Л. Интеллектуальный капитал: практика управления. 2-е изд. СПб.: Высшая школа менеджмента, 2008. С. 54-55.
11. Трифонова Н.В., Кошелева Н.В. Организационное поведение. СПб: Изд-во СПб. гос. ун-та экономики и финансов, 2008. С. 74-78.
12. Хвостов А. Соичиро Хонда. История успеха [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://ingenerhvostov.ru/istorii-uspeha/soichiro-xonda-istoriya-uspeha.html> (дата обращения 02.02.2016).
13. Мильнер Б.З. Управление знаниями в инновационной экономике: Учебник. М.: Экономика, 2009.

УДК 659

Хансуварова Татьяна Александровна
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет

УНИФИКАЦИЯ РЕГУЛИРОВАНИЯ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ФИНАНСОВЫХ УСЛУГ В ЕАЭС

Аннотация. Эффективность международного сотрудничества в области инновационной и инвестиционной деятельности во многом зависит от гармоничности законодательства стран-партнеров. Кроме того, унификация стандартов представления финансовой информации является необходимым условием для формирования прочных связей между инвесторами и объектами инвестирования. Для повышения инвестиционной активности компаний на территории стран ЕАЭС, разрабатываются меры по унификации законодательства и созданию единого информационного пространства. В процессе реформирования находятся рынки финансовых услуг, участники которых занимаются сопровождением инвестиционных сделок и обеспечением информационной поддержки инвесторов. В статье рассмотрены основные аспекты унификации стандартов представления финансовой информации компаниями стран-участниц ЕАЭС, в частности, переход к использованию Международных стандартов составления финансовой отчетности, а также перспективы унификации рынка аудиторских услуг и переход аудиторских компаний на Международные стандарты аудита.

Ключевые слова: инвестиции, финансовые услуги, регулирование, ЕАЭС, инновационный рост, информационное пространство, МСФО, аудит.

Khansuvarova Tatyana, A.
Saint-Petersburg State University of Economics

REGULATION'S UNIFICATION OF INVESTMENT AND FINANCIAL SERVICES IN THE EEU

Abstract. The effectiveness of international cooperation in the field of innovation and investment activity largely depends on the harmony of partner countries' legislation. In addition, unification of standards for presentation of financial information is a requirement for making the strong dealings between investors and investment objects. The measures development for harmonizing legislation and creation of common information space helps the increase of investment activity of companies in the territory of the EEU countries. The members of financial services markets, engaging in support of investment transactions and providing information support for investors are in the process of reforming. The article discusses the main aspects of the standards's unification of financial information by companies EEU member countries, in particular, the transition to the international standards of financial reporting, as well as the prospects for the unification of the audit services market and audit firms transition to International Standards on Auditing.

Keywords: investments, financial services, regulation, EEU, innovation-driven growth, infosphere, IFRS, auditing.

Оптимизация и повышение эффективности инвестиционной деятельности сегодня требует не только совершенствования механизма правового регулирования инвестиционных отношений на национальном уровне, но и международ-

ного сотрудничества в области построения регулятивных процессов [5. С. 288]. Адаптация национальных систем регулирования финансового сектора, включая инвестиционную деятельность как важнейшую с точки зрения привлечения ресурсов [2] и обеспечения инновационного роста [1], должна происходить с учетом осуществляемых интеграционных процессов. Одним из инструментов такой оптимизации является создание и функционирование Евразийского экономического союза (далее – ЕАЭС) на основе Договора о Евразийском экономическом союзе от 29.05.2014 г. На настоящий момент государствами – участниками Договора являются Российская Федерация и 4 Республики – Беларусь, Казахстан, Армения и Кыргызстан.

Международно-правовая природа Договора о ЕАЭС – учредительный акт, на основе которого создается организация региональной экономической интеграции (ЕАЭС), обладающая международной правосубъектностью. На основе Договора создается определенное экономико-правовое пространство (общий рынок, проведение скоординированной, согласованной или единой отраслевой политики), содержание которого может определяться учредительным договором и иными международными договорами в рамках Союза, а территориальная сфера действия включает территории всех государств-членов без каких-либо изъятий.

В данном пространстве должны функционировать сходные (сопоставимые) и однотипные механизмы регулирования экономики, основанные на рыночных принципах и применении гармонизированных или унифицированных правовых норм, и существует единая инфраструктура.

Объектом представленного исследования является функционирование таких финансовых организаций, как инвестиционные, венчурные фонды и банки, кредитующие инвестиционные проекты. В более широкой интерпретации к объектам исследования можно отнести любую компанию, осуществляющую или намеревающуюся осуществлять прямые инвестиции на территории ЕАЭС. Характеризуя правовой режим иностранных инвестиций в ЕАЭС, важно обратить внимание на систему гарантий и защиты прав иностранного инвестора, который вкладывает свои денежные средства и иное имущество, по сути, в объекты экономики другого государства, имеющего свое инвестиционное законодательство и экономические риски. В данной работе будут рассмотрены основные положения инвестиционного законодательства стран-членов ЕАЭС и меры, принимаемые государствами для их унификации.

В РФ инвестиционное законодательство, прежде всего, характеризуется комплексностью. Нормы, регулирующие финансово-инвестиционную деятельность, содержатся как в инвестиционном, так и в налоговом, гражданском, таможенном российском законодательстве. Инвестиционное законодательство России составляют две группы нормативно-правовых актов:

- 1) нормативно-правовые акты, непосредственно регулирующие инвестиционную деятельность (Федеральный закон от 25.02.1999 №39-ФЗ (ред. от 28.12.2013) «Об инвестиционной деятельности в Российской Федерации, осуществляемой в форме капитальных вложений», Закон РСФСР от 26.06.1991 №1488-1 (ред. от 19.07.2011) «Об инвестиционной деятельности в РСФСР»,

Федеральный закон от 09.07.1999 №160-ФЗ (ред. от 05.05.2014) «Об иностранных инвестициях в Российской Федерации» и другие);

2) нормативно-правовые акты, опосредовано регулирующие инвестиционную деятельность (Гражданский кодекс Российской Федерации, Налоговый кодекс Российской Федерации и другие).

Иностранные инвестиции в Российской Федерации регулируются одноименным Федеральным законом «Об иностранных инвестициях в Российской Федерации», в соответствии с которым иностранная инвестиция – вложение иностранного капитала в объект предпринимательской деятельности на территории Российской Федерации в виде объектов гражданских прав, принадлежащих иностранному инвестору, если такие объекты гражданских прав не изъяты из оборота или не ограничены в обороте в Российской Федерации в соответствии с федеральными законами, в том числе денег, ценных бумаг (в иностранной валюте и валюте Российской Федерации), иного имущества, имущественных прав, имеющих денежную оценку исключительных прав на результаты интеллектуальной деятельности (интеллектуальную собственность), а также услуг и информации.

Основным нормативно-правовым актом, определяющим правовой режим иностранных инвестиций ЕАЭС является Договор о ЕАЭС, а также Протокол о торговле услугами, учреждении, деятельности и осуществлении инвестиций (Приложение № 16 к Договору о ЕАЭС). При этом нормы Договора об инвестициях распространяют свое действие на различные отрасли экономики. В результате анализа положений Договора и Приложения к нему, можно выделить как позитивные, так и негативные аспекты правового регулирования иностранных инвестиций в ЕАЭС.

Среди позитивных моментов необходимо отметить закрепление на международном уровне конкретных правовых гарантий защиты прав иностранных инвесторов, например, механизма выплаты компенсации инвестору при экспроприации (п. 80 раздел 7 Протокола о торговле услугами, учреждении, деятельности и осуществлении инвестиций (Приложение №16 к Договору о ЕАЭС)).

Среди барьеров эффективного правового регулирования иностранных инвестиций в ЕАЭС, главным образом, следует выделить несогласованность понятийно-категориального аппарата иностранных инвестиций и некоторых положений национального законодательства стран-участников Договора о ЕАЭС, что, в свою очередь, требует гармонизации. Так, если сравнивать понятие инвестиций, закрепленное национальным законодательством государств-участников, с понятием, установленным в Договоре о ЕАЭС, можно обнаружить различия, касающиеся цели и содержания инвестиций. Кроме того, определенным барьером на пути гармонизации законодательства стран ЕАЭС является иерархическая несогласованность нормативных актов. Так, например, в РФ Конституционным судом была отклонена жалоба инвестора о невыплате дивидендов по привилегированным акциям. Суд сослался на статьи 32 и 42 208-ФЗ «Об акционерных обществах» несмотря на закрепленную в Уставе организации обязанность по выплате, подлежащую выполнению в соответствии со статьей 11 этого же 208-ФЗ [6].

Одним из важных решений по унификации регулирования инвестиций выступает переход стран-членов ЕАЭС на Международные Стандарты Финансовой отчетности (МСФО). Факторы, определяющие проблемные узлы применения МСФО в странах Евразийского экономического союза, можно разделить на две группы: а) особенности стран-участниц ЕАЭС (социально-экономические, географические, политические; б) специфика самой системы МСФО [3]. Хотя отчетность финансовых институтов стран ЕАЭС составляется сегодня в формате МСФО, различия в регулятивных нормах финансового сектора оказывает решающее влияние на сопоставимость результатов МСФО. Система МСФО, с учетом ограничений учетного отражения экономики, обладает высокой динамичностью, постоянно развивается и подстраивается под потребности пользователей отчетности и эволюцию экономических процессов.

Государствам-членам ЕАЭС предстоит выработать единый подход к регулированию аудиторской профессии, как в вопросе согласования функций и ответственности, прав и обязанностей, лицензирования, так и унификации образовательных и компетентностных требований, что потребует совместной работы различных государственных органов. Соответственно, в ходе выработки такого подхода и согласования позиций может пойти речь о создании наднационального регулятора как в финансовой сфере в целом, так и в области регулирования аудита и функционирования аудиторских организаций.

Важной проблемой являются национальные ограничения в допуске аудиторов к работе с отдельными категориями субъектов аудита. В РФ обязательный аудит так называемых общественно значимых хозяйствующих субъектов не может проводиться индивидуальными аудиторами. В Казахстане существует отдельный перечень аудиторских организаций, которые имеют право аудировать публичные компании, акции которых обращаются на Казахстанской фондовой бирже. При условии сохранения ограничений на пространстве ЕАЭС их механизм должен быть унифицирован и установлены общие правила работы.

Задача унификации стандартов аудита может быть решена путем признания международных стандартов аудита (МСА) на территории стран-участниц ЕАЭС. Изменения в этом направлении опираются на уже достигнутые положения и принятые решения. Так, в Казахстане аудит уже осуществляется согласно международным стандартам, не противоречащим национальному законодательству. Стандарты размещены на казахском и русском языках в открытом доступе организацией, имеющей разрешение на их официальную публикацию от Комитета по международной аудиторской практике при Международной федерации бухгалтеров (таким правом обладает Палата аудиторов Республики Казахстан). В то же время в Республике Беларусь действуют национальные стандарты аудита, которые в отдельных аспектах существенно отличаются от МСА [3]. В России 11 июня 2015 г. правительство приняло Положение о признании МСА на территории страны, в настоящее время активно ведется техническая работа по подготовке документов.

Консультативным комитетом по финансовым рынкам 3 октября 2014 г. была одобрена Концепция проекта Соглашения об аудиторской деятельности на территории Евразийского экономического союза [4]; в России вслед за дру-

гими странами осуществляется переход на международные стандарты финансовой отчетности. Резюмируя выше изложенное, можно констатировать, что правовой режим иностранных инвестиций в ЕАЭС требует дальнейшего совершенствования в части:

- гармонизации национального законодательства, формулирования единой для стран ЕАЭС специальной терминологии, категориального аппарата инвестиционной деятельности;
- иерархичности создаваемых нормативных актов, четкого определения их места в иерархии нормативных актов как ЕАЭС в целом, как и отдельной страны-участницы ЕАЭС;
- законодательного закрепления основополагающих понятий режима иностранных инвестиций (инвестиционный договор, инвестиционное соглашение, инвестиционный консультант, инвестиционная безопасность);
- возможности участия для иностранного инвестора через различные фонды развития в специальных государственных и иных программах поддержки, доступных пока только для отечественных инвесторов;
- законодательного закрепления в национальном законодательстве (инвестиционном, налоговом, таможенном и др.) государственных участников экономических гарантий защиты прав иностранного инвестора, включая предоставление льгот по уплате налоговых и неналоговых платежей;
- подготовки квалифицированных специалистов по финансовой отчетности, аудиторов, инвестиционных консультантов в приоритетных сферах экономики.

Если говорить об основных игроках международного рынка аудиторских услуг, то практически монопольную позицию занимают компании «большой четверки». Обусловлена такая позиция в большей степени не требованиями регуляторов, а запросами пользователей отчетности, являющейся объектом аудита. К таким пользователям прежде всего относятся кредитные организации и инвесторы, зачастую зарубежные. Для них важно получение объективной и максимально точной финансовой информации, составленной по понятным правилам. Зачастую они не осведомлены об уровне профессиональной компетенции региональных аудиторских компаний и, соответственно, делают выбор в пользу проверенных поставщиков данных услуг, имеющих хорошую деловую репутацию.

Создание единого рынка аудиторских услуг в ЕАЭС будет иметь ряд последствий, которые неизбежно повлияют на существующее положение дел. Среди таких последствий – консолидация участников рынка аудиторских услуг в пользу тех организаций, которые смогут предложить единообразный продукт высокого качества на всем пространстве стран ЕАЭС. Реализация идеи Союза требует возрастания уровня доверия между союзными государствами. Доверие и взаимная заинтересованность должны касаться и бизнеса стран ЕАЭС, что будет вызывать интерес и к услугам профессиональных аудиторов стран ЕАЭС.

Список литературы

1. Голохвастов Д.В., Покровская Н.Н., Смирнов П.Д. Системные нормативные регуляторы поведения рыночных агентов в условиях экономики знаний // Социология и право. 2014. №4(26). С. 12-23.
2. Куриленко М.В., Покровская Н.Н. Рынок государственных ценных бумаг в России: проблемы и перспективы развития // Интернет-журнал Науковедение. 2016. Т. 8. №4(35). С. 28.
3. Рожнова О. МСФО являются инструментом создания единого экономического информационного пространства ЕАЭС // Экономика и финансы ЕАЭС. 2015. №3.
4. Хулхачиев Б. Финансовая политика в рамках Евразийской интеграции // Евразийская экономическая комиссия. 2015.
5. Pokrovskaja N.N. Global and local regulating approach for sustainable development // International Journal of Sustainable Manufacturing. 2012. Т. 392. Pp. 287-292.
6. Определение Конституционного Суда РФ от 17.01.2017 №1-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы акционерного общества «Управляющая компания «Арсатера» на нарушение конституционных прав и свобод статьями 32 и 42 Федерального закона об акционерных обществах».

УДК 339.9; 658

Хутиева Елена Сергеевна
Мельникова Анастасия Александровна
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет

ГЛОБАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ МЕЖДУНАРОДНОЙ БИЗНЕС-СРЕДЫ: ВЛИЯНИЕ НА ОРГАНИЗАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ

Аннотация. Для обеспечения устойчивого организационного роста в современной формирующейся глобальной экономике менеджменту компаний необходимо понять и принять необходимость мониторинга и прогнозирования новых глобальных тенденций. Организационная конкурентоспособность определяется тем, насколько хорошо менеджмент компании осведомлен и принимает решения с учетом таких факторов как глобализация, знания, инновации, формирующаяся рабочая сила. Эти ключевые тенденции будут иметь долгосрочное влияние на развитие глобальной экономики. Представляется важным, как современные лидеры будут учитывать эти ключевые тенденции, которые уже сегодня оказывают существенное влияние на деятельность компаний.

Ключевые слова: лидерство, организационные изменения, устойчивое развитие, глобальные тенденции, организационная конкурентоспособность.

Khutieva Elena, S.
Melnikova Anastasiia, A.
Saint-Petersburg State University of Economics

GLOBAL TRENDS INTERNATIONAL BUSINESS ENVIRONMENT: INFLUENCE ON ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT

Abstract. The monitoring and forecasting of global trends is essential for the sustainable organizational growth in the emerging modern economy. Organizational competitiveness is determined by how the company's management heeds to factors of globalization, knowledge,

innovation and emerging workforce in their decision-making. These key trends have long-term impact on the development of the global economy. It is important how modern leaders will consider these key trends that have a significant impact on the activities of the companies.

Keywords: leadership, organizational change, sustainable development, global trends, organizational competitiveness.

Никакое обсуждение новых тенденций не будет полным без признания складывающегося кризиса в условиях нестабильной деловой среды. При переходе от преимущественно производственной экономики к экономике, основанной на знаниях, требования к уровню управления компанией будут расти. Компания, которая разрабатывает инновационные способы борьбы с растущим кризисом, меняет структуру управления в соответствии с новыми вызовами, безусловно, будет в состоянии сохранять конкурентное преимущество [6. С. 114]. Лидеры компаний должны искать новые пути для развития своих организаций. Сокращение административного аппарата, появление удаленных рабочих мест, позволяющих сотрудникам работать из дома с помощью электронных средств связи, могут свести к минимуму потребность в зданиях, которые потребляют значительное количество ресурсов. Использование и распространение коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, IP-телефонии и т.д. в офисах будущего приведут к тому, что лидеры должны будут научиться управлять сотрудниками «издалека».

В настоящей статье выделены лишь четыре из наиболее очевидных глобальных тенденций. Безусловно, список ключевых тенденций значительно шире, но по мнению авторов – глобализация, управление знаниями, скорость создания и внедрения инноваций, новая формирующаяся рабочая сила – являются одними из главных.

В ближайшем будущем эффективность управления будет оцениваться не только как умение прогнозировать аналогичные тенденции, но и способность осуществлять стратегическое планирование с учетом новых тенденций. В этой связи крайне важным видится подготовка и обучение лидеров, способных возглавить организацию будущего [3. С. 71].

Рассмотрим некоторые ключевые тенденции и их влияние на формирование лидера будущего.

Глобализация. Следствием процессов глобализации является интеграция культур и одновременно их столкновение. Когда культуры посягают друг на друга, возникает необходимость понять культурные различия прежде, чем последствия непонимания станут необратимыми.

Лидеры компаний, действующих в международной глобальной среде, сегодня сталкиваются не только с проблемами, связанными с интеграцией организационных культур, но и с разными национальными, этническими, религиозными взглядами. Необходимо признать, что в основной зоне риска лежит разница культур. Кроме того, лидеры должны понять, что их собственная точка зрения на культуру может создавать слепые пятна в стратегическом планировании. Глобализация, как представляется, не терпит близорукости по отношению к восприятию разницы культур. Доминирующая позиция руководства в этом вопросе, скорее всего, создаст сопротивление сотрудников. Подход к культуре

всегда будет состоять из интерпретации мира через свои собственные взгляды и убеждения. Стратегически, этот подход может создать огромное сопротивление необходимым изменениям в бизнесе в случае, если отсутствует общая разделяемая система ценностей у сотрудников компании. Представители другой культуры могут сопротивляться изменениям, которые противоречат их убеждениям. Эффективный менеджер будущего должен научиться понимать культурные различия и управлять таким образом, чтобы необходимые изменения согласовывались с культурным кодом. Понимание культурных норм имеет стратегически важное значение для успеха лидера будущего.

Знания. Знания – один из ключевых нематериальных активов, которыми владеет компания. Важнейшим фактором экономического развития страны является система образования. Важнейшим фактором развития компании является профессиональный лидер. Ключом к дальнейшему росту конкурентоспособности компаний выступает способность системы образования к изменениям [2. С. 15]. С появлением новых технологий и возрастающей глобализацией образование больше не ограничивается стенами зданий учреждений высшего образования, оно активно развивается через Интернет в форме дистанционного обучения.

Знание, как научная категория, находится под влиянием достижений в области технологии. Спутниковое телевидение, Интернет, коммуникации при помощи IP (VoIP) позволяют компаниям значительно снизить стоимость коммуникаций (особенно международных) и интегрировать телефонию с сервисами Интернета, предоставлять интеллектуальные услуги, а также обеспечивать проведение видеоконференций, что увеличивает скорость обмена информацией и формирует новую базу знаний. Компании, которые понимают ценность знаний, стремятся быть новаторами в технологиях. Компании, которые игнорируют экономику знаний, рискуют потерять конкурентное преимущество и свои позиции на мировом рынке. Лидеры будущего, те, которые понимают ценность знаний, должны сосредоточить свое внимание на сотрудниках, которые являются более образованными, творческими, владеющими широким набором навыков.

Инновации. Современная мировая экономика базируется на развитии инноваций. Большая часть этих инноваций находится в форме материальных активов, таких как роботы, компьютеры, смартфоны и т.п. Тем не менее, понятие инновации намного шире, чем гаджет на рабочем столе. Сегодня развивающаяся экономика основывается в большей мере на нематериальных активах: эффективность, патенты, операционные системы. Как уже отмечалось выше, знание является важным фактором, влияющим на темпы роста инноваций, сейчас, более чем когда-либо существует потребность в организационных моделях обеспечивающих прозрачность и высокую скорость принятия решений [5. С. 62].

Лидеры осознают, что инновации сосредоточены на поиске способов конкурировать более эффективно – «работать умнее, а не больше». Лидер будущего должен пытаться оставаться в курсе последних тенденций не только в своей отрасли, но и в глобальном мире бизнеса. Понимание инноваций и их влияние на формирование знания и соответствующей рабочей силы позволят создать необходимое конкурентное преимущество в условиях современного глобального рынка.

Формирующиеся трудовые ресурсы. Мир развивается в экономике, основанной на знаниях, где инновации становятся основным драйвером развития. Акцент на образовании приведет к тому, что формирующиеся трудовые ресурсы будут более образованными, квалифицированными и, с высокой степенью вероятности, осознающими необходимость творческого подхода к работе [1. С. 14]. Будет расти потребность в устойчивых, работоспособных мотивированных сотрудниках, понимающих смысл своей деятельности.

Новая рабочая сила, разбирающаяся в нюансах технологий, характеризуется культурным разнообразием и значительным географическим расщеплением.

Задача для будущих лидеров повышать свой уровень образования, творческие навыки и кросс-культурную компетентность. Будущий лидер – это тот, кто сможет влиять, создавая совместные отношения с рабочей силой в попытке сохранить конкурентоспособность в меняющейся бизнес-среде. Такой руководитель будет эффективно использовать способности своих работников, одновременно расширяя свое собственное образование и опыт. Такие лидеры понимают, что толерантность может играть определенную роль в управлении разнообразными в культурном и интеллектуальном отношении человеческими ресурсами.

Ключевые тенденции в обучении и развитии персонала. Обучение и развитие персонала в эпоху быстро меняющейся бизнес-среды, сохранение сотрудников являются ключевыми для успеха компании. В недавнем исследовании Deloitte, в котором участвовали как средние, так и крупные международные компании, обозначены современные тенденции в области развития и обучения персонала [4. С. 1].

Все больше компаний привлекают таланты и заявляют об этом как одном из своих главных активов. Развивать этот талант и помогать ему достичь своего полного потенциала часто является работой отдела обучения и развития (L&D Learning and Development). Тем не менее, функция и объем L&D варьируются в зависимости от страны, отрасли и размера и типа организации.

В недавнем исследовании специалисты Deloitte Consulting выявили ключевые тенденции развития L&D. В рамках исследования были определены следующие тенденции, которые прослеживаются в многонациональных организациях:

1. Фокус на результат. Эта тенденция прослеживается в требовании привязки обучения к бизнес-результатам и реализуется через стратегическое использование ресурсов, согласование проектов L&D с бизнес-целями и планированием карьеры.
2. Стратегическое управление талантами. В соответствии с этой направленностью все больше внимания уделяется привлечению, включению и удержанию «экспертной элиты». Осуществляется с помощью инвестиций в человеческий капитал, который может повысить организационную эффективность.
3. Индивидуальное обучение: ориентация на конкретного учащегося.
4. Персонализация обучения происходит через соответствие содержания учебных материалов индивидуальным целям, интересам, талантам.

5. Самообразование. Обучающиеся становятся ответственными за собственное образование и самостоятельно определяют пути развития карьеры, содержание и методы.
6. Мобильное обучение. В результате развития современных технологий, потребностей в гибкости и мобильности современный ученик учится в любом месте и в любое время, используя смартфоны, планшеты, ноутбуки. Таким образом, время и место не закреплены для данного обучения. Такая модель получает все более широкое распространение.
7. Рабочее место как учебная среда. Обучение становится частью повседневной работы, интегрированной в рабочие процессы с использованием неформальных инструментов и технологий.
8. Обмен знаниями и обучение команд. Эта форма обучения реализуется через передачу опыта путем обсуждения и оценки практики.
9. Повышенные требования к содержанию обучения, курирование. Подразделение HRD (развитие человеческих ресурсов) организует, регулирует, делает возможным обучение при назначении куратора.

Тенденции, выявленные как наиболее важные в L&D: необходимость стратегического управления талантами, связь обучения с результатами работы и рабочее место становятся учебной средой. Наименее важные тенденции: курирование и персонализация. Максимальные инвестиции из L&D проектов отмечаются в сторону «стратегического управления талантами».

Менеджмент компаний не может уделять одинаковое внимание любым возможным изменениям или потенциальным сдвигам в макроэкономической среде. Мониторинг позволяет определить важнейшие тенденции и возможные события. Сигналы изменения, если их интерпретировать как имеющие потенциальное влияние на компанию, необходимо контролировать. Если руководители хотят, принимать решения о будущем компании, они должны прежде всего знать, с чем в будущем эта компания будет иметь дело.

Список литературы

1. Варданян И.С. Зарубежный и российский опыт управления мотивацией персонала. *Кадровик*. 2011. №3.
2. Сараханова Н.С. Формирование системы управления знаниями в стратегических альянсах: Монография / Н.С. Сараханова. СПб.: Международный банковский ин-т, Международный акад. высш. шк., 2005.
3. Трифонова Н.В. Влияние кризисного события на мотивационные усилия менеджмента // *Вопросы новой экономики*. 2009. №2. С. 71-73.
4. Deloitte Touche Tohmatsu Limited Результаты международного опроса: ключевые тенденции в обучении и развитии [Электронный ресурс] Режим доступа: официальный сайт www.deloitte.com (дата обращения 01.02.2017).
5. Kumar V., Sharma Amalesh, Shah Riddhi, Rajan Bharath. Establishing profitable customer loyalty for multinational companies in the emerging economies: a conceptual framework. *Journal of International Marketing* 2013; 21(1): 57-80.
6. Philip A. Foster. *The Open Organization: A New Era of Leadership and Organizational Development*. 2nd Edition Create Space Independent Publishing Platform 2016. 188 p.

УДК 338.45

Эпштейн Михаил Залманович
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет
Родионова Елена Александровна
Санкт-Петербургский Политехнический
Университет Петра Великого

МОДЕЛИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ТРАНСГРАНИЧНОГО КЛАСТЕРА

Статья подготовлена в рамках научно-исследовательских работ, финансируемых из средств ФГБОУ ВО СПбГЭУ (решение Ученого Совета СПбГЭУ №12 от 28 октября 2016 г.)

Аннотация. Рассмотрены особенности развития и функционирования трансграничного кластера. Использован аппарат теории катастроф для оценки структурной устойчивости экономического состояния кластера.

Ключевые слова: экономическая эффективность; трансграничный кластер; инновационное развитие; теория катастроф.

Epstein Michael, Z.
Saint-Petersburg State University of Economics
Rodionova Elena, A.
Saint-Petersburg Polytechnical University

SIMULATION OF CROSS-BORDER CLUSTER'S INNOVATIVE DEVELOPMENT

Abstract. The features of the development and functioning of the cross-border cluster are considered. The catastrophe theory to assess the sustainability of the economic state of the cross-border cluster is used.

Keywords: economic efficiency; cross-border cluster; innovative development; catastrophe theory.

Создание и функционирование кластеров рассматривается современной экономической наукой как важная составляющая динамического развития конкурентоспособности регионов. В теоретической модели, предложенной М. Портером, указаны четыре составляющие конкурентных преимуществ страны:

- наличие в стране факторов производства, необходимых для ведения конкурентной борьбы в данной отрасли;
- состояние спроса на внутреннем рынке;
- наличие в стране поставщиков и предприятий смежных отраслей, конкурентоспособных на международном уровне;
- тип и уровень конкуренции, конкурентные стратегии компаний, характерные для данной страны [1].

В условиях глобализации особое значение приобретают трансграничные кластеры, структура которых поддерживает преимущества территориальной концентрации, сформулированные в модели М. Портера. Именно территориальная концентрация обуславливает увеличение интенсивности информационного обмена в географически ограниченном пространстве и обуславливает синергетический эффект развития инновационных направлений в кластере.

Наряду с традиционными для кластера механизмами создания конкурентных преимуществ, предприятия трансграничного кластера могут усилить процесс интернационализации собственного бизнеса через маркетинговый подход, основанный на использовании национальных различий жизненных циклов товара. Известно, что жизненный цикл товара во временном масштабе включает пять основных стадий: разработка, внедрение, рост, зрелость и спад. Оперативность переноса основной доли реализации товара на соседний рынок может быть обеспечена географической концентрацией (кластеризацией) и коммуникациями предприятий трансграничного кластера. Таким образом, различие характеристик рынков стран по ёмкости и развитости рынка позволяет продлить жизнь товара на рынке после насыщения национального рынка через его интернационализацию [2, 3].

Особое значение для создания конкурентоспособного продукта имеет оценка различных технико-экономических факторов (качество, цена продукции), коммерческих (конъюнктура рынка) и нормативно-правовых (безопасность использования товара). Создание и производство компанией инновационного продукта повышает её конкурентоспособность благодаря увеличению относительной доли продаж по сравнению с товаром-конкурентом [4]

$$\alpha_A = \frac{N_A}{N_A + N_B + N_C + \dots} \quad (1)$$

Важнейшим условием оценки конкурентоспособности продукта кластера является качественный и количественный анализ параметров продукта с учётом совокупности рыночных факторов. В первую очередь следует определить:

- соотношение спроса и предложения на продукт;
- структуру сегментов рынка;
- потенциальную ёмкость рынка;
- структуру конкурентов;
- состояние системы сбыта на продукт;
- социальные аспекты, связанные с потреблением продукта;
- тенденции в поведении потребителей [4].

Благодаря возможности системного подхода к анализу ситуации на рынке и принятию управленческих решений, обеспеченному наличием тесной взаимосвязи между исследовательскими центрами кластера и производством, достигается необходимая оперативность в прогнозировании различий в уровне инновационности и экономического развития территорий.

Рассмотрим кластер как инновационную экономическую систему и представим функциональную связь между общим показателем экономической эф-

фективности и показателями, характеризующими выпуск продукции предприятиями кластера

$$V \times S \rightarrow \mathcal{E}, \quad (2)$$

где V – доля выпуска продукции предприятиями кластера в мировом экспорте, S – множество значений параметров, определяемых предприятиями-производителями, \mathcal{E} – экономическая эффективность [5].

Объяснение эволюции всякой системы связано с анализом её структурной устойчивости. Для этих целей формализуем описание функционирования кластера. Введём переменные и параметры, отразив инновационную составляющую как основную характеристику кластера.

Представим долю стоимости элементов продукции, произведённых предприятиями кластера в общей стоимости продукции предприятий кластера через коэффициент локализации K . Конкурентоспособность продукции отразим в показателе технического уровня T . Инновационный характер кластера и факторы рынка представим условиями:

$$\Delta T = f(K_I(i-1)). \quad (3)$$

Здесь K_I – капиталовложения в инновации в период $i - 1$, определяющие улучшение технических характеристик в текущем периоде. Характеристики рынка включим в ценовой показатель \mathcal{C} и примем

$$\Delta \mathcal{C} = f_2(K_I(i-1), K_M, K_S, K_{\Pi}, \tau_H, P / W), \quad (4)$$

где K_M – инвестиции в снижение издержек, K_S – собственный капитал, K_{Π} – заёмный капитал (цена будет зависеть от структуры капитала K_S / K_{Π} и от объёма $K_S + K_{\Pi}$), P – спрос, W – объём производства. Множество S будет состоять из значений K и показателя \mathcal{C} / T – отношения цены к техническому уровню продукта. Именно производитель контролирует изменение этих показателей, поэтому их можно считать управляющими параметрами модели. Показатель доли выпуска продукции предприятиями кластера в мировом экспорте данной продукции рассмотрим как поведенческую переменную, поскольку именно он характеризует состояние системного комплекса кластер – внешняя среда.

Принимая во внимание достаточные свойства гладкости параметров, возможность однозначной идентификации управляющих и поведенческих величин, а также естественное стремление кластера как экономической системы к локальному равновесию, воспользуемся аппаратом математической теории катастроф для анализа условий структурной устойчивости рассматриваемой системы [6].

Наличие двух параметров управления (ΔK и $\Delta R = \Delta \mathcal{C} / \Delta T$ – изменения коэффициента локализации и отношения изменения цены к изменению показателя технического уровня, соответственно), позволяет выбрать двухпараметрическую катастрофу – сборку Уитни для математического описания модели [6]. В качестве потенциальной функции системы будем рассматривать её экономическую эффективность. Изучим две модификации модели для уникального и инновационного типа кластера. В первом случае ведущую роль играет коэффициент локализации, для второго главенствующим является инновационный ха-

рактер организации, представленный через выражения (3), (4) в управляющем параметре ΔR , отражающем изменение соотношения цена/качество продукта.

Рассмотрим два выражения потенциальной функции системы[^]

$$\Theta_{y1} = \alpha_1 V^4 + \beta_1 V^2 \Delta K + \gamma_1 V \Delta R; \quad (5)$$

$$\Theta_{y2} = \alpha_2 V^4 + \beta_2 V^2 \Delta K + \gamma_2 V \Delta K; \quad (6)$$

Здесь $\alpha_i, \beta_i, \gamma_i; i = 1, 2$ – коэффициенты модели, V – величина доли выпуска продукции в мировом экспорте, $\Theta_{y1}(\Theta_{y2})$ – экономическая эффективность. Выражение (5) следует использовать для исследования уникального кластера с доминирующим показателем ΔK . Прогнозирование доли выпуска продукции инновационного кластерам должно быть основано на формуле (6). Здесь приоритетный управляющий параметр – изменение показателя конкурентоспособности продукции, представленный показателем ΔR . Поскольку модель для инновационного кластера получается из (5) переменной мест ΔK и ΔR , можно рассмотреть подробно только модель уникального кластера.

Для анализа поведения поверхности равновесия (многообразия катастрофы) используется уравнение

$$D\Theta_{y1}(\Delta K, \Delta R, \Delta V) = 0. \quad (7)$$

Особый интерес для лица, принимающего решение, имеют области, в которых при изменении параметров управления могут происходить переходы с одной равновесной траектории на другую. Такие переходы сопровождаются разрывными изменениями переменной состояния. Описываемые области являются множеством точек, которые соответствуют неустойчивому состоянию равновесия. Они расположены на внутренней поверхности складки [6]. Бифуркационная кривая задаётся уравнением

$$4f\Delta K^3 + 27g\Delta R^2 = 0. \quad (8)$$

Геометрически природа корней (7) определяется тем, как расположена точка $(\Delta K, \Delta R)$ на плоскости параметров управления по отношению к бифуркационной кривой.

Рассмотрим поведение системы (5). В области снижения значений коэффициента локализации наблюдается скачкообразное уменьшение доли продукции кластера в мировом экспорте (V) даже при повышении соотношения цена/качество изделий. В области, где коэффициент локализации увеличивается, резких изменений поведенческой переменной V не происходит. Это означает, что менеджмент предприятий кластера первоочередное внимание должен уделять формированию внутренней среды, благоприятной для инновационной деятельности.

В поведении системы (6) в области повышающихся значений соотношения цена/качество переходов с одной равновесной траектории на другую не происходит. Резкое уменьшение доли продукции кластера в мировом экспорте наблюдается в области снижения показателя соотношения цены и качества даже при повышении коэффициента локализации. Такое поведение системы подчёркивает важность инновационного развития, позволяющего увеличивать стоимость за счёт производства новых продуктов или улучшения существующих.

При принятии решений о развитии кластера целесообразно рассчитывать предельные значения параметров, которые обеспечивают функционирование моделируемой системы в области устойчивости. Для этого можно использовать метод, предложенный в [7].

Описанный подход может быть полезен при разработке долгосрочных планов развития трансграничных инновационных кластеров, так как он позволяет построить систему мониторинга и предсказания скачкообразных изменений в его развитии.

Список литературы

1. *Портер М.* Японская экономическая модель: может ли Япония конкурировать? / Пер. с англ. М.: Альпина Бизнес Букс, 2005.
2. *Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б.* Жизненный цикл товара. Современный экономический словарь. 5-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2007. 495 с.
3. *Пивоваров И.С.* Интернационализация малого и среднего бизнеса (теория и практика) / *И.С. Пивоваров, Ю.В. Фомина.* СПб.: Изд-во СПбГУЭФ. 2008. 104 с.
4. *Реген В.* Самоорганизация как фактор конкурентоспособности компании. СПб.: Стройиздат. 2004. 108 с.
5. *Родионова Е.А., Эпштейн М.З.* Моделирование инновационного развития индустриального кластера / Труды VII междунар. науч.-практич. конференции «Государство и бизнес. Современные проблемы экономики», 22-24 апреля 2015 г. Т. 1. Санкт-Петербург, 2015. С. 7-10.
6. *Постон Т., Стюарт И.* Теория катастроф и её приложения. М.: Мир, 1980. 607 с.
7. *Родионова Е.А., Эпштейн М.З.* Прогнозирование резких изменений спроса на основе теории катастроф // Учёные записки Международного Банковского Института. 2010. Вып. 2. С. 84-101.

Раздел VIII

Управление персоналом: современные вызовы и механизм модернизации

УДК 378

Андреева Татьяна Андреевна
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет

МОДЕРНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ

Аннотация. В данной статье изложены основные реформы в истории России, описано их содержание. Также представлены основные компоненты процесса обучения профессионала, подробно описан каждый из них. Приведены определения понятия компетенция.

Ключевые слова: система образования России, история системы образования, профессиональные компетенции, компетенция, подготовка профессионала, методы обучения.

Andreeva Tatyana, A.
Saint-Petersburg State University of Economics

THE MODERNIZATION OF THE EDUCATION SYSTEM IN RUSSIA

Abstract. This article outlines the main reforms in the history of Russia, described their content. Also, the principal components of professional training process is described in detail each of them. Presents the definition of competence.

Keywords: system of education in Russia, the history of education, professional competence, competence, professional training, training methods.

Система образования определяет вектор развития страны на значительный период времени. С этим связан процесс формирования трудового потенциала, наполнения его не только профессиональным и интеллектуальным, но и духовно-культурным содержанием. Система образования как система накопления опыта и усвоения норм, принятых в обществе направлена на формирование профессиональных компетенций в частности и социально-профессиональный конструктор в целом. Образование закладывает базовые ценности и ориентиры, которые составляют «фундамент» личности, на котором «строится» профессиональные компетенции. Реформы образования в России связаны, в основном с «переломными» событиями в истории нашей страны.

Основателем системы образования в России (Российской Империи) можно считать Петра I. В допетровской России не было системы образова-

ния, собственно, как и потребности в ней. Практические навыки ремесла передавались от мастера к подмастерью путем освоения ремесла непосредственно в работе. Также существовали церковно-приходские школы, в которых изучали основы арифметики, письма и Богословие. При церквях также обучали фельдшеров (лекарскому делу). Проводя реформы в армии, промышленности и государственной структуре управления, Петр Первый столкнулся с проблемой отсутствия необходимого кадрового состава: не было ни образованных офицеров, ни специализированных инженеров, ни обученных управленцев. При отсутствии системы не только высшего, но и начального образования, единственно верным решением Императора было направление кадров для соответствующего обучения за рубеж. В связи с большими расходами, связанными с транспортом и проживанием в Европе, обучение могли себе позволить дети купцов и политических деятелей, однако они к знаниям не стремились, не видя в этом необходимости. Обучение в Европе происходило по следующим направлениям: в Италии обучались основам бухгалтерского учета и лекарскому делу, в Голландии готовили инженеров, в Англии обучали основам ведения морского боя. При Петре I открываются элитарные школы инженерно-математического уклона (преподавателей приглашают из Европы). Позже появляются гимназии и академии. Наследники Петра продолжают реформы в системе образования, по указу Елизаветы Петровны в 1755 году открывается первый в Российской Империи Университет (МГУ). Не смотря на увеличение образовательных учреждений, система образования до 1917 года носит элитарный характер [5].

Важным этапом развития системы образования в России стал новый период в истории (Советское время), который предусматривал [4]: всеобщее образование (ликвидация элитарного характера образования); отмену образования по гендерному признаку (появились образовательные учреждения для совместного обучения мальчиков и девочек, расширились возможности выбора образовательных учреждений для девочек); появление образовательных учреждений для взрослых (основная цель реформы – ликвидация безграмотности); появление образовательных учреждений, направленных на подготовку «рабочим» профессиям (техникумы, училища и т.п.); резкое увеличение количества школ; введение системы образования на родном языке народов (общее образование велось на языках народов, входивших в состав СССР); появление образование в интернатах.

Новая система образования не только была направлена на формирование всеобщей грамотности населения, но и на поощрение талантливых детей и специалистов, что, на мой взгляд, явилось одной из причин активного развития науки. Цель «Всеобщая грамотность населения» была достигнута в 1959 году: перепись населения показала практически полное искоренение неграмотности.

К ключевым изменениям в системе образования в РФ можно отнести появление частных образовательных учреждений (ЧОУ) в 1992-1993 гг. Основной акцент развития ЧОУ был сделан на учебные учреждения высшего профессионального образования (вузы). Спрос рождает предложение, поэтому рост престижности высшего образования дал толчок для развития ЧОУ, а переходное состояние не только экономики, но правовой базы страны дало

«плодородную почву» для их развития. Лишь спустя 10 лет в 2002 году государство решило вернуть контроль над системой образования, введя обязательность лицензирования учебной деятельности (приказ Минобразования России от 10.11.2002 №3906).

Отметим, что к настоящему времени развитие системы образования носит черты реформы [6] или модернизации [10], однако для нее характерны и следующие черты:

- 1) Снижение доли расходов на образование от ВВП, не смотря на номинальное их увеличение [9, 14] (по данным на 2010-2012 гг. Россия занимает 98 из 153 в мире по доле расходов на образование от ВВП [15]; в 2015 и 2016 гг. наблюдается снижение расходов на образование [8]; в 2017-2019 гг. планируется незначительное увеличение расходов на образование [11]);
- 2) Снижение уровня образования работоспособного населения (по доле населения с высшим образованием от общего числа рабочей силы в стране РФ немного обгоняет Великобританию и сильно отстает от США [13]);
- 3) Политика руководства страны направлена на сокращение количества вузов [10];
- 4) Снижение качества образования (об этом свидетельствуют рейтинги вузов, среди которых российские вузы занимают ниже 50-го места среди 500 мировых вузов; также низкие показатели ИТ-готовности российских вузов: 62 место из 104) [13];
- 5) Компетентностный подход к системе образования обусловлен интеграцией системы подготовки молодых специалистов и рабочего процесса как основной конечной цели процесса профессиональной подготовки выпускника (составление и внедрение образовательных стандартов и профессиональных стандартов).

В основе современной реформы образования РФ лежит западная модель, направленная на непрерывный процесс обучения в течение всей жизни [10].

По мнению В.Б. Булгака [3], подготовка персонала состоит из четырех процессов: обучение в специализированном учреждении, повышение квалификации, корпоративное обучение, самообучение. Начну с последнего, самообучение – процесс, который может продолжаться в течение всей жизни, независимо от других, указанных выше процессов.

К самообучению относится: изучение литературы; анализ данных; посещение выставок; участие в семинарах и конференциях; профессиональный обмен с сотрудниками; стажировки; индивидуальный план развития.

К изучению литературы можно отнести изучение литературы по специальности, по смежным и/или иным специальностям, информации, связанной с расширением кругозора, развитием интеллекта, логики, мышления, улучшением памяти, содержащейся в печатных изданиях, в том числе периодике, Интернет ресурсах.

К анализу данных автор относит изучение статистических данных (полученных во время проведения собственного исследования или во время проведе-

ния исследований другими лицами/организациями). По моему мнению, к анализу данных можно отнести также анализ данных, с которыми сотрудник работает во время исполнения служебных обязанностей. В качестве примера приведу данные, с которыми работает сотрудник кадровой службы:

- персональные данные сотрудников;
- данные по кадровым перемещениям (прием, перевод, увольнение);
- данные по численности персонала (штатная, среднесписочная, явочная и т.п.);
- данные по поощрениям и награждениям;
- данные по дисциплинарным взысканиям;
- данные по обучению;
- данные по кадровому резерву;
- иные данные.

Под посещением выставок в данной случае следует понимать посещение выставок и ярмарок, связанных с профессиональной деятельностью, со смежными и/или иными профессиями, связанные со сферой деятельности компании, в которой функционирует организация, в которой работает сотрудник, выставки научных достижений, ноу-хау и музеи, если они связаны с расширением кругозора, развитием интеллекта, логики, мышления, улучшением памяти и/или связаны с профессиональной деятельностью сотрудника.

Участие в конференциях и семинарах можно разделить на два типа: активное и пассивное. Пассивное – участие в конференциях и семинарах в качестве слушателя или наблюдателя. Усвоение информации происходит непосредственно в момент конференции или семинара. Активное – участие в качестве выступающего, оппонента непосредственно спикера конференции или семинара. Получение информации (обучение) начинается на стадии подготовки с помощью указанных выше способов (анализ данных, изучение информации и так далее). Немаловажным является процесс обмена информацией с иными активными участниками конференций или семинаров, как говорил Сократ: «Истина рождается в диалоге» [7].

Профессиональный обмен с сотрудниками можно разделить по двум критериям:

- по сфере деятельности:
 - сотрудники одной профессиональной области,
 - сотрудники разных профессиональных областей;
- по организациям:
 - сотрудники, работающие в одной организации,
 - сотрудники организаций-контрагентов.

Стажировку можно разделить на два процесса. Первый процесс предполагает получение теоретических знаний в ссузах и вузах по обмену во время получения образования в рамках образовательной программы или вне ее по желанию обучающегося. Второй процесс представляет собой получение навыков во время прохождения учебной, производственной, преддипломной практики на производстве (в компании) во время обучения в вузах и ссузах.

Индивидуальный план развития может быть составлен сотрудником службы по работе персонала в организации или психологом. В первом случае план ограничен рамками данной организации и носит название карьерограмма. Карьерограмма – это формализованный план развития сотрудника, основанный, с одной стороны, на личных предпочтениях, умениях и навыках, психофизиологических особенностях сотрудника и штатном расписании как ступенях построения карьеры, с другой стороны, представляющий собой промежуточные ступени развития (должности), которые сотрудник планирует занимать в будущем для достижения финальной должности (пики карьеры) с указанием предполагаемых сроков достижения и необходимых навыков и знаний для достижения каждой ступени, на основе которых строится план обучения сотрудников. В отличие от карьерограммы план развития, составленный психологом, не имеет ограничений и привязок к конкретным организациям, его целью является профессиональное развитие человека благодаря получению необходимого опыта и знаний. План развития в данном случае можно сравнить с вектором, указывающим направление развития и предполагаемый результат, человек сам выбирает, как его достигать. По аналогии с карьерограммой план развития строится из личных предпочтений, умений и навыков, психофизиологических особенностей человека.

Следующий процесс, выделяемый автором – это повышение квалификации. Повышение квалификации может происходить как с отрывом от рабочего места, так и без отрыва. Повышение квалификации на рабочем месте происходит, как правило, в случае:

- перевода сотрудника в другое подразделение/отдел/филиал;
- освоения новой технологии/программы/ноу-хау;
- принятия на работу нового сотрудника.

Повышение квалификации без отрыва от рабочего места – самый близкий к практике работы в организации процесс подготовки профессионала.

Немаловажным, но редко применяемым является процесс корпоративного обучения. Процесс корпоративного обучения направлен на соотнесение целей сотрудника целям компании. Данный процесс делится на несколько этапов. Во-первых, ознакомление нового сотрудника с корпоративной культурой компании (традициями, этикой и так далее), ее историй, особенностями функционирования. Во-вторых, построение карьерограммы сотрудника с составлением плана внутрифирменного, как правило, обучения. В-третьих, проведение тренингов и семинаров, направленных на разностороннее развитие сотрудника и раскрытие его ключевых качеств. Благодаря такой системе обучения, самооценки результатов обучения сотрудником, мобильной карьерограмме, а также гибкому графику обучения (так как он является внутрифирменным), сотрудник чувствует себя нужным для данной компании, так как компания заинтересована в его развитии не только как сотрудника, но и как личности, поэтому сотрудник не хочет менять место работы, возрастает отдача сотрудника компании. Процесс корпоративного обучения является дорогостоящим и используется теми компаниями, которые готовы инвестировать в развитие персонала.

В целом процесс подготовки профессионала приведен на схеме 1.

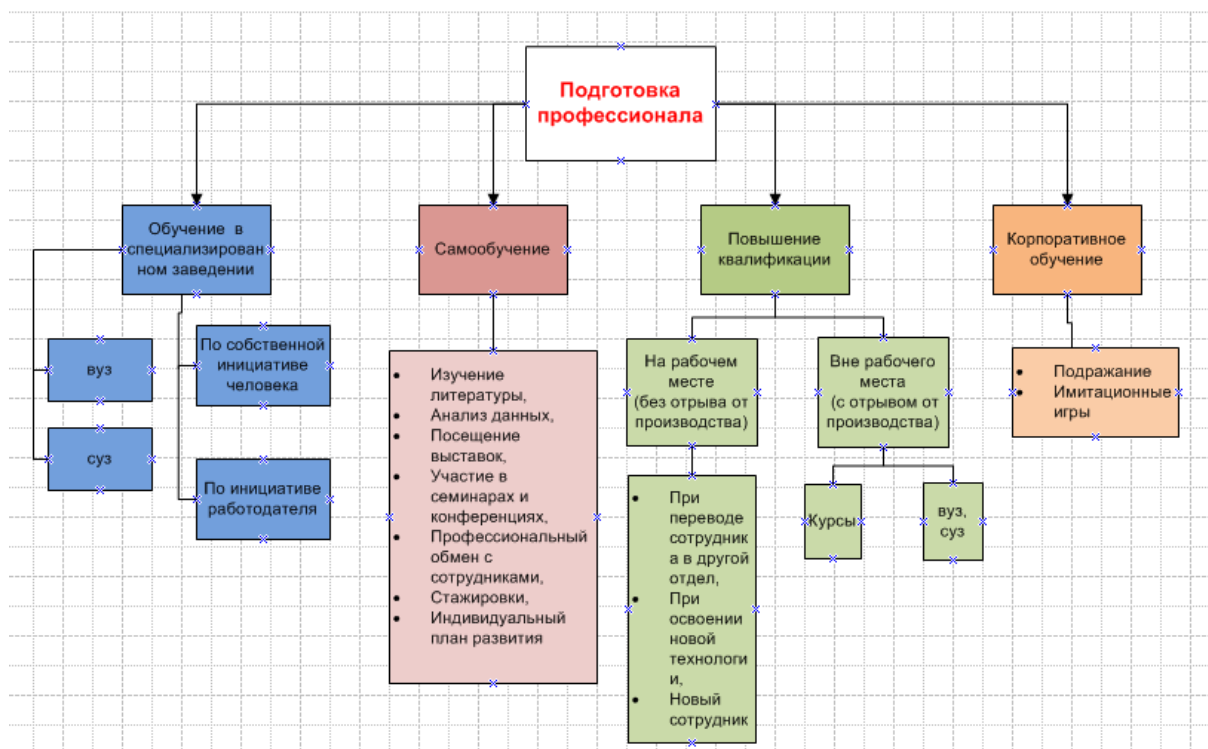


Схема 1. Процесс подготовки профессионалов

В процессе подготовки персонала происходит процесс освоения новых знаний, приобретения новых знаний и умений. Говоря языком современной системы образования, происходит процесс приобретения новых компетенций. Исходя из латинского происхождения «competere», слово компетенция означает «добиваться, соответствовать, подходить». Разные ученые трактуют этот термин по-разному. С одной стороны, компетенция – это приобретенные в результате жизнедеятельности теоретические знания, практические умения, профессиональный опыт, а также теоретико-прикладная подготовленность к использованию знаний [18]. Вместе с тем компетенция – это круг вопросов, в которых субъект хорошо осведомлён [12], или совокупность вопросов, в которых данный субъект обладает знаниями и/или опытом, полученными в результате собственной деятельности [16]. С другой стороны, компетенция – это интегрированная совокупность характеристик личности (психофизиологических, врожденных личностных качеств (способностей), ценностно-личностных установок и мотивов, знаний и умений, навыков (в определенной области), которая актуализируется, формируется и развивается в процессе учебной (смоделированной) и практической деятельности, формулируется и измеряется в соответствии с установленными уровнями [17]. При рассмотрении компетенции в качестве инструмента для описания профилей, под компетенцией понимается язык (метод), используемый для описания и оценки теоретических и практических профессиональных профилей и уровней образования [2]. Еще компетенцию определяют как объективное, уровневое описание деловых качеств, необходимых для успешного выполнения работы [1].

Во многом современные тенденции в системе образования можно сопоставить с концептуальной позицией, которая сформулирована в «западной» модели образования.

Список литературы

1. *Астанаева А.* Консультант компании AXES management. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.trainings.ru/library/dictionary/830875f6f1e12630ae140b0c3e5005d/> (дата обращения 14.02.2017).
2. *Бадейко В.И.* Выявление состава компетенций выпускников вузов как необходимый этап проектирования ГОС ВПО нового поколения: Метод. пособие. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2006 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.fgosvpo.ru/uploadfiles/npo/20120325214402.pdf> (дата обращения 14.02.2017).
3. *Булгак В.Б.* Повышение компетентности и осведомленности персонала. Элитариум. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.elitarium.ru/2007/07/27/kompetentnost_personala.html (дата обращения 14.02.2017).
4. Всеобщее обучение. Российская педагогическая энциклопедия. Т. 1 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.otrok.ru/teach/enc/index/php?n=3&f=82> (дата обращения 14.02.2017).
5. Образование в императорской России // Отечественные записки. 2002. №1(2). [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.strana-oz.ru/2002/1/obrazovanie-v-imperatorskoj-rossii> (дата обращения 14.02.2017).
6. *Колесникова К.* Мы не в Болонье // Российская газета – Столичный выпуск. №7146(278). [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://rg.ru/2016/12/07/rektor-mgu-nazval-oshibkoj-perehod-vuzov-na-chetyrehletnee-obuchenie.html> (дата обращения 14.02.2017).
7. *Ксенофонт.* Сократические сочинения: [Пер.с древнегреч.] / Ксенофонт; [вступ. ст. и примеч. С. Соболевского]. М.: Мир книги, 2007. С. 168.
8. Кудрин: Доля расходов бюджета на образование и здравоохранение будет снижаться. Росбалт, 19.10.2016. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.rosbalt.ru/business/2016/10/19/1560010.html> (дата обращения 14.02.2017).
9. *Куликова С.В., Матвеева К.П., Безносикова В.В.* Расходы на образование и здравоохранение: динамика и проблемы / Молодежный науч. форум: Общественные и экономические науки // 2013. №5(5). [Электронный ресурс]. Режим доступа: [https://nauchforum.ru/archive/MNF_social/5\(5\).pdf](https://nauchforum.ru/archive/MNF_social/5(5).pdf) (дата обращения 14.02.2017).
10. *Македошин А.А., Молодькова Э.Б.* Совершенствование системы интеграции в сфере профессиональных образовательных услуг. СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2013. С. 10-22.
11. Министерство образования и науки РФ. Официальный сайт. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://fin.edu.ru/InfoPanel/min_obr1.html#page5_target (дата обращения 14.02.2017).
12. *Ожегов С.И., Шведова Н.Ю.* Толковый словарь русского языка: 72500 слов и 7500 фразеологических выражений. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://slovarozhegova.ru/word.php?wordid=11624>.
13. *Панова М.С.* Модернизация региональной системы оплаты труда: Автореферат. СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2007. С. 16-19.
14. ОЭСР: Расходы на образование в России составляют всего 5,5% ВВП. РБК. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.rbc.ru/rbcfreenews/20120911152632.shtml> (дата обращения 14.02.2017).
15. Рейтинг стран мира по уровню расходов на образование. Гуманитарные технологии. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://gtmarket.ru/ratings/expenditure-on-education/info> (дата обращения 14.02.2017).
16. *Русова Н.Ю.* Современные технологии в науке и образовании. Магистерский курс: Программа и терминологический словарь. Нижний Новгород: НГПУ, 2002.
17. Управление качеством: формирование компетенций выпускников вуза / Матер. первой регион. науч.-практ. конференции. Ульяновск: УлГТУ, 2011 [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://venec.ulstu.ru/lib/disk/2012/Warovalov.pdf> (дата обращения 14.02.2017).
18. *Хуторской А.В.* Технология проектирования ключевых и предметных компетенций. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [<http://www.eidos.ru/yournal/2006/0505.htm>] (дата обращения 14.02.2017).

УДК 331.108.4

Быстров Сергей Александрович
Санкт-Петербургский государственный университет

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ОРГАНИЗАЦИИ ПРОЦЕССА ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА КОЛЛЕКТИВНЫХ СРЕДСТВ РАЗМЕЩЕНИЯ

Аннотация. Динамичное развитие туризма в мировом пространстве является основным генератором стимулирующим развитие обслуживающей туристской инфраструктуры, и одного из основных ее компонентов – гостиничной индустрии. Постоянно возрастающая конкуренция на рынке услуг размещения требует от отельеров постоянного совершенствования во всех сферах менеджмента, в том числе и в сфере управления человеческими ресурсами. Человеческий компонент в индустрии гостеприимства играет порой основополагающую роль в конечном восприятии качества оказанных услуг и степени удовлетворенности постояльцев. В статье рассматриваются современные подходы к организации обучения персонала коллективных средств размещения, приводятся практические примеры из зарубежной отельной практики. Раскрываются вопросы подготовки кадров международных отельных операторов для своих нужд, на основе открытия структур обучения совместно с государственными органами власти.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, обучение, кросс-тренинг, дистанционное обучение, деловые игры, коучинг.

Bystrov Sergei, A.
Saint-Petersburg State University

MODERN APPROACHES TO THE ORGANIZATION OF TEACHING STAFF COLLECTIVE ACCOMMODATION FACILITIES

Abstract. The dynamic development of tourism in the global space is the main generator of stimulating the development of tourism infrastructure, and one of its main components – the hotel industry. The increasing competition in the market placement requires hoteliers continuous improvement in all aspects of management, including in the field of human resource management. The human component in the hospitality industry plays a fundamental role at times in the final perception of the quality of services provided and the degree of satisfaction of guests. In the article the modern approaches to teaching placement of collective resources personnel, provides practical examples of foreign practice of hotel. Disclosed training issues of international hotel operators for their needs, based on the opening of training structures in conjunction with the public authorities.

Keywords: human resources, training, secondment, e-learning, business games, coaching.

Стремительное развитие туризма в последние десятилетия явилось катализатором активного роста индустрии гостеприимства, и в первую очередь, коллективных средств размещения. Возрастающая конкуренция в сегменте услуг размещения ставит перед отельерами задачу поиска наиболее эффективных методов усиления своих конкурентных преимуществ на рынке, и часто выбираемым направлением тут становится усиление роли и значимости

человеческого фактора. Это не случайно, поскольку именно в сфере сервисного обслуживания, к которому и относится индустрия гостеприимства, человеческий фактор иногда играет доминирующую роль в уровне удовлетворенности клиента. В связи с этим, многие отельеры не жалеют средств и активно инвестируют финансовые ресурсы в повышение компетенций и профессионализма своего персонала, ориентируясь на новые, современные подходы к организации процесса обучения и повышения квалификации уже работающих сотрудников.

Обучение в средстве размещения – это целенаправленный педагогический процесс организации и стимулирования активной учебно-познавательной деятельности сотрудников гостиницы по овладению ими знаний, умения и навыков работы в гостиничной индустрии, развитию творческих способностей и нравственных этических взглядов. Важно отметить, что процесс обучения в индустрии гостеприимства имеет двойственное назначение и генерирует свои преимущества как для самого коллективного средства размещения, так и для обучаемых сотрудников.

Среди основных целей обучения для коллективного средства размещения обычно выделяют следующие:

- стремление к максимально высокому уровню качества труда сотрудников средства размещения;
- получение сотрудниками средства размещения профессиональных компетенций, которые ориентированы не только на сегодняшний день, но и имеют стратегический характер их применения в работе персонала;
- повышение трудовой мотивации сотрудников средства размещения;
- повышение приверженности служащих своей гостинице (гостиничной цепи) и становление взаимопонимания между управленческим звеном и подчиненными средства размещения;
- формирование у персонала средства размещения ценностей, поддерживающих стратегию и цели предприятия.
- Среди основополагающих целей обучения для персонала средства размещения обычно выделяют следующие:
 - поддержание на соответствующем уровне профессиональной квалификации в сфере индустрии гостеприимства (подтверждение своей квалификации);
 - приобретение дополнительных профессиональных знаний как в сфере отельного бизнеса, так и вне сферы профессиональной деятельности, как фактор повышения конкурентоспособности сотрудника на рынке труда и возможность продвижения по карьерной лестнице в гостинице (гостиничной цепи);
 - стимулирование роста компетенций в сфере планирования и организации производства.

Стоит отметить, что помимо традиционных (классических) методов организации обучения в индустрии гостеприимства многие отельеры в последнее время активно стали применять зарубежные подходы, которые для российского отельного бизнеса пока еще мало изучены и применимы (за исключением отелей находящихся под иностранным управлением крупными отельными дома-

ми). Среди современных методов организации процесса обучения персонала средств размещения можно выделить следующие:

- *guest experience* (почувствуй себя клиентом). Использование этой методики обучения находит применение в очень многих мировых отельных домах. Например, в InterContinental Hotels Group и Accor (программа «Ночь в Accor») каждый вновь нанятый сотрудник проводит сутки в отеле, ходит в бары и рестораны, пользуется услугами спортклуба, «причащаясь» тем самым к гостиничному бизнесу, и лишь потом отправляется на учебу. В процессе данной методики обучения они изучают, как функционируют различные службы средства размещения и, ощутив себя гостем, более четко осознают, чего ожидают постояльцы. Некоторые же гостиничные цепи эту методику используют в несколько усеченном формате, когда возможность на краткий срок почувствовать себя гостем предоставляется не всем (вплоть до официантов), а лишь менеджерам среднего и высшего звена. Некоторые отели предоставляют шанс «почувствовать себя гостем» своим новым сотрудникам, но не в полном объеме услуг отеля, а только в узконаправленном формате, например в Holiday Inn, это ужин в ресторане, когда новичка обслуживают как клиента, а сам «почетный гость» оценивает оформление, блюда и сервис;

- *hotel excellence* – этот метод обучения представляет собой экскурсию в особо успешный отдел гостиницы с пояснением, почему работа этого подразделения столь эффективна;

- *secondment* (кросс-тренинг или краткосрочная ротация) – знакомство с основами функционирования другого подразделения коллективного средства размещения. Например, служащий, принятый на должность ресепшюниста службы приема и размещения, проходит тренинг, например, в службе F&B (знакомиться с работой официантов, барменов и помогает им), в службе горничных, в отделе продаж и маркетинга и т.д. Продолжительность такого знакомства может быть от нескольких часов в день до полноценного трудового дня. По результатам ротации служащий должен ответить на ряд вопросов, которые обычно предоставляются в письменном виде заранее [2]. В ходе кросс-тренинга сотрудник имеет возможность не только анализировать и помогать, но также и узнавать у специалистов все нюансы и тонкости работы, в целях успешного выполнения письменного задания. Кросс-тренинги следует организовывать для всех сотрудников средств размещения, и целесообразнее всего проводить их в период спада туристской активности при небольшом показателе загрузки средства размещения. Кросс-тренинги стимулируют рост мотивации, способствуют налаживанию взаимопонимания между служащими разных отделов, и формируют основу для взаимозаменяемости персонала;

- стажировки в других отелях сети – в рамках обмена кадрами или, например, в случаях, когда на этапе *pre-opening* требуется временный персонал. Выгодно это всем: новая гостиница получает дополнительную рабочую силу, которая так нужна в сложный период, а стажеры – шанс проявить себя в смежных сферах либо на более высоких позициях, что положительно скажется на карьерном росте. Например, The Rezidor Hotel Group предлагает желающим *task*

force – практику в другом городе (стране) с оплатой проживания, перелета и сохранением зарплаты на период временной работы [1. С. 199];

- учебные ситуации – анализ гипотетической или реально возможной или имеющей место быть ситуации. В средствах размещения сетевого характера, как правило, аккумулируется база всевозможных проблемных ситуаций, в реальной жизни происходивших в работе персонала, и именно эти случаи и ложатся в основу для учебного анализа;

- e-learning (электронное или дистанционное обучение) – оно осуществляется с помощью электронных носителей, видеоконференций, доступа к материалам через сети разного уровня в гостинице и т.д. Данный метод получения знаний предусматривает обязательный элемент интерактивности. Грамотно выстроенный электронный курс может способствовать максимальной степени усвояемости материала через повторы и интерактивные ссылки. При этом опции тестирования, интегрированные в электронные курсы, позволяют проводить оперативные проверки эффективности усвоенного материала;

- деловые и ролевые игры – разыгрывание типовых деловых ситуаций в сфере отельного бизнеса и моделирование поведения в целях приобретения практического опыта межличностного общения и получения обратной связи. Примером таких ситуаций могут быть, например, сдача и прием смены сотрудниками ресепшен, регистрация гостя ресепшионистом и т.д.

Важно отметить, что в коллективных средствах размещения по целевой функциональной направленности обучению подлежат все звенья организационной структуры предприятия. Так, выделяют следующие виды тренингов в индустрии гостеприимства:

- тренинги для вновь набранных сотрудников. Этот вид тренинга проводится в любом коллективном средстве размещения в не зависимости от его масштабов, категоричности и иных особенностей и характеристик. При этом обучение новичков в отелях не заканчивается только вводными тренингами, по мнению многих отельеров их необходимо интенсивно и непрерывно обучать. Например, в сети Marriott International для них проводятся каждодневные 15-минутные тренинги и обязательные еженедельные, так как они не знакомы со спецификой марки Marriott [3];

- тренинги для управленческого состава – менеджеров высшего, среднего и младшего звена. Под обучение подпадает и генеральный менеджмент гостиниц. Для него существуют институты коучинга и обучающие системы с более академическим подходом: сессии, «дипломы» по разработке гостиничных проектов. Возможности «вертикальной» карьеры для генеральных менеджеров гостиниц практически отсутствуют, зато возможностей «горизонтального роста» множество, это приобретение навыков в наставничестве и преподавательской деятельности, освоение смежных сфер бизнеса, и «миграция» по всему миру, с тем, чтобы курировать открывающиеся один за другим отели сети. На уровне генерального менеджера намного шире возможности для индивидуального обучения с учетом личностной специфики и собственных интересов. Например, в Hilton Worldwide имеется коучинг для руководящих сотрудников, желающих получить уникальную

возможность изучить новые подходы к работе или проверить на деле идеи, получая более четкое представление и глубоко проникая в существо вопроса;

- узкоспециализированные, профессиональные тренинги. Эти тренинги как правило ориентированы на специалистов отдельных отделов гостиницы. Например, это могут быть тренинги для специалистов отдела Food & Beverage department – «Обслуживание VIP гостей», «Мир вин», «Обслуживание кофе-брейков» и т.д.; для сотрудников отдела Sales & Marketing department – «Профессиональные методы продаж в гостинице» и т.д. [1. С. 202];

- программа «Обучение обучающихся». Эти тренинги ориентированы на повышение квалификации самих тренинг-специалистов, работающих в гостиницах и занимающихся обучением всего штата отеля. Эффективное обучение в отеле невозможно без понимания его культуры, поэтому на базе сетевых гостиниц организуются специальные центры, где стажируются сами тьюторы. Например, это могут быть следующие тренинги «Методические особенности разработки дидактических материалов», «Креативные технологии обучения», «Открытое влияние и убеждение» и т.д.

Некоторые отельные дома создают собственные центры по обучению своих сотрудников по всему миру. Например, данную практику активно использует французская цепь отелей Ассог, которая имеет 12 академий по всему миру.

Важно отметить, что в последнее время некоторые крупные отельные операторы озаботились вопросами массового просвещения в индустрии гостеприимства. Основная цель данного направления не только подготовить будущие кадры для своей цепи, но и поднять уровень обслуживания в гостиницах всего мира. Эти программы представляют обычно собой совместную программу отельного бизнеса с органами государственной власти или образовательными государственными структурами, которые работают в тесной взаимосвязке друг с другом. Примерами таких проектов являются: академия InterContinental Hotels Group, «Институт гостиничного образования Marriott», программа обучения «Centara Hotels & Resorts», Hilton Worldwide University (HWU) и т.д. [1. С. 207].

Таким образом, организация обучения персонала коллективных средств размещения это всеохватывающий процесс, который должен быть организован на систематической основе, а используемые подходы к обучению персонала должны постоянно совершенствоваться и корректироваться в зависимости от развития научных подходов и потребностей потребителей. Важно учесть, что затраты в обучение персонала должны рассматриваться не как издержки производства, а как инвестиции в будущее процветание коллективных средств размещения и рост их конкурентоспособности на рынке услуг размещения.

Список литературы

1. Быстров С.А. Организация гостиничного дела: Учеб. пособие. М.: Форум, НИЦ ИНФРА-М, 2016.
2. Полевая М. Особенности обучения персонала на предприятиях индустрии туризма // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2010. №3.
3. Никулина Л.Г. Организация процесса обучения персонала гостиниц [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.kadrovik.ru/modules.php?file=article&name=News&op=modload&sid=1169> (дата обращения 08.02.2017).

УДК 316

Вельмисова Дарья Владимировна
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет

УПРАВЛЕНИЕ НА ОСНОВЕ ЦЕННОСТЕЙ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ВОВЛЕЧЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА

Аннотация. В данной статье рассматриваются основные аспекты взаимосвязи показателя вовлеченности работников с использованием модели управления на основе ценностей. Приводятся дефиниции понятий «вовлеченность» и «ценности». Раскрывается содержание каждого направления применения ценностно-ориентированной модели управления в системе управления персоналом организаций, приводятся практические примеры реализации данной модели.

Ключевые слова: ценности, ценностные ориентации, управление на основе ценностей, вовлеченность персонала, социальное самочувствие работников.

Velmisova Daria, V.
Saint-Petersburg State University of Economics

VALUE-BASED MANAGEMENT AS A TOOL TO IMPROVE THE EMPLOYEE ENGAGEMENT

Abstract. This paper deals with the main aspects of the effect of value-based management on employee engagement indicator. Also the author gives the definitions of the concepts of «engagement» and «values». The article characterizes each direction of value-based management within the human resource management system, provides practical examples of this model.

Keywords: values, values-based management, employee engagement, social well-being of workers.

Эффективность деятельности организации принято связывать, наряду с экономическими факторами, с эффективностью труда руководителей разных уровней: среднего звена, высшего звена, топ-менеджеров. Поскольку коллектив предприятия является одним из его основных ресурсов, то невозможно переоценить важность результатов управленческого воздействия на персонал и эффективность взаимодействия управляемой и управленческой подсистем. Изучению управленческих функций и оценке труда руководителей посвящено множество научных работ и выявлено большое количество оценочных критериев, среди которых профессионализм, деловые качества, умение работать с людьми, умение принимать решения и другие характеристики. Современная концепция управления персоналом основывается на понимании, в качестве основной ценности организации, – творчески активного человека со своей системой ценностей, потребностей, мотивов, отношений. Следовательно, на первый план в оценке воздействия управляющей подсистемы на управляемую выходят такие показатели состояния работников как их вовлеченность, лояльность и удовлетворенность.

На сегодняшний день вопрос изучения показателей вовлеченности персонала является актуальным и существует множество дефиниций этого понятия. Р.А. Долженко характеризует вовлеченного сотрудника как стремящегося приложить максимум усилий к процветанию организации, открыто высказывающего свое положительное отношение к организации и остающегося в ней даже в условиях кризиса [4. С. 53]. О. Свергун определяет вовлеченность как особое эмоциональное и интеллектуальное состояние, находясь в котором, сотрудники стремятся как можно лучше выполнять свою работу [12. С. 4]. О. Ведерникова называет вовлеченностью состояние повышенной эмоциональной связи с организацией, которое выражается в потребности быть частью организации, приложении сотрудниками дополнительных усилий в работе по собственной инициативе и наличии положительных отзывов о работе в компании [2. С. 2]. В. М. Маслова вкладывает в понятие вовлеченности смысл побуждающего к труду фактора, который является результатом взаимодействия внутренних побудительных сил человека – потребностей, интересов, ценностных ориентиров, в совокупности с внешними стимулами, побуждающими к действию [12. С. 5]. Й. Хеллевиог определяет вовлеченность как особое отношение сотрудника к компании, ее руководству, своим обязанностям и условиями труда, выражающееся в проявлении искреннего интереса к успехам компании и стремлении выполнять свои обязанности, превосходя установленные стандарты [3. С. 1]. Таким образом, очевидно отсутствие единого универсального определения понятия «вовлеченность персонала». Однако, все проанализированные определения можно объединить наличием фактора особой положительной эмоциональной и интеллектуальной связи работника с организацией, возможностью реализовать свои внутренние потребности в процессе работы, наличием осознания сотрудником общности его индивидуальных ценностных ориентаций и ценностей организации.

По мнению автора статьи, показатель вовлеченности можно отнести к системе факторов, объединенных более широким понятием «социального самочувствия работников», о котором пишет В.К. Потемкин [7. С. 301]. Индикатором социального самочувствия работников выступает удовлетворенность происходящими изменениями на предприятии в процессе управления персоналом и принятия управленческих решений. Социальное самочувствие является интегральным показателем, характеризующим социально-психологическое состояние работников и может быть измерено совокупностью оценок различных сторон жизнедеятельности персонала предприятия. В частности, в перечень оценок входят:

- благоприятная социальная ситуация для персонала предприятия;
- возможности проявления творчества в работе;
- соответствие характера содержания работы личным интересам;
- возможности проявления инициативы и предприимчивости в работе;
- возможности полностью реализовать самоотдачу;
- отношения с коллегами по работе, создающие предпосылки повышения ее эффективности;
- отношения с руководством предприятия/непосредственным руководителем, стимулирующие эффективную работу;

- рациональные условия осуществления трудовой деятельности (режим труда/отдыха, оплата труда, темп работы и др.).

На основе оценок В.К. Потемкиным выделяется 5 типов социального самочувствия работников, по степени открытости к происходящим изменениям и позитивного отношения к ним: решительное, обычное, неопределенное, тревожное (напряженное), безразличное. Соответственно, решительный и обычный типы социального самочувствия относятся к созидательным, а тревожный и безразличный – к типам торможения преобразований. Неопределенный тип социального самочувствия является основой для конструктивной работы с персоналом предприятия и преобразования системы управления персоналом.

Если проанализировать вышеперечисленные факторы социального самочувствия, то можно сделать вывод, что большинство из них основывается на степени совпадения общей направленности интересов личности, ее социальных установок и ценностных ориентаций с целями и ценностями, транслируемыми организацией во внешнюю и внутреннюю среду.

Показатель вовлеченности персонала может рассматриваться как напрямую связанный со степенью совпадения ценностных ориентаций работников с ценностями организации, корпоративной идеологией. Следовательно, рассматриваемая в статье модель управления персоналом на основе ценностей нацелена на интеграцию корпоративных ценностей предприятия и личных ценностей работников, поиску точек соприкосновения между различными ценностными системами и созданию «единого смыслового поля» в организации.

Понимание сущности и характеристик ценности на протяжении нескольких десятилетий сводится, как правило, к доминирующей направленности личности, ее идеальном представлении о должном. Изучению понятия ценностных ориентаций посвящено множество научных работ, среди них концепции Б.Г. Ананьева, В.П. Тугаринова, Д.Н. Узнадзе, А.Н. Леонтьева, С.Л. Рубинштейна, В.А. Ядова, В.К. Потемкина и других авторов. Обусловлено это не только развитием общественных отношений, усилением роли личностного фактора в преобразованиях на предприятия и в организациях, но и с пониманием социально-профессионального контекста личности работника, как основополагающего в системе управления. Ценности – это независимая от внешнего мира точка опоры, благодаря которой формируется активная жизненная позиция личности и ответственное поведение в процессе труда.

Несмотря на различие дефиниций и подходов к определению понятия «ценности», все авторы едины во мнении, что ценности формируются и трансформируются не автономно, а в процессе взаимодействия личности с окружающей действительностью, в процессе деятельности и жизненных изменений. Следовательно, наряду с историческими событиями, методами воспитания, системой образования, особенностями поколений и другими внешними факторами, на формирование и трансформацию ценностей в определенной степени оказывает влияние и трудовая деятельность человека. В модели управления персоналом на основе ценностей акцентируется внимание на возможностях трансформации ценностных ориентаций личности в процессе трудового взаимодействия, возможности целенаправленной диагностики и отбора соискателей с актуальными для организации

ценностными ориентациями, а также способах интеграции ценностей различных профессионально-квалификационных групп работников.

Каждая организация с момента образования существует в соответствии с определенными внутренними ценностями, которые формируются либо целенаправленно, либо стихийно. М.В. Шумейко пишет о наличии у организаций внутренней культуры, аналогичной внутренней культуре наций, которая включает в себя три атрибута: образцы базовых предположений (образцы принятого поведения и действий в стандартных ситуациях), ценностные ориентации и символику, с помощью которой ценностные ориентации передаются из поколения в поколение членам организации [13. С. 33]. При этом М.В. Шумейко обращает внимание на то, что ценностные ориентации в большей степени наследуются благодаря историям, легендам и мифам, нежели благодаря официальным общедоступным документам, детально описывающим ценности организации. Символика отражает те ценности, которые существуют или должны существовать в сознании членов организации. Все регламентируемые в организации нормы, правила, стандарты, мифы, образцы поведения, модели общения должны основываться на соответствующих ценностях, только в этом случае их соблюдение не будет нуждаться во внешнем контроле и дополнительном стимулировании. Таким образом, ценности можно признать ядром корпоративной культуры и центром единого смыслового пространства организации, обеспечивающим базу для слаженного и эффективного взаимодействия всех подсистем. Следовательно, управленческое воздействие должно быть организовано таким образом, чтобы ценностные ориентации работников формировались не стихийно под воздействием случайных факторов, а в рамках выбранной концепции, идеологии.

Далее, в обобщенном виде рассматриваются основные направления применения ценностно-ориентированной концепции в системе управления персоналом организации и приводятся практические примеры реализации данной модели. Необходимо отметить, что в качестве ключевых координаторов процесса встраивания в организационную систему модели управления на основе ценностей должны выступать: служба (отдел, управление, департамент) по работе с персоналом и рабочая группа по внедрению ценностно-ориентированной концепции, в которую могут входить руководители внутренних подразделений организации.

1. Проведение ценностного аудита предприятия. Целевое назначение применения ценностно-ориентированной концепции в указанном направлении заключается в диагностике существующей системы ценностей на всех уровнях организационной иерархии и в выработке мероприятий по трансформации/поддержанию существующей системы ценностей.

В качестве примеров реализации данного направления можно привести следующие мероприятия:

- проведение опросов, анкетирования сотрудников всех уровней организационной иерархии, в т.ч. собственников предприятия;
- изучение нормативных документов организации, касающихся норм, регламентов, правил поведения (при наличии);
- включенное наблюдение за сотрудниками предприятия в процессе решения возникающих рабочих задач, в ситуациях межличностного

взаимодействия с коллегами, подчиненными, руководителями (изучение практических кейсов).

2. Подбор и найм персонала. Реализация ценностно-ориентированной концепции в направлении подбора и найма персонала преследует цели увеличения количества соискателей, соответствующих ценностям организации и создания условий для отбора и найма соответствующих специалистов. Перечисленных целей возможно достигнуть в результате следующих мероприятий:

- создание эффективной системы взаимодействия предприятий и профильных ВУЗов в процессе проведения производственных, преддипломных практик, научных стажировок, дней карьеры, ярмарок вакансий и других мероприятий, позволяющих осуществить первичную диагностику ценностных ориентаций студентов и оказать воздействие на их формирование;
- внедрение различных методик диагностики ценностных ориентаций соискателей на этапе проведения отборочных этапов на вакансии предприятия;
- формирование бренда работодателя с определением миссии, ценностей и целей организации, трансляция данной информации вовне и внутри организации.

3. Адаптация персонала. Применение модели управления на основе ценностей в рамках адаптационного процесса на предприятиях и в организациях позволяет создать условия для формирования у новых работников ценностных ориентаций в рамках выбранной концепции. Для этого могут быть организованы следующие мероприятия:

- проведение вводного тренинга, знакомящего новых работников с организацией, ее миссией, ценностями и традициями;
- издание книги новичка, которая содержит общие сведения об организации, необходимые новому сотруднику, включая ценности организации;
- наставничество.

4. Корпоративное обучение сотрудников. Это направление является одним из важнейших в реализации ценностно-ориентированной концепции, т.к. вложение ресурсов в развитие работников является способом продемонстрировать доверие к работникам со стороны организации и проявлением участия организации в профессиональном и личностном развитии работников. Данное направление может быть реализовано в виде тренингов, семинаров, нацеленных на формирование определенного способа поведения работников в рамках принятой концепции ценностей и избавление от неприемлемых моделей поведения.

5. Управление карьерой. В построении системы управления карьерой сотрудников на основе ценностной концепции основными задачами являются:

- создание механизма идентификации и поощрения работников, являющихся эталоном-носителем ролевых моделей воплощения в действии корпоративных ценностей;
- создание возможностей первостепенного карьерного продвижения вышеназванных сотрудников.

Для достижения этих задач необходимо включение диагностики ценностей в систему критериев формирования кадрового резерва и систему критериев регулярной оценки эффективности деятельности работника, наряду с оценкой выполнения плановых показателей по той или иной должности.

6. Внутренние коммуникации. Важной задачей в рамках комплексной реализации концепции управления на основе ценностей является формирование информационной среды «единого смыслового пространства» организации как источника стабильности представлений об организации и роли каждого сотрудника в ней. Это создаст условия для корректной интерпретации работниками организации событий, происходящих в ней. В качестве примеров реализации этой цели можно привести следующие мероприятия:

- проведение регулярных обращений топ-руководителей организации к сотрудникам, ответы на вопросы в формате «открытой студии»;
- издание корпоративной газеты/журнала;
- создание внутренней интерактивной сети для взаимодействия работников;
- проведение корпоративных мероприятий.

Безусловно, на вовлеченность персонала влияют и экономические факторы, такие как, оплата труда, условия работы, режим труда и отдыха и другие. Но отличительной особенностью показателя «вовлеченность» является именно то, что даже в условиях кризиса и при наличии экономически более выгодных предложений на рынке труда (с более высокой заработной платой, лучшими условиями работы) – работник остается верен своей организации. Это говорит о том, что в конечном итоге, именно наличие единого смыслового поля, системы единых ценностных ориентаций, разделяемых всеми членами коллектива организации, способствует увеличению количества вовлеченных сотрудников на всех уровнях организационной иерархии и увеличению стабильности организации и эффективности ее работы.

Список литературы

1. *Ананьев Б.Г.* Человек как предмет познания. СПб.: Питер, 2001. 288 с.
2. *Ведерникова О.* Как повысить вовлеченность персонала в работу [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/kak-povyisit-vovlechennost-personala-v-rabotu> (дата обращения 08.02.2017).
3. *Гвоздева С.М.* Непараметрический статистический анализ вовлеченности персонала в организации [Электронный ресурс]. Изд. Саратов. ун-та Нов. сер. Сер. Экономика. Управление. Право. 2014, Т. 14. Вып. 4. Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/parametricheskiiy-analiz-vovlechennosti-personala-v-organizatsii> (дата обращения 08.02.2017).
4. *Долженко Р.А.* Вовлеченность персонала как индикатор отношения работников к изменениям в организации: Монография. Барнаул.: Изд-во Алт. ун-та, 2014. 189 с.
5. *Кабалина В.И., Чеглакова Л.М.* Корпоративные ценности в управлении российскими компаниями // Российский журнал менеджмента. Т. 11. 2013. №3. С. 5-30. Режим доступа: http://www.rjm.ru/archive/list/t_11_3_2013_g/novye_issledovaniya/korporativnye_cennosti_v_upravlenii_rossijskimi_kompaniyami (дата обращения 08.02.2017).
6. *Потемкин В.К., Михайлов С.Г.* Управление персоналом: социокультурные трансформации, социальный мониторинг. СПб.: Инфо-да, 2015. 260 с.
7. *Потемкин В.К.* Управление персоналом: Учебник для вузов. СПб.: Северо-Западный институт повышения квалификации ФНС России, 2013. 775 с.

8. *Потемкин В.К.* Личностный фактор в территориальной организации производственной деятельности: Научное издание. СПб.: Северо-Западный институт повышения квалификации ФНС России, 2014. 222 с.
9. *Рубинштейн С.Л.* Проблемы общей психологии. М.: Педагогика, 1973.
10. *Соловейчик А.В.* Лояльность персонала и факторы, характеризующие организацию [Электронный ресурс] // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2010. №125. Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/loyalnost-personala-i-factory-harakterizuyuschie-organizatsiyu> (дата обращения 08.02.2017).
11. *Узнадзе Д.Н.* Экспериментальные основы психологической установки. Тбилиси: Издательство АН Гр.ССР, 1961 [Электронный ресурс] /Режим доступа: <http://ethnopsyhology.narod.ru/libr/U/uznadze2.htm> (дата обращения 08.02.2017).
12. *Чуланова О.Л., Припасаева О.И.* Вовлеченность персонала организации: основные подходы, базовые принципы, практика использования в работе с персоналом // Интернет-журнал «Наукоеведение». 2016. Т. 8. №2. Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/127EVN216.pdf> (дата обращения 08.02.2017).
13. *Шумейко М.В.* Влияние социокультурных факторов на формирование российского корпоративного управления: Автореф. дисс. на соиск. уч. степ. докт. социол. наук. М., 2011. 64 с.
14. *Ядов В.А.* Саморегуляция и прогнозирования социального поведения личности: Диспозиционная концепция. 2-е расшир. изд. М.: ЦСПиМ, 2013. 376 с.

УДК 331

Гильдингерш Марина Григорьевна
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет

МОТИВАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Аннотация. В статье предпринята попытка систематизировать факторы, влияющие на подвижность рабочей силы в современных условиях хозяйствования. Особое внимание уделяется формированию действенного механизма мотивации профессиональной мобильности, его зависимости от состояния и гибкости рынка труда.

Ключевые слова: мобильность рабочей силы, рынок труда, занятость, безработица, мотивация, рабочая сила.

Gildingersh Marina, G.
Saint-Petersburg State University of Economics

MOTIVATION OF PROFESSIONAL LABOR MOBILITY

Abstract. The article attempts to systematize the factors affecting the mobility of the workforce in the current economic conditions. Particular attention is paid to the formation of an effective mechanism of motivation of professional mobility, its dependence on the state and labor market flexibility.

Keywords: labor mobility, labor market, employment, unemployment, the motivation, the labor force.

Теоретические основы исследования профессиональной мобильности и механизма ее мотивации строятся на признании объективной общесоциологической закономерности изменения содержания рабочей силы. Рабочая сила характеризуется как интеллектуальный, духовный и физический потенциал в прежней интерпретации через набор самых различных качественных и количественных потенций работника. Профессиональная мобильность в условиях рынка труда является постоянным атрибутом рабочей силы (труда) – рынку нужен работник не просто способный к труду, но прежде всего желающий реализовать свой трудовой потенциал, причем на условиях, которые диктует рынок.

Рынок стимулирует профессиональную мобильность, которая становится важнейшим фактором повышения конкурентоспособности. Чтобы работник появился на рынке труда, его поведение должно быть мотивировано в соответствии с логикой его внутренних установок. Рынок остается условием хозяйственной деятельности, но не всегда с ним в гармонии поведение работника, которое мотивируют новый коллективизм, деловое партнерство, социальное посредничество.

Мобильность, признание которой осуществляется на рынке труда, характеризуется отношениями по поводу качества рабочей силы, способности к перемещениям как внутри, так и за пределами предприятия или отрасли, способности к перемене видов труда, изменению функций в производстве материальных и нематериальных благ.

Профессиональная мобильность означает рациональную пригодность работника в условиях самопроизвольных процессов на рынке труда. На внутреннем рынке труда мобильность заявляет о себе как фактор повышения эффективности использования коллективного трудового потенциала, способного удовлетворить потребность нанимателя в производстве прибыли.

Мобильность как социально-экономическое отношение возникает в связи с подготовкой, переподготовкой, повышением квалификации работников, включением их в производство, то есть отношения складываются по поводу формирования, приведения в динамичное состояние трудового потенциала, в результате чего осуществляется оптимальная занятость экономически.

В сложившейся ситуации важно формировать такой потенциал, который определен стратегическим планированием качественно новых рабочих мест, а также формирования человеческого капитала, способностей работника к принципиальной смене профессии и освоению новых специальностей. Необходимо отметить такое важное качество работника, как готовность к переходу из одной социальной группы в другую: занятый – в безработные, безработный – в занятые.

Наиболее безболезненна для восприятия вертикальная мобильность, связанная с изменением функций в связи с перемещением вверх по иерархической лестнице. Такая мобильность мотивируется в большей степени среди молодых работников, которые стремятся занять более высокое положение в социуме, получить более высокий профессиональный статус.

В связи с этим недопустимо в нынешней ситуации снижать уровень общеобразовательной подготовки, профессионального обучения, качество переподготовки, как за счет государства, так и за счет частных фирм. В противном случае прекратится мотивация профессиональной мобильности, прежде всего

нового пополнения трудовых ресурсов. Подготовка и переподготовка рабочих кадров и специалистов должна проводиться при государственном влиянии на стратегию мотивации поведения экономически активного населения в условиях непрерывных структурных изменений и научно-технического прогресса.

Целесообразно формировать у человека такие качества, которые в максимальной степени позволяют реализовать способности в условиях рыночных трудовых отношений и разнообразия форм собственности. Поэтому в механизме мотивации должны быть использованы методы воспитательного воздействия на деловую активность, предприимчивость, ответственность за результаты своей деятельности и заинтересованность в результатах совокупного труда.

Методологическая основа объяснения наиболее глубокой причины, определяющей профессиональную мобильность как условие рационального поведения работника и роста эффективности производства, вытекает из положения, при котором материально-техническая база экономики (в нынешней ситуации составной частью этой категории, видимо, надо считать и информацию) является исходным началом формирования человеческого капитала. Этот вывод доказан экономической наукой и в течение столетий подтвержден практикой.

Становление нового механизма мотивации профессиональной мобильности во многом связано с представлением о ценностных ориентирах в сознании человека. Последнее является одной из причин неоднозначности развития способностей работника и путей реализации этих способностей. Новый подход проявился в помощи работнику при реализации его собственных возможностей, его физического, интеллектуального и духовного потенциала. Основной целью было повышение эффективности производства. Как отмечал Дж. Харрингтон, успех в большей мере зависит от всех работников, нежели от менеджеров [1. С. 47]. Активная роль принадлежит рядовым работникам, которые непосредственно участвуют в решении производственных проблем. Необходимость опоры на работников продиктована стремлением выявить в людях все то лучшее, что в них заложено, и развить творческие способности. Эта идея положена в основу концепции Г. Беккера о роли человеческого капитала [2. С. 57]. В сложившейся ситуации в реальном секторе производственные рабочие зачастую не только не могут (в силу отсутствия необходимых знаний), но и не хотят реально участвовать в выработке и принятии управленческих решений, т. е. не берут на себя ответственность, связанную с риском. Но именно риск, ответственность за выполнение делегированных управленческих функций являются импульсом профессиональной мобильности.

Профессиональная мобильность определена как совокупность динамичных изменений индивида или социальной группы, связанных с перемещением работников в системе общественного разделения труда, в сфере реализации способностей человека. Трудовые перемещения являются одной из форм признания профессионального статуса работника, приведение в соответствие физического, интеллектуального и духовного потенциала с условиями его динамичного движения.

Механизм мотивации отражает противоречие на рынке труда в неоклассической модели спроса и предложения рабочей силы. Но, думается,

это весьма поверхностное отношение. По нашему мнению, более глубинным является противоречие таких противоположностей, как конкуренция и сотрудничество, которые являются первоосновой коллективизма. Конкуренция разъединяет работников и предпринимателей, она делает их соперниками в присвоении одних и тех же доходов. И чтобы выстоять в противостоянии друг против друга, работники вынуждены непроизвольно доказывать свои преимущества, свое превосходство посредством профессиональных знаний, опыта, естественных способностей. Для рынка труда не имеет значения тот факт, что самопроизвольные процессы рынка толкают работника к самосовершенствованию и инновациям в труде.

На формирование и развитие профессиональной мобильности рабочей силы оказывают влияние несколько противоречивых тенденций.

Первая тенденция – отмирание механизма мотивации мобильности рабочей силы, полностью контролируемого и определяемого плановой системой управления, когда политическую направленность получила тенденция уравнительного распределения, социализация (ориентация на свободное развитие работника и социальную справедливость), осуществлялась в условиях всеобщего огосударствления, ограничения рыночных свобод и прав личности. Поэтому механизм мотивации профессиональной мобильности был деформирован в силу превалирования моральных ориентиров мотивации трудового поведения.

Вторая тенденция связана с развитием отношений постиндустриальной экономической системы под воздействием экзогенных факторов общемировой системы. Развивающиеся трансформационные процессы внутри страны сегодня определяют свободное поведение предпринимателя на рынке труда, который требует от контрагента конкретные качества профессиональной мобильности. В сложившихся на рынке труда связях предпринимателя интересуют не сами по себе способности работника, а те из них, которые динамичны и рационально приводятся в движение и на этой основе обеспечивают экономическую прибыль.

Третья тенденция объясняет степень регулируемости и социализации профессиональной мобильности в связи с развитием элементов постиндустриальной системы, в которой материальное производство усиленно вытесняется сферой услуг.

В современных условиях главным ресурсом становится интеллектуальный потенциал в инновационном труде. А такой труд возможен на основе, во-первых, индикаторных ориентиров поведения индивидов; во-вторых, самоорганизации коллективного поведения; в-третьих, регулирования тактики и стратегии использования экономически активного населения в социуме.

Механизм мотивации профессиональной мобильности непосредственно связан с государственным стратегическим регулированием сферы формирования и развития экономически активного населения. В этой связи особую значимость приобретает государственное регулирование сферы подготовки трудовых ресурсов, конкурентоспособных на рынке труда, и акцент в экономической политике правительства на решение социальных проблем.

Список литературы

1. Харрингтон Дж. Совершенствование управления знаниями. Change Management Excellence: The Art of Excelling in Change Management. М.: Стандарт и качество, 2008. 192 с.
2. Беккер Г. Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ (Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, 1964). 144 с.

УДК 378

Гриднева Мария Алексеевна
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ КАК СОВРЕМЕННЫЙ ИНСТРУМЕНТ ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА КОМПАНИИ

Аннотация. Современный этап рыночного развития отличается быстро изменчивой внешней средой и высокой конкуренцией. Для того, чтобы оставаться на рынке и функционировать успешно, необходимо строго соответствовать рыночным требованиям, что невозможно без высококвалифицированного и компетентного персонала, открытого для новых знаний и инноваций. В этой связи функция обучения и развития персонала приобретает ключевую значимость среди прочих. На смену традиционным формам обучения приходят более прогрессивные и эффективные, такие, как корпоративный университет, подразумевающий создание системы непрерывного обучения и развития, строго соответствующего стратегическим целям компании. В статье рассмотрены основные принципы построения системы корпоративного университета на предприятии, а также предложены практические механизмы его воплощения.

Ключевые слова: обучение, развитие, персонал, корпоративный университет, управление персоналом.

Gridneva Maria, A.
Saint-Petersburg State University of Economics

CORPORATE UNIVERSITY AS A TOOL FOR TRAINING AND DEVELOPMENT OF COMPANY PERSONNEL

Abstract. The current stage of market development differs rapidly changing external environment and high competition. In order to remain on the market and operate successfully, it is necessary to strictly comply with the requirements of the market, which is impossible without qualified and competent personnel, open to new knowledge and innovation. In this regard, the function of training and staff development becomes a key importance among others. To replace traditional forms of learning, comes more advanced and efficient, such as a corporate university, which establishes the system of continuous training and development, strictly relevant to the strategic goals of the company. The article describes the main principles of the system of corporate university and propose practical mechanisms of its implementation.

Keywords: training, development, personnel, corporate university, personnel management.

Вступление России в рыночную экономику, с одной стороны, открыло новые горизонты и возможности, с другой стороны, породило жесточайшую конкуренцию, практически незнакомую промышленности в условиях плановой экономики. Внешняя среда стала очень быстро меняющейся, что заставляет предприятия соответствовать этим изменениям, следовательно, готовить персонал к работе в новых условиях. Работодатели заинтересованы в том, чтобы иметь высококвалифицированный и компетентный персонал, способный успешно конкурировать на рынке. Таким образом, обучение персонала становится одним из ключевых звеньев всей системы управления персоналом.

Необходимо обратить внимание на тот факт, что в эру информации знания очень быстро устаревают, и на их место очень быстро приходят новые, более прогрессивные, инновационные и эффективные. В США даже был введен термин «период полураспада компетенций». Это промежуток времени, за который половина приобретенных знаний устаревают [1. С. 7]. Поэтому все большее распространение как в западных, так и в российских компаниях, получает идея создания непрерывного образования сотрудников (концепция «обучающейся организации»). Воплощением данной идеи в практике крупнейших международных и российских компаний становится создание корпоративных университетов, основная задача которых – развитие и повышение потенциала человеческих ресурсов с целью повышения конкурентоспособности своих компаний.

Главное преимущество такого инструмента обучения персонала, как корпоративный университет, по сравнению с академическим образованием или же услугами образовательных центров, состоит в целевом и прикладном характере получаемых знаний – сотрудники обучаются тому, что необходимо для их работы конкретно на данном предприятии и исключительно в соответствии с его стратегическими целями.

Кроме того, в случае создания системы корпоративного университета, обучение на предприятии уже не носит стихийный и эпизодический характер, а становится упорядоченным спланированным процессом развития персонала, четко увязанным со стратегией, миссией, целями и задачами предприятия.

Несомненным преимуществом данного инструмента обучения персонала, помимо непосредственного получения и развития необходимых компетенций, позволяющих поддерживать конкурентоспособность компании, является комплексный процесс, сочетающий в себе внедрение организационных ценностей и установок, развитие корпоративной культуры, мощнейшая мотивация персонала и, как следствие, поддержание его лояльности компании и, как результат, создание благоприятного социально-психологического климата в организации. Таким образом, обучение персонала становится фактором, способствующим всестороннему росту, развитию и процветанию компании.

Важно понимать, что корпоративный университет не является университетом в традиционном академическом понимании данного слова. В последнее время всю большую популярность получает электронное обучение, что позволяет значительно сократить расходы на обучение персонала, обеспечить обучение сколь угодно большого количества географически разбросанных сотрудников, и при этом сделать его доступным в любое удобное время.

Более того, известны случаи, когда система корпоративного университета на предприятии вообще не имела физического воплощения, а полностью была представлена в электронном виде.

Наиболее выигрышной представляется модель смешанного обучения – когда в корпоративном университете в оптимальной пропорции используется как электронное обучение, так и очные учебные мероприятия, специфика которых многое потеряла бы в электронном формате.

Корпоративный университет – это, безусловно, более целостная и прогрессивная система по сравнению с типичным отделом обучения и развития персонала. Его задачи носят более глобальный характер: он обеспечивает единое, согласованное, подчиненное стратегическим целям компании обучение для всех сотрудников, которым оно необходимо в соответствии с этими целями, независимо от того, в каком структурном подразделении компании они работают.

Чтобы реализовать в компании именно такую эффективную систему, следует учитывать ряд практических рекомендаций:

1. Необходимо прийти к конкретному, долгосрочному видению – каким должно быть обучение и чего компания от него ждет.

2. Стратегию обучения нужно связать с целями бизнеса организации. Иными словами, нужно выявить конкретные знания, умения, компетенции, которые понадобятся работникам для достижения стоящих перед компанией задач и целей.

3. Определиться с методами обучения. Они могут быть самыми разными – электронные курсы, видео-обучение, голосовые конференции, и, конечно же, классическое очное обучение. Все эти формы обучения имеют свои плюсы и минусы, поэтому в каждой конкретной ситуации будет оптимальным свой метод – универсального решения здесь нет.

4. Следует продумать возможность партнерства с внешними поставщиками обучения. Главное, что требуется от компании – это задать обучению нужный вектор и следить за тем, чтобы оно продвигалось так, как и было задумано. А если наладить прочное и плотное сотрудничество с конкретным поставщиком обучения, можно будет создать максимально специализированные под нужды конкретной компании учебные материалы – с преимуществом профессионального подхода к делу.

5. Финансы и бюджет. Создание корпоративного университета – дорогостоящая процедура, поэтому многие компании хотели бы сделать их самокупаемыми, или даже найти способ получать от них прибыль. В этом нет ничего невозможного. Предоставляя действительно качественное обучение, можно найти на него потребителей из числа бизнес-партнеров, поставщиков, и даже потребителей и специалистов вашей отрасли. Однако нужно понимать, что это дело времени, и для начала это востребованное обучение нужно создать, что потребует первоначальных вложений. Тем не менее, если корпоративный университет организован и работает в соответствии с верными принципами, то его деятельность обязательно окупится, если не прямо, то в росте эффективности и лояльности сотрудников организации [2].

Необходимо учесть, что создание корпоративного университета – дело далеко не нескольких дней. Для полного его запуска и начала эффективной работы может потребоваться и несколько лет. Кроме того, существует риск, что

организация просто не справится с такой, весьма сложной и многомерной задачей – не хватит соответствующих знаний, специалистов, опыта, или попросту объективного взгляда на положение дел. В таком случае выходом могут стать услуги консалтинговых компаний, которые всеми этими ресурсами обладают. Если же компания все же берется за дело самостоятельно, оптимально будет создать для работы над этим команду, в которую обязательно войдут представители всех заинтересованных сторон.

Список литературы

1. Магура М.И., Курбатова М.Б. Обучение персонала как конкурентное преимущество. М.: Журнал «Управление персоналом», 2004. 216 с.
2. Духнич Ю. Корпоративный университет: условия и этапы создания [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.cfin.ru/management/people/dev_val/cu.shtml (дата обращения 14.02.2017).

УДК 331.106

Добрусина Маргарита Ефимовна
Шумар Михаил Сергеевич
Национальный исследовательский
Томский государственный университет

ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВУЗА

Аннотация. Высшая школа играет важную роль в подготовке высококвалифицированных специалистов, востребованных рынком труда. По сути, образование – это инвестиции в формирование и развитие человеческого капитала. В вузе главными действующими лицами являются студенты пришедшие получать знания и профессорско-преподавательский состав, способный их дать. От их педагогической, научной и творческой активности зависит конкурентоспособность вузов на международной арене. Решению этих задач служит внедрение эффективного контракта. Он является гибким инструментом, так как включает определенную систему показателей оценки деятельности преподавателей. Это методические приемы при работе со студентами; показатели публикационной активности; монографии, учебники и учебно-методические пособия; выступления в конференциях (в том числе с международным участием); участие в грантах; активная работа со студентами вне учебное время. Этой проблеме и посвящена данная статья.

Ключевые слова: эффективный контракт, оценка деятельности, публикационная и педагогическая активность, конкурентоспособность, мобильность.

Dobrusina Margarita, E.
Shumar Mikhail, S.
Research Tomsk State University

EFFECTIVE CONTRACT IN THE ACTIVITIES OF THE UNIVERSITY

Abstract. High school plays an important role in the training of highly qualified specialists demanded labor market. In fact, education – an investment in the creation and development of human capital. The university protagonists are the students who came to acquire knowledge and

teaching staff, their ability to give. From their pedagogical, scientific and creative activity depends on the competitiveness of universities in the international arena. The solution of these problems is the introduction of an effective contract. It is a flexible tool as it includes a specific system of indicators to measure teacher performance. This instructional techniques when working with students; Indicators publication activity; monographs, textbooks and teaching aids; speaking at conferences (including international participation); participation in grants; Active work with students outside of school hours. This issue is the subject of this article.

Keywords: effective contract, performance assessment, publication and pedagogical activity, competitiveness, mobility.

В настоящее время перед высшими учебными заведениями стоит актуальная проблема повышения эффективности использования человеческого капитала. Это связано с тем, что ВУЗы становятся полноправными и самостоятельными участниками рыночных отношений, которые должны выполнять свою деятельность в условиях жесткой конкуренции. Для этого необходимо стимулировать профессорско-преподавательский состав к развитию своих профессиональных компетенций. Данную задачу позволяет решить внедрение эффективного контракта, с помощью которого можно, во-первых, обеспечить развитие человеческого капитала в выбранном направлении в рамках концепции деятельности ВУЗа, во-вторых, повысить эффективность стимулирующей функции оплаты труда.

Для того, чтобы разработать систему эффективного контракта в вузе, надо четко понимать, какие цели и задачи стоят перед ним. Это обосновывается тем, что предназначение эффективного контракта – это не только повышение производительности труда профессорско-преподавательского состава, но и повышение эффективности работы всего ВУЗа, как системы, в рамках выбранной концепции деятельности (дорожной карты). Поэтому очень важно понимать, что в различных ВУЗах могут быть разные приоритеты: от предоставления фундаментального классического образования до инновационных разработок в сфере решения острых социально-экономических проблем современного общества.

Идеология эффективного контракта заключается в том, что в отношении каждого сотрудника должны быть сформулированы его трудовые функции, показатели и критерии оценки деятельности, а в соответствии с этим установлен размер вознаграждения, в том числе за достижение коллективных результатов труда. Система оплаты и стимулирования труда должна быть прозрачной, понятной и не допускать двойного толкования.

Эксперт МГИМО Л. Раицкая, определяя эффективный контракт подчеркивает, что в его основе лежит производительность труда профессорско-преподавательского состава. Выполнение преподавателем большего объема работ по сравнению с установленным за определенный период времени показывает более высокую эффективность его труда [23].

Структура эффективного контракта должна основываться на следующих особенностях экономического поведения его сторон:

- 1) высшим учебным заведениям необходимо ориентироваться на предоставление конкурентоспособных услуг в сфере образования;
- 2) обеспечение профессорско-преподавательскому составу условий для академической мобильности.

Для того, чтобы понимать как оценивать эффективность деятельности вуза внешними контрагентами проанализируем один из значимых мировых рейтингов QS (QS World University Rankings). При составлении QS World University Rankings учитывается шесть индикаторов: авторитетность в академической среде, соотношение профессорско-преподавательского состава к числу студентов, репутация среди работодателей, индекс цитируемости, доля иностранных преподавателей и студентов.

Таблица 1

Методика расчета рейтинга QS (QS World University Rankings) [24]

ПОКАЗАТЕЛИ	ВЕС
Индекс академической репутации (на основе опроса)	40%
Индекс репутации среди работодателей (на основе опроса)	10%
Соотношение профессорско-преподавательского состава по отношению к численности обучающихся	20%
Индекс цитирования научных статей преподавательского состава по отношению к численности преподавательского состава (база данных Scopus)	20%
Доля иностранных преподавателей по отношению к численности преподавательского состава (по эквиваленту полной ставки)	5%
Доля иностранных студентов по отношению к численности обучающихся (программы полного цикла обучения)	5%

В 2016 г. был опубликован очередной всемирный рейтинг университетов QS. В общий список рейтинга вошли 22 российских университета. Лидером среди отечественных вузов является Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, занявший 108-ю позицию (сводный индекс 62.1).

Таким образом, рассмотрев данные классификации можно сделать следующие выводы:

- 1) современные ВУЗы строятся на основе разных моделей управления и ведения деятельности;
- 2) приоритеты развития в ВУЗах могут сильно отличаться в зависимости от концепции учебного заведения;
- 3) на цели и задачи ВУЗа могут оказывать влияние системы оценки, применяемые ведущими мировыми рейтингами. Это связано с тем, что в современную эпоху глобализации информации на успешность ВУЗа оказывает существенное влияние степень его элитарности.

Однако помимо вышеуказанных критериев следует понимать, что в современном мире ВУЗы существуют в условиях свободной рыночной экономики

и ведут конкуренцию между собой за экономическое благосостояние. Особенно актуальная данная проблема для автономных ВУЗов, которые существуют на полном самообеспечении. В связи с этим важно понимать, что преподавательский состав ВУЗа представляет собой человеческий капитал, который в свою очередь является источником дохода. При внедрении эффективного контракта в вузе необходимо ориентироваться прежде всего на педагогическую, научную и творческую активность профессорско-преподавательского состава, что безусловно отражается на результативности труда каждого преподавателя и вуза в целом. Что, безусловно, отразится на конкурентоспособности вуза и его месте в системе рейтингов высшего образования на международной арене.

При этом основными источниками финансирования государственных ВУЗов в России являются:

- федеральный бюджет;
- доходы от договорной научно-исследовательской деятельности;
- внебюджетные средства от образовательной деятельности;
- целевые средства и безвозмездные поступления из бюджетов других уровней, внебюджетных фондов, юридических и физических лиц;
- доходы от управления финансовыми активами;
- доходы от коммерческой деятельности;
- доходы от прочей деятельности (реализация ресурсов, сдача в аренду площадей, основных средств и др.).

В соответствии с изложенным выше, можно утверждать, что финансовые ресурсы ВУЗа представляют собой две основные части: бюджетную и внебюджетную (аренда, платное обучение российских и иностранных студентов, научно-исследовательские работы, повышение квалификации и др.). Сегодня внебюджетная составляющая во многих ВУЗах России достигает уже 60-80% [26].



Рис. 1. Внебюджетные источники финансирования

Таким образом, в современных условиях вузы должны осуществить переориентацию на разработку и внедрение эффективного контракта с профессорско-преподавательским составом.

Введение эффективных контрактов связано с попыткой ввести систему дифференцированной оплаты труда и тем, что, как правило, часть профессорско-преподавательского состава всех вузов работает больше, чем основная масса преподавателей — более активно и, главное, результативно занимается научной, учебно-методической и другой работой [23].

Выделим основные цели перехода на эффективный контракт:

- повышение рентабельности ВУЗа;
- повышение эффективности использования человеческого капитала: стимулирование работников к более эффективной работе;
- повышение эффективности кадровой политики: эффективный контракт позволяет более объективно оценить работу каждого сотрудника, разработать систему ротации кадров, выявить ключевые человеческие ресурсы;
- привязка размера заработной платы к результативности труда;
- повышение конкурентоспособности ВУЗа.

При внедрении эффективного контракта в Вузе можно выделить следующие этапы:

- разработка концепции (дорожной карты) перехода на эффективный контракт;
- установление целей и задач перехода на эффективный контракт;
- проведение разъяснительной работы с профессорско-преподавательским составом, в том числе по линии тестирования (тестирование новой системы);
- разработка нормативно-правовой документации о переходе на эффективный контракт.

Для разработки эффективного контракта необходимо создать систему показателей оценки деятельности преподавателей. Данные показатели должны быть формализованы. Деятельность преподавателей можно структурировать следующим образом:

- учебная;
- учебно-методическая;
- научная;
- воспитательная;
- общественная.

Основываясь на современных системах эффективного контракта в ВУЗах России можно выделить два типа показателей оценки эффективности деятельности:

- учет времени (в часах), затраченных на каждый вид деятельности;
- измерение видов деятельности в баллах [23].

На наш взгляд, заслуживает большего внимания вторая система, поскольку позволяет оценить не только затраченное время, но и его эффективность.

Учитывая позицию И.К. Шевченко, мы предлагаем для разработки эффективного контракта следующие показатели:

- 1) обеспечивающие эффективную деятельность вуза и его структурных подразделений, повышение открытости, мобильности и демократизации управления;
- 2) связанные с расширением спектра образовательных программ и качества предоставляемых образовательных услуг;
- 3) направленные на разработку плана мероприятий по развитию вуза;
- 4) связанные с эффективностью использования ресурсов и их финансовой устойчивости;
- 5) ориентированные на повышение средней заработной платы профессорско-преподавательского состава;
- 6) предполагающие эффективность воспитательной работы среди студентов;
- 7) связанные с развитием материально-технической базы учреждения [22].

Поэтому эффективный контракт преподавателя вуза должен включать:

- 1) интересные методические приемы при работе со студентами в аудиторное и внеаудиторное время;
- 2) показатели публикационной активности, то есть количество статей, входящих в международные базы научного цитирования (WoS, Scopus), в ведущие российские журналы (перечень ВАК РФ);
- 3) монографии, учебники и учебно-методические пособия (включая электронные издания);
- 4) участие в конференциях (международных, всероссийских, региональных (в том числе с международным участием));
- 5) участие в грантах;
- 6) активную работу со студентами в неучебное время.

Количество выполненных показателей должно различаться в зависимости от занимаемой преподавателем должности и учитываться при его избрании и переизбрании.

Следовательно, эффективный контракт можно использовать для расстановки приоритетов целей ВУЗа, повышение его конкурентоспособности, эффективности использования человеческого капитала.

Эффективный контракт также позволяет создать прозрачную систему стимулирования труда, при которой преподаватель ясно понимает, что ему нужно сделать для своего развития.

На наш взгляд, эффективный контракт – это необходимая ступень развития высшего учебного заведения, как участника рыночных отношений, где каждый должен стремиться к оптимизации затрат и эффективному использованию всех своих ресурсов.

Список литературы

1. Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ // Российская газета. 2012. 31 дек.
2. Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки (утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2012 г. №2620-р). [Электронный ресурс] URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=140252> (дата обращения 10.09.2016).
3. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». [Электронный ресурс] URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=129344> (дата обращения 10.09.2016).
4. Боровская М.А., Масыч М.А., Шевченко И.К. Эффективный контракт в системе стимулирования научно-педагогических работников // Высшее образование в России. 2013. №5. С. 13-20.
5. Браун-мл. У.О. Управление университетом и контракт постоянного найма в академической среде: обоснование с точки зрения прав собственности / Контракты в академическом мире. Сост. и науч. ред. М.М. Юдкевич. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011.
6. Бузгалин А. Человек, рынок и капитал в экономике XXI века / А. Бузгалин, А. Колганов // Вопросы экономики. 2006. №3. С. 125-144.
7. Бьюкенен Дж. М., Таллок Г. Расчет согласия. Логические основания конституционной демократии. М.: Таурус Альфа, 1997.
8. Гильдингерш М.Г., Добрусина М.Е. Механизм разработки и реализации эффективных кадровых решений // Вестник Томского государственного университета. 2005. №400. С. 198-204.
9. Гребнев Л. От «человека в экономике» к «экономике в человеке» / Л. Гребнев // Вопросы экономики. 2006. №11. С. 46-57.
10. Добрусина М.Е., Эльмурзаева Р.А. Становление и развитие интеллектуальной собственности в России: Социально-экономический аспект. Томск: ТГУ, 2002. 170 с.
11. Зикунова И.В. Феномен предпринимательской активности в бизнес-цикле постиндустриального развития: Монография. СПб.: Изд-во политехн. университета, 2009. 132 с.
12. Иноземцев В.Л. На рубеже эпох. Экономические тенденции и их неэкономические следствия. М.: Экономика, 2003. 730 с.
13. Иноземцев В.Л. Парадоксы постиндустриальной экономики. Мировая экономика и международные отношения. 2000. №3. С. 3-11.
14. Левин С.Н. Политико-бюрократический рынок в современной России / Науч. труды Донецкого национального технического университета. Серия: экономическая. Вып. 41, 2012.
15. Эндерс Ю. Кафедральная система в переходный период: назначения, повышения и барьеры на вход в профессию в немецком высшем образовании / Контракты в академическом мире. Сост. и науч. ред. М.М. Юдкевич. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011.
16. Юдкевич М. Как платят профессорам? Глобальное сравнение систем вознаграждения и контрактов. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012.
17. Шумар М.С., Добрусина М.Е. Социально-экономическое обоснование человеческого капитала // Экономика и предпринимательство. 2016. №11. Ч. 2.
18. Шумар М.С., Добрусина М.Е. Эффективный контракт в мотивации труда научно-педагогических работников высшей школы в России // Экономика и предпринимательство. 2016. №11. Ч. 3.
19. Шумар М.С., Добрусина М.Е. Становление высшего образования в Сибири // Экономика и предпринимательство. 2016. №6.
20. Шумпетер Й.А. Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия. М.: Эксмо, 2007. 864 с.
21. Джинчарадзе Г.Р. Методические аспекты организации процедуры оценки персонала // Инженерный вестник Дона. [Электронный ресурс]. Режим доступа: ivdon.ru/magazine/archive/n222012/795 (дата обращения 10.02.2017).

22. Принципы и механизмы применения эффективных контрактов в сети федеральных университетов [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://kpfu.ru/club10/aktualnye-proekty/principy-i-mehanizmu-primeneniya-effektivnyh-62925.html> (дата обращения 10.02.2017).

23. Раицкая Л. Зачем университетам эффективный контракт? [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.kspu.ru/upload/documents/2014/12/22/cc432f66862ac2e615352f1c8168d41d/raitskaya-lidiya-zachem-universitetam-effektivnyj-kontrakt.pdf> (дата обращения 10.02.2017).

24. Рейтинг лучших университетов мира по версии Quacquarelli Symonds [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://gtmarket.ru/ratings/qs-world-university-rankings/info> (дата обращения 10.02.2017).

25. Скорев М.М. Человеческий капитал сквозь призму сертификации квалификаций [Электронный ресурс]. Режим доступа: ivdon.ru/ru/magazine/archive/n122013/1513 (дата обращения 10.02.2017).

26. Холод Л.Л., Хрусталева Е.Ю. Анализ финансовой деятельности высшего учебного заведения в рыночных условиях [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.auditfin.com/fin/2008/5/Hrustalev/Hrustalev%20.pdf> (дата обращения 10.02.2017).

УДК 3.08

Захаров Дмитрий Николаевич
ООО «Стройсервис»

АНАЛИЗ ПОНЯТИЯ «РЕГУЛИРОВАНИЕ»

Аннотация. В статье дан понятийный анализ феномена «регулирование» как явления категории менеджмента и администрирования. Цель – значение понятия «регулирования» для категорий социологии управления.

Ключевые слова. Регулирование, управление, социология управления, социальное управление, администрирование, менеджмент.

Zakharov Dmitry, N.
SLL «StroyService»

ANALYSIS OF THE CONCEPT OF «REGULATION»

Abstract. The article investigates the notion of «regulation» in the category of management concepts. The goal to identify the place, role and function of the concept of «regulation» in the system of concepts of sociology of management.

Keywords: regulation, rule, sociology of management, management, social rule, administration, bureaucracy.

Проблема регулирования как особого вида управления привлекает внимание ученых особенно в социальной сфере, где не может быть использовано как финансовое управление (как в сфере бизнеса), так и прямое командование (как в армии).

В этой связи, принимая ключевым, определение Пригожина, формулируем начальное определение регулирования, являющегося для нас фундамен-

тальным: «Регулирование – разновидность управления (а значит целенаправленного воздействия), по своей сути, для упорядочивания и поддержания постоянства какого-либо процесса; основными признаками регулирования является, во-первых, косвенное воздействие, во-вторых, использование сложных систем количественных показателей, для оценки результатов» [1].

Для цели данной работы представляет интерес позиция профессора Кравченко, который исходит из критерия характера управления: «управление – самая общая категория нашей науки, а менеджмент и административная система представляют экономико-культурные варианты ее в рыночном и нерыночном обществах соответственно» [2]. Развивая эту мысль Н.Л. Захаров, опираясь на принципы Анри Файоля [3], утверждает, что «управление может быть направлено либо на процесс, либо на результат, а собственно менеджментом, следует именовать управление, нацеленное на результат. А вот управление, ориентированное на процесс, администрированием» [4]. В первом случае, менеджмент – это получение нового результата. Этот результат представлен в виде четко осознаваемой цели, которая описывается принятыми универсальными количественными параметрами (например, цель предприятия – прибыль, ясно осознаваемый результат, характеризуемый универсальным количественным параметром; или цель политической партии – привлечение как можно больше политических сторонников, где показателем успешной деятельности партии может быть количество членов или сторонников).

В свою очередь, администрирование предполагает не создание нового продукта и не увеличение его количества, а поддержание постоянства процесса. А поэтому администрирование всегда опирается на систему ограничений, правил действия, разрешений или запретов. Т.е. администрирование должно четко показывать, что запрещено, что разрешено, что приоритетно, что незначимо, как можно делать, как нельзя. В основе администрирования лежит сложная нормативно-ценностная система. Такая система в зависимости от видов деятельности может быть – технической (как осуществлять производственный процесс того или иного продукта), юридической (как осуществлять те или иные виды деятельности в пределах того или иного государства), нравственной (как вести себя в социальном окружении). Поэтому менеджмент оценивается по эффективности, администрирование по степени следования должному.

Примечательно, что административные системы, ориентированные на результат с необходимостью снижают качество своей работы, а иногда и подвергаются коррупции. Например, если рассматривать деятельность медицинского учреждения не как административного, а как менеджерского, то перед врачами ставятся цель – прием определенного количества пациентов. Ориентир врача в данном случае – количество пациентов, а не лечение их. Такой подход ведет к снижению качества. А если оплату труда врача поставить в зависимость от количества пациентов, то открывается возможность для «приписок» и стремление врача ориентироваться только на «денежное» лечение, что является источником коррупции. Необходимо подчеркнуть, что здесь не врач «плохой», а система – в данном случае административная система, включившая в себя цели менеджмента.

Кроме данной проблемы, администрирование несет в себе еще одну опасность. Администрирование адекватно функционирует до тех пор, пока система нормативная система постоянно совершенствуется – отмирают одни нормы и ценности, возникают другие (как клетки в организме), но постоянно поддерживается status quo. Как только этот процесс замедляется и перестает адекватно реагировать на изменение внешней среды или возникают такие нормы и ценности, которые препятствуют адекватному реагированию на влияние среды и нормальному функционированию системы (это можно назвать «злокачественными образованиями») – административная система превращается в бюрократическую.

С этой точки зрения, регулирование – это разновидность администрирования, а не менеджмента.

Субъект управления задает ключевые общие направления или конкретные цели, и определяет правила и механизмы для действия управляемой системы, которые способствуют ее устойчивому функционированию. Инструментом регулирования выступают не директивные указания и запреты, которые необходимо обязательно исполнить. А стимулы, с одной стороны, поощряющие (материально и морально) те действия, которые соответствуют приоритетам и нормам, способствующим поддержанию status quo. Здесь могут быть использованы такие материальные поощрения, как гранты, конкурсные награды и т.п. А в качестве моральных стимулов могут быть использованы различные формы социального признания в виде государственных и общественных наград, с использованием как ресурсов административных, так и средств массовой информации. С другой стороны, отрицательные стимулы (санкции), ни в коем случае не должны носить характер запретов или принуждений, а опираться исключительно на общественное неодобрение, выражаемое через СМИ общественными лидерами мнений как порицание, а государственными деятелями как неодобрение.

Таким образом, понятие «регулирование» принадлежит к роду (в логическом смысле) «управления» (в который входят: менеджмент и администрирование) и является разновидностью «администрирования».

Список литературы

1. Регулирование / *А.И. Пригожин* // Российская социологическая энциклопедия. / Под общ. ред. академика РАН *Г.В. Осипова*. М.: НОРМА-ИНФРА, 1998. С. 441
2. *Кравченко А.И., Тюрина И.О.* Социология управления: фундаментальный курс: Учеб. пособие для студентов высших учебных заведений. 2-е изд., испр. и доп. М.: Академический Проект, 2005. С. 5
3. *Fayol, Henri.* Administration industrielleet générale / Paris. DunodetPinat. 1917. p. 11.
4. *Захаров Н.Л., Кузнецов А.Л.* Управление социальным развитием организации. М.: ИНФРА-М, 2017. С. 21.

УДК 3.08

Захаров Николай Львович
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ РОССИЙСКОГО ГОССЛУЖАЩЕГО В НАСТОЯЩЕЕ ВРЕМЯ

Аннотация. Статья посвящена исследованию служебного (организационного) поведения российского чиновника в современных условиях. Цель – особенности и функции организационного поведения, а также факты, обеспечивающие регулирование и управление этим поведением.

Ключевые слова: управление, социология управления, организационное поведение, управление персоналом, социальное управление.

Zarharov Nickolay, L.
Saint-Petersburg State University of Economics

ORGANIZATIONAL BEHAVIOR RUSSIAN CIVIL SERVANTS CURRENTLY

Abstract. The article investigates the service (organizational) behavior of Russian official today. The goal – the features and functions of organizational behavior, as well as the facts, ensure regulation and control this behavior.

Keywords: management, sociology of management, organizational behavior, human resource management, social management.

С наступлением третьего тысячелетия, человечество вступило в новую эпоху, связанную с глобальными изменениями в экономике, политике, культуре. Масштабная трансформация протекает в России на фоне крупных социальных изменений, которые оказывают противоречивое влияние на состояние общества. Сегодня Российское общество стало более открытым к принятию нравственных ценностей, политического опыта, технологических инноваций зарубежных культур. Однако, переход к открытому обществу вместе с положительными изменениями, несет в себе и признаки дезинтеграции: несогласованности и противоречивости целей общества и отдельных индивидов; противостоянии различных социальных групп и общественных сил.

Преодоление дезинтеграции в различные исторические периоды осуществлялось в нашей стране неоднократно как «победа» одной из социальных сил, монополизирующей инструменты общественной власти. Становясь орудием «победителей», государство не раз принимало «новые» ценности. Тем самым, осуществлялась насильственная инновация общества. Либо, наоборот, «победители» отвергали «новые» ценности. И государство насильно консервировало общественное развитие, закрываясь от внешнего влияния.

Следствием противостояния различных социальных групп может стать, как и прежде, «победа» одной из сторон и возвращение исторического процесса на прежний цикл движения. Но возможен и иной путь развития, при котором в результате социальной рефлексии будет выработан кардинально иной способ преодоления раскола и дезинтеграции российского общества. Одним из важных аспектов социальной рефлексии является разработка и освоение механизма согласования целей общества и целей индивида, способов регуляции обществом устремлений индивидов. В целом это требует научного осмысления специфики состояния социальной системы нашего общества.

Важнейшим социальным институтом, обеспечивающим реализацию функции согласования целей индивидов и общества, является государство. Именно государство обеспечивает степень открытости общества внешнему миру, прием социальных ценностей и целевых установок иных культур. Вместе с тем, известно, что человеческой основой государства являются государственные служащие. Они первыми сталкиваются с необходимостью освоения новых ценностей и целей других культур, встречаются с ними в условиях формирования новых механизмов интеграции общества. В этом состоит общая причина и своего рода социальных отклонений в деятельности государственных служащих. Природу данных отклонений можно понять, рассматривая специфику организационного поведения государственных служащих в комплексе как целостность, как систему человеческих отношений.

Проблема исследования организационного поведения российского чиновника на сегодня изучается в русле ряда научных направлений. Среди них весьма интересным является – особенности поведения госслужащих в различных регионах нашей страны. Весьма интересным является изучение социальных закономерностей оргповедения петербургских служащих. Это тем более интересно, что еще с Петровских времен Санкт-Петербург явился базой формирования российской государственной службы. Интересно и то, что изначальная модель поведения чиновника испытывала на себе влияние как традиций допетровской России, так и западных традиций.

Исследование особенности петербургской поведенческой модели госслужащих основывается на науках по управлению, психологии, культурологии и других дисциплинах. Однако, в настоящее время для анализа данной проблемы требуется формирование собственно социологического подхода как междисциплинарного и способного синтезировать политологические, экономические, психологические, культурные и другие феномены как социальные, исходя из принципа заложенного разработчиками теории социального действия. Именно в этом ракурсе важно исследовать специфику организационного поведения государственных служащих, оказывающих управленческое воздействие на общество в целом.

Специфика предмета исследования – оргповедение государственных служащих Петербурга – состоит в том, что поведение государственного служащего, с одной стороны, находится под влиянием определенного правового поля, как требований профессии; с другой стороны, действия государственного служащего как представителя определенной социокультурной общности находятся под влиянием традиционно сложившихся регуляторов этой общности.

Оргповедение рассматривается как структурная целостность социальных регуляторов, которые, оказывая влияния на деятельность служащих. Эти регуляторы возникнув в процессе исторической деятельности социокультурных общностей оказываются взаимообусловленными и способными к взаимокompенсации. Вследствие этого они выступают уже как долговременные параметры порядка и условия устойчивости социума. Если же социальные регуляторы оказываются подвержены влиянию тех или иных факторов, нарушающих их функционирование, то они либо амортизируют это влияние, либо разрушаются (в последнем случае социум погибает). В этой связи эффективная деятельность государственной службы зависит от характера функционирования социальных регуляторов.

В самом общем плане организационное поведение петербургских государственных служащих находится под влиянием следующих функционирующих социальных регуляторов:

Во-первых, взаимодействие служащих в процессе совместной деятельности приводит к определенной структуре их взаимоотношений, к тому, что изменяется структурой неформальных статусов. В значительной мере формальная и неформальная статусные структуры совпадают. Однако их существенное несовпадение – свидетельство организационной болезни. Структура неформальных статусов – важнейший социальный регулятор организационного поведения чиновника. Исторически сложилось, что взаимодействие петербургских служащих организуется иерархически. Отсюда и построение формальной иерархической структуры управления предполагает иерархическое взаимодействие.

Данный факт был установлен как результат анализа эмпирического социологического материала и отражен в ряде публикаций [1]. Отметим для сравнения – в США, как правило, неформальная структура взаимодействий служащих строится на партнерских, а не иерархических отношениях. Это объясняется тем, что инструментом регуляции выступает формальная норма (рациональный феномен), тогда как взаимоотношения чиновников России регулируются на уважении и доверии (аттрактивный феномен) [2].

Во-вторых, в процессе исторически длительного функционирования однотипной профессиональной деятельности в петербургском социуме возникла и закрепились социальная регуляция, обуславливающая формирование определенных поведенческих черт чиновников. Таков регулятор поведенческих процессов (или поведенческий регулятор).

Социальный регулятор типичных поведенческих действий настраивает служащих на импульсивные и коллективные действия.

В-третьих, социальные регуляторы – статусных отношений и поведенческих действий оказывают влияние на формирование и функционирование определенного этического регулятора, главной ценностью которого является ценность «коллектив превыше индивида».

Системное действие социальных регуляторов формирует определенный способ реализации инициативы – способ самоактуализации. Социально обусловленный способ самоактуализации петербургских государственных служащих – служение (служебная преданность).

Проблема социальной девиации в деятельности государственных служащих является следствием того, что традиционные регуляторы социокультурной общности, требования к профессии и должности действуют как противоречивые факторы. В результате нарушается целостность социального действия, порождая дисфункцию, которая проявляется в таких негативных явлениях как безынициативность, коррупция, бюрократизм, произвол и ряд других, которые снижают эффективность функционирования государственной службы.

Список литературы

1. Захаров Н.Л. Организационное поведение государственных служащих. М.: ИНФРА-М, 2010.
2. Захаров Н.Л. Регуляторная теория мотивации. Прага: ЧТУ, 2008.

УДК 331.222

Калабина Елена Георгиевна
Уральский государственный
экономический университет

ЭМПИРИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ЗАРПЛАТНОГО НЕРАВЕНСТВА В ОРГАНИЗАЦИИ (СЛУЧАЙ УРАЛЬСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОЙ КОМПАНИИ)

Аннотация. В работе анализируется политика в области оплаты труда работников и влияние различных факторов на общее неравенство в распределении заработков в организации на примере уральской промышленной компании. Отличием проведенного исследования от большинства известных является выделение причин зарплатного неравенства в организации, а также измерение его величины в разрезе профессионально-квалификационных групп работников с помощью индекса Тейла. Среди факторов дифференциации оплаты труда в организации установлены внутриорганизационные, институциональные и рыночные. Особое внимание уделено анализу принятия решений при реализации политики в области оплаты труда и ее последствиям, включая уровень, структуру и дифференциацию заработной платы, и ее реакции на изменение внешних и внутренних условий деятельности организации. «Спуск» на уровни агрегирования профессионально-квалификационных групп работников заставляет пересмотреть роль профессии в формировании заработных плат. Это касается величины вклада профессионального разделения труда в общее неравенство в заработках на микроэкономическом уровне. Работа свидетельствует о том, что профессия является «проводником» влияния изменений в структуре и величине индивидуальных заработных платы. Кроме того, анализируя формирование заработной платы и неравенства, внутри однородных профессионально-квалификационных групп, что профессия может рассматриваться как некая «среда», трансформирующая влияние на заработную плату наблюдаемых и ненаблюдаемых зарплатообразующих факторов.

Ключевые слова: зарплатное неравенство, политика в области оплаты труда, промышленная компания.

Kalabina Elena, G.
Ural State University of Economics

THE EMPIRICAL ANALYSIS OF THE SALARY INEQUALITY IN THE ORGANIZATION (THE CASE OF THE URAL INDUSTRIAL COMPANY)

Abstract. In work the policy in the field of compensation of workers and influence of various factors on the general inequality in distribution of earnings in the organization on the example of the Ural industrial company is analyzed. Difference of the conducted research from the majority known is allocation of the reasons of a salary inequality in the organizations, and also measurement of its size in a section of vocational groups of workers by means of index Theil. Among factors of differentiation of compensation in the organization are established intra organizational, institutional and market, and also observed, not observable. The special attention is paid to the analysis of decision-making at realization of policy in the field of compensation and to its consequences, including the level, structure and differentiation of a salary, and its reaction to change of external and internal conditions of activity of the organization. «Descent» to levels of aggregation of vocational groups of workers forces to reconsider a profession role in formation of salaries. It concerns the size of a contribution of professional division of labor to the general inequality in earnings at a microeconomic level. Work testifies that the profession is «conductor» of influence of changes in structure and size individual salaries. Besides, analyzing formation of a salary and inequality, in uniform vocational groups that the profession can be considered as the certain «environment» transforming influence on a salary observable and not observable the factors of salaries.

Keywords: a salary inequality, policy in the field of compensation, the industrial company.

В современных условиях политика, осуществляемая различными организациями в области оплаты труда, детерминирована действием комбинации факторов: рыночных сил, норм трудового законодательства, позиции собственников и топ-менеджмента, степенью юнионизации работников, внутриорганизационным и профессиональным разделением труда, форм собственности и стадии жизненного цикла компании, финансово – экономического положения и др. [З. С. 174].

Каждый из факторов может обуславливать как логику, так и содержание элементов внутриорганизационной политики оплаты труда: постановку целей, выбор того или иного подхода к организации системы мотивации и стимулирования работников, взаимодействие субъектов политики – работников, работодателя, юнионизированных групп и других, принятие решений по размеру, структуре и принципам дифференциации оплаты труда, и в результате детерминировать выбор определенного типа политики. При этом логика формирования и развития внутриорганизационной политики в области оплаты труда, продиктованная влиянием различных детерминант, остается малоизученным вопросом системы отношений между работниками и работодателями. Отдельным аспектом политики в области оплаты труда в организации, требующим пристального рассмотрения, является проблема установления и поддержания зарплатного неравенства как инструмент реализации данной политики.

Известно, что внутриорганизационная политика оплаты труда является частью предметной области отношений между работником и работодателем в части выбора и построения мотивационной системы, эффективных трудовых

контрактов, обеспечения конкурентоспособного уровня оплаты труда в соответствии со способностями, опытом, компетенциями, должностной позицией и ответственностью работника, а также формирования различных схем компенсационных и стимулирующих выплат [2. С. 156]. Фактически она является своеобразным промежуточным звеном в цепи детерминант дифференциации оплаты труда. С данной точки зрения влияние различных факторов – рыночных, институциональных, внутриорганизационных – на механизм зарплатообразования и его составляющие (повышение заработной платы, периодичность и условия выплаты стимулирующих выплат, диапазон зарплатного неравенства и его причины, а также др.), являющиеся сосредоточием интересов субъектов политики, предстает как следствие проводимой политики в области оплаты труда [1]. Все это актуализирует эмпирические исследования в данной области, существенно ограниченные двумя обстоятельствами – необходимостью сохранения конфиденциальности персональных данных и доступа к информации о размерах и структуре заработной платы работников организации.

В связи с этим цель исследования состояла в изучении особенностей зарплатного неравенства работников промышленной компании с учетом стремления к установлению справедливой оплаты внутри организации и поддержания ее внешней конкурентоспособности как следствия реализации политики в области оплаты труда.

Для этого были выявлены значимые и измеряемые детерминанты дифференциации оплаты труда в организации – такие как: профессиональное разделение труда, специфичность условий труда, социально-демографические характеристики работников, форма собственности, количество отработанного времени, финансово-экономическое положение компании, тип локального и профессионального рынка труда, а затем проведен регрессионный анализ их влияния на уровень среднемесячной заработной платы по каждой профессионально-квалификационной группе работников.

Для измерения величины и характера зарплатного неравенства в промышленной компании был проведен дисперсионный анализ с помощью индекса Тейла (index Theil) по четырем профессионально-квалификационным группам работников.

Индекс Тейла (index Theil) как методический инструмент для измерения зарплатного неравенства обладает аддитивностью по отношению к разным подгруппам и позволяет интерпретировать полученные результаты в двух аспектах – как для описания изменения в размерах среднемесячной заработной платы между различными профессионально-квалификационными группами работников (Inter-Theil), так и для объяснения дисперсии в пределах уровней каждой группы (Intra-Theil). Кроме того, индекс Тейла выполняет аксиому декомпозиции и может раскладываться на межгрупповую и внутригрупповую компоненты, которые в сумме равны значению агрегированного индекса, что позволяет определить зарплатное неравенство в каждой группе работников.

Оценка зарплатного неравенства в целом и по основным профессионально-квалификационным группам работников проводилась по данным промышленной компании, расположенной в городе Екатеринбурге (табл. 1).

**Индекс Тейла для оценки дифференциации
среднемесячной заработной платы работников промышленной компании
(по данным за 2013-2015 г, г. Екатеринбург)**

Показатели измерения	Промышленная компания	
	2013 г.	2015 г.
Межуровневый индекс Inter-Theil	0,0710 (36%)	0,0860 (39%)
Внутриуровневый индекс Intra-Theil	0,1143 (61%)	0,1346 (61%)

Теоретические основания исследования опираются на утверждение, что работники, обладающие примерно одинаковыми компетенциями и навыками, а также выполняющие равный объём работ, могут получать разную заработную плату в силу объективных и субъективных причин [4]. Последствия существенных различий в заработных платах работников могут сказаться на деятельности организации как отрицательно, так и положительно. С одной стороны, могут возникать конфликты, попытки оказывать давление на выделившихся работников и руководство, а также другие деструктивные действия. С другой стороны, производительность труда может возрасти (без роста затрат на оплату труда), появится здоровая конкуренция между работниками, проявится инициативу и творческий потенциал и т.д.

Тема зарплатного неравенства связана с концепцией справедливой оплаты труда. Справедливая оплата труда соотносится с квалификацией, уровнем образования, количеством и качеством труда работника. Если работник по сравнению со своим ближайшими работниками обладает лучшим образованием, выполняет повышенный объём работы более качественно, согласно теории справедливой оплаты труда, его работа будет оплачиваться в большем размере. Следовательно, зарплатное неравенство может быть элементом как справедливой, так и несправедливой оплаты труда, проводя подчас к неэффективному росту текучести и интенсивности труда.

Информационной базой исследования явились данные о размере и структуре среднемесячной заработной платы всех работников уральской промышленной компании, работающей в сфере строительства, которая предоставляет услуги по монтажу, ремонту и техническому обслуживанию башенных кранов, с 2013 по 2015 гг. Данное промышленное предприятие было создано в 2001 г. и является типичным предприятием малого бизнеса в крупном мегаполисе, обслуживая производственные и строительные предприятия г. Екатеринбурга и Свердловской области. Численность персонала составляет свыше 100 человек, имеют основные фонды на сумму 510 млн. руб., средняя фактически выплаченная заработная плата, включая все группы работников, в 2015 году составляла 51 407 рублей, что по сравнению с 2013 годом увеличилась на 165 %.

Для исследования влияния детерминант институциональной (соблюдение норм трудового законодательства), внешней (тип локального профессионального рынка труда, тип товарного рынка) и внутриорганизационной среды (системы оплаты труда, процедуры учета рабочего времени, социально-демографические характеристики работников и др.) были использованы данные среднемесячной заработной платы всех работников за 2013-2015 гг. (5023 наблюдения) и проведен регрессионный анализ с использованием уравнения Минцера.

В ходе эмпирического анализа зарплатного неравенства в организации на примере уральской промышленной компании были получены следующие результаты:

- прослеживается тенденция возрастания степени дифференциации среднемесячной заработной платы работников, прежде всего, в зависимости от их принадлежности к определенной профессионально-квалификационной группе. Поскольку на локальном профессиональном рынке труда существует повышенный спрос на сертифицированных машинистов башенных кранов, размер их вознаграждения детерминирован преимущественно дефицитом данных работников, т.е. действием рыночных факторов, а не внутриорганизационными факторами.
- для группы вспомогательных работников размер заработной платы детерминирован совокупностью факторов как внешней, так и внутренней среды организации, а степень дифференциации наименьшая.
- для группы административно-управленческого персонала более значимыми оказались внутриорганизационные факторы: реакция среднемесячной заработной платы на все другие детерминанты является в некоторой степени производной от финансово-экономического состояния предприятия
- проблемой, которая обнаружилась в ходе исследования, стал существенный (нередко более чем десятикратный) разрыв между зарплатами административно-управленческого персонала компании и другими группами работников, что создает у квалифицированных работников чувство несправедливости при оценке оплаты их труда.

Список литературы

1. Заработная плата в России: эволюция и дифференциация: Монография / Под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшников. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2008. 575 с.
2. Калабина Е.Г. Эволюция системы отношений «работник – работодатель» в экономической организации. Екатеринбург: Изд-во Института экономики Уральского отделения РАН, 2011. 437 с.
3. Сабирова Л.Т., Стукен Т.Ю. Внутрифирменная политика оплаты труда: теория и современная практика. Омск: Изд-во Омского гос. ун-та, 2011. 232 с.
4. Ощепков А.Ю. Неравенство в заработках: роль профессий: препринт WP3/2011/03. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011. 54 с.

УДК 331.1

Кудрявцева Елена Игоревна
Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»

РЕАЛЬНЫЕ И ФИКТИВНЫЕ КОМПОНЕНТЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. Актуальные изменения в области интеллектуального и управленческого труда приводят к размыванию устоявшихся границ их оценки. Новые формы труда актуализируют управленческий компонент деятельности, осуществляемой субъектами, исполняющими неуправленческие должности. Исследована одна из актуальных функций систем управления персоналом, а именно – выявление, развитие и применение управленческого потенциала персонала организаций. Обнаружено, что отсутствие адекватной оценки реальной управленческой деятельности и ее замена формализованными оценками управленческого труда приводят к нарастанию разрыва между содержанием живого труда и устаревающими моделями, лежащими в основе его фиксации. Установлено, что в структуре управленческого потенциала персонала посредством применения формализованных технологий управления человеческими ресурсами формируется не только функциональные, но и дисфункциональные (в том числе – фиктивные) компоненты. Определены механизмы, препятствующие развитию фиктивных и иных дисфункциональных компонентов управленческого потенциала персонала организаций.

Ключевые слова: управленческий потенциал, дисфункциональный компонент управленческого потенциала, капитализация ресурсов субъекта труда.

Kudriavtseva Elena, I.
National Research University
«Higher School of Economics»

REAL AND FICTITIOUS PARTS OF THE MANAGERIAL CAPABILITIES OF THE LABOR ACTORS

Abstract. Recent developments in the field of intellectual and managerial work lead to the erosion of the established boundaries of their evaluation. New forms of labor actualize the managerial activities in the non-managerial positions. We were investigating one of the important functions of human resource management systems – the identification, development and application of the managerial capacity of staff. It has been found that the lack of adequate assessment of the real management activity and its replacement by a formal evaluation of managerial work led to an increase in the gap between the content of real working and aging models underlying its fixation. It was found that some human resource management technologies formed not only functional, but also dysfunctional (including fictitious) components in the structure of the managerial capacity of staff. Mechanisms that prevent the development of fictitious and other dysfunctional components of the managerial capacity organizational personnel are described.

Keywords: managerial capacity, dysfunctional part of managerial capacity, capitalization of the labor actor's resources.

Современные практики управления персоналом основываются на разнообразных концепциях в области экономики труда и менеджмента, что приводит к появлению методов и технологий, имеющих различную ценностную направ-

ленность. Так, например, одновременно решаются задачи оптимизации затрат в области персонала и задачи повышения эффективности труда, задачи введения профессиональных стандартов, локальных стандартов деятельности и задачи развития вовлеченности, инициативы и кросс-функционального взаимодействия. Сосуществование подобного перечня задач и технологий их реализации приводит к тому, что с одной стороны, потенциал субъектов труда транспонируется в ресурс достижения результатов, значимых для организации, с другой стороны, потенциал всегда остается персональным активом, распоряжение которым находится в ведении работника.

Противоречие между имманентной субъекту труда природе потенциала и потребностями социально-экономической системы в его применении выступает источником дифференциации потенциала на функциональные и дисфункциональные компоненты, различие которых выступает как важная методологическая и практическая задача. Наиболее остро потребность в ее решении проявляется в области управленческой деятельности.

Управленческий труд практически не поддается количественной оценке, так как он имеет особую предметность [1], не обладает свойством прямой материальной референции и реализуется как «метадеятельность» – организация совместной деятельности других работников. В то же время нарастает потребность в оценке эффективности управленческой деятельности и определении показателей, ее отражающих. Наиболее распространены такие экономические показатели как оценка эффективности деятельности вверенного подразделения или показатель управленческой чистой прибыли, рассчитываемый как отношение чистой прибыли к числу управленческих работников, и иные косвенные показатели, например – распределение рабочего времени руководителя на решение задач разного характера. Наибольшее распространение получают системы экспертной оценки, основанные на концепции компетенций.

Перечисленные методы оценки обладают несколькими методологическими ограничениями. Во-первых, они вынуждают абстрагироваться от влияния многих факторов, определяющих эффективность управленческой деятельности. Во-вторых, эти методы имеют выраженный институциональный характер, так как позволяют проводить оценку деятельности в соответствии с требованиями конкретной должностной позиции или должностного уровня. В том случае, если такое соответствие определяется только в общем виде, надежность оценки резко снижается. Как показывает мета-анализ технологий управленческого ассессмента в области кадрового управленческого резерва [3], прогностичность этих методов не превышает 40%.

Предлагаемое исследование посвящено выявлению механизмов транспонирования управленческого потенциала работников организаций в организационный трудовой ресурс и определению качественных характеристик этого ресурса. Исследование проведено на базе федеральной компании, объем респондентов – 2000 работников. Используются методы экспертной оценки деятельности, оценки карьерной динамики, опроса.

В ходе исследования получен ряд результатов, позволяющих оценить деятельность системы управления персоналом по выявлению, оценке, развитию и использованию управленческого потенциала персонала организации.

Прежде всего, обнаружено, что более 40% работников с высшим (незаконченным высшим) образованием, занимающих должности специалистов (инженеров, техников и пр.), обладают управленческим потенциалом, достаточным для исполнения управленческих должностей линейного и среднего уровня управления. В большинстве случаев этот потенциал реализуется в виде инициативной деятельности (распределенного управления, краудсорсинга, ситуативного принятия ответственности), но не оценивается организацией как вклад в управление, а считается компонентом профессиональной исполнительской деятельности.

Также исследованием не выявлена прямая связь между дефицитом управленческого потенциала руководителя и результативностью возглавляемого им подразделения. Установлено, что от 5% до 8% руководителей, занимающих управленческие должности разного уровня, не обладают потенциалом для их качественного исполнения. Тем не менее, более половины возглавляемых такими руководителями подразделений признаются результативными. Результативность обеспечивается перераспределением управленческих функций между специалистами подразделения, что создает дополнительную нагрузку их деятельности. Развитие практики неявного перераспределения управленческих функций приводит к тому, что организация теряет контроль источников эффективности и неэффективности управления. Дополнительным фактором потери организационного контроля выступает тот факт, что руководители с выраженным дефицитом управленческого потенциала до назначения на соответствующие должности находились в кадровом резерве и проходили процедуры оценки навыков (компетенций) наряду в формальной оценкой деятельности.

Также установлено, что ведущей причиной поиска нового места работы для работников, обладающих высоким управленческим потенциалом, является игнорирование этого потенциала со стороны организации. Данное игнорирование проявляется в виде зачисления в управленческий резерв без гарантий продвижения на должность следующего уровня в короткий срок, в отсутствии оценки индивидуального вклада в решение задач, находящихся за пределами функциональных обязанностей по занимаемой должности, в приоритете формальных (институциональных) характеристик работника относительно функциональных характеристик его труда при реализации программ подготовки кадрового управленческого резерва. Существенным фактором поиска новой работы выступает структура оплаты труда, не учитывающая управленческий компонент профессиональной деятельности.

Перечисленные результаты демонстрируют феноменологию результативности системы оценки управленческого потенциала, действующую в организации. Анализ этой системы не выявил существенных отклонений от общепринятой практики оценки и развития управленческого потенциала персонала. Она заключается в применении модели управленческих компетенций для проведения экспертной оценки, использовании технологии создания и развития кадро-

вого резерва, в том числе – посредством направленного обучения. Тем не менее, действуя в соответствии с актуальной методологией, система управления персоналом организации создает как функциональные, так и дисфункциональные компоненты ресурсов труда как важнейшего организационного ресурса.

Анализ полученных данных и выявление феноменологии, стоящей за этими данными, позволяет сделать вывод о том, что наибольшую сложность для системы управления персоналом представляет перевод явных компонентов управленческого потенциала персонала в институционально обусловленные формы организации труда. Этот перевод обеспечивается своевременным изменением наименования и функциональных границ должностей, изменением структуры и размера оплаты труда. Без оперативного решения указанных задач невозможна адекватная оценка работника как на внутреннем (организационном), так и на внешнем рынке труда. Если этот перевод не осуществляется, управленческий потенциал работника, активно используемый организацией как ресурс труда, не наделяется свойствами капитализации. В этом случае для самого работника этот ресурс оказывается институционально-фиктивным, так как не оставляет институциональных следов.

Противоположные характеристики позволяют описать функционально-фиктивный ресурс, выраженный институционально-обусловленными характеристиками работников, которые не могут быть использованы как ресурс управленческого труда. К таким характеристикам относятся возраст, образование, стаж, наименование ранее занимаемых должностей. Также к институциональным характеристикам относятся результаты оценки компетенций, полученных в условиях исполнения конкретной деятельности, в том случае, если они применяются для других условий, и т.д.. Ориентируясь на институциональные требования (характеристики должности, ее организационный статус, функциональные границы и пр.), система управления персоналом формирует институциональный управленческий ресурс как запас кадров, обладающих определенными характеристиками. Развитие этого ресурса обеспечивает институциональную устойчивость организации, но не гарантирует функциональной гибкости, так как условия деятельности быстро изменяются и становятся все более неопределенными. Нарастает разрыв между моделью будущей управленческой деятельности, по отношению к которой оценивается и развивается потенциал работника, и реальной картиной этой деятельности, разворачивающейся в ближайшей временной перспективе. Институциональные характеристики связаны с системой институциональных фильтров, не обладающих гибкостью и функциональной адекватностью в условиях неопределенности. Действие этих фильтров блокирует функциональный потенциал и не позволяет ему превратиться в ресурс труда (например, при выходе на пенсию работника с высоким управленческим потенциалом) или, наоборот, создает функционально-фиктивный управленческий ресурс (при назначении руководителя, не обладающего функциональным управленческим ресурсом). Функционально-фиктивный управленческий ресурс имеет ту же природу, что и фиктивный компонент человеческого капитала [2], обнаруживаемого на макроэкономическом уровне как результат капитализации дисфункционального потенциала, не соответствующего функциональному запросу социально-экономической системы.

Проведенное исследование и полученные в нем результаты позволяют сделать вывод о том, что развитие систем управления персоналом связано не только с развитием отдельных технологий и применением лучших практик, но и с развитием технологий и методов анализа и оценки реального содержания живого, а не абстрактного труда. Без этого направления деятельности службы управления персоналом останутся в плену жестких институций и будут вынуждены идти вслед за развивающимися формами труда, вместо того, чтобы определять их развитие.

Список литературы

1. Кибанов А.Я. Новая стадия эволюции науки об управлении персоналом при неизменной парадигме // Современные технологии управления. 2014. №5(41). С. 17-23.
2. Колядин А.П. Структура фиктивного человеческого капитала // Terra economicus. 2011. №2. С. 11-15.
3. Хермелин И., Лайвенс Ф., Робертсон А. Прогностическая валидность Центра оценки: мета-анализ / Пер. с англ. Е. Лурье, В. Тихомирова // Организационная психология. 2011. Т. 1. №1. С. 39-49.

УДК 338.242.007.2

**Михайлова Эвелина Авенировна
Емельянов Александр Сергеевич**
Рыбинский государственный
авиационный технический университет
имени П.А. Соловьева

ИССЛЕДОВАНИЕ ВОВЛЕЧЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА КОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. Рассматриваются уровни, характеризующие отношение работников к компании: удовлетворённость, лояльность и вовлеченность персонала. Наивысшим уровнем отношений является вовлеченность, когда человек «болеет» за свою организацию, прилагает максимальные усилия для развития фирмы. Предлагается расчет коэффициента вовлеченности, рассматриваются факторы, его определяющие. Приведен пример расчета коэффициента вовлеченности для коммерческой организации. Предлагаются пути его повышения.

Ключевые слова: управление персоналом коммерческой организации, вовлеченность персонала, коэффициент вовлеченности.

**Mikhailova Evelina, A.
Emelyanov Aleksandr, S.**
Rybinsk State Aviation Technical University

THE INVESTIGATION OF THE ENGAGEMENT OF THE COMMERCIAL ORGANIZATION PERSONAL

Abstract. In the article the typical levels, which characterize the attitude of employees to the company, are researching, such as: satisfaction, customer loyalty and employee engagement. The highest level of involvement relations is when a person is «sick» for their organization does its best

for the increasing the business of the company. It is proposed settlement involvement coefficient factors are considered, its defining. It is an example of the calculation of the coefficient for the involvement of the commercial organization. The ways of its increase were described.

Keywords: commercial organization personnel management, employee engagement, involvement coefficient.

В современном обществе в целом, а также в сфере экономики происходит переоценка ценностей, расстановка новых акцентов в области управления. Грамотный специалист является основным ресурсом необходимым для жизни и развития компании. Именно поэтому наиболее важным моментом становится изучение внутренней среды организации и взаимодействия ее сотрудников.

В HR-практике выделяются следующие уровни, характеризующие отношение работников к компании: удовлетворённость, лояльность, вовлеченность персонала. Удовлетворённость означает, что человека устраивают условия труда в организации. Лояльность характеризуется эмпатией сотрудника к компании, готовностью трудиться в ней долгое время. Вовлеченность – это наивысший уровень отношения, когда человек «болеет» за свою организацию, прилагает максимальные усилия для развития фирмы [1].

Вовлеченность персонала в выполняемую работу – это комплексный показатель такой системы взаимоотношений организации с ее сотрудниками, при которой компания создает работникам всесторонние условия для успешной профессиональной самореализации и удовлетворенности различными аспектами выполняемой ими работы. А те, в свою очередь, являются патриотами компании, которые полностью разделяют корпоративные ценности, ощущают собственную причастность к ее деятельности, искренне переживают за ее успехи, а также связывают личные профессиональные перспективы с перспективами развития организации. И, что самое главное, – по собственной инициативе прилагают максимум усилий для наиболее результативного и эффективного выполнения своего участка работы, т. е. максимизации личного вклада в стратегическую успешность компании в целом.

Практическая значимость изучения вовлеченности сотрудников компании бесценна. От степени вовлеченности персонала будет зависеть долговременное, позитивное отношение работников к фирме, их заинтересованность в ее успешной деятельности, поэтому очень важно и целесообразно заботиться об управлении вовлеченностью [2].

Вовлеченность персонала для каждой организации имеет свои особенности, поэтому важно проводить исследования в конкретных организациях. В качестве объекта исследования был выбран коммерческий банк.

Среди основных факторов, влияющих на вовлеченность персонала, были выделены следующие:

- система поощрения и вознаграждения;
- организация рабочего процесса;
- имидж высшего руководства;
- возможность карьерного роста и самореализации;
- высшее руководство территориального банка;
- ценности и имидж банка;

- коммуникация целей и задач;
- условия работы;
- уверенность в своей ценности для банка;
- непосредственный руководитель;
- команда;
- условия для успеха банка;
- дополнительные льготы.

Проведен опрос среди сотрудников банка по специально разработанной анкете. Для ее заполнения требуется выбрать значение из диапазона от 1 до 7, где 1 – «Совершенно не согласен» (минимальное значение удовлетворенности признаком); 2 – «Не согласен»; 3 – «Скорее не согласен, чем согласен»; 4 – «Нейтральное отношение / затрудняюсь ответить»; 5 – «Скорее согласен, чем не согласен»; 6 – «Согласен» 7 – «Полностью согласен» (максимальное значение удовлетворенности признаком). Категории персонала, рассматриваемые в исследовании, следующие: руководитель высшего звена – управляющий банка, заместитель управляющего; руководитель среднего звена – начальник отдела / сектора или их замы, главный специалист, региональный менеджер, руководитель или заместитель руководителя и аналогичные должности; специалист – инспекторы, менеджер по продажам, клиентские менеджеры; сотрудник массовой профессии – специалисты по обслуживанию, специалисты по прямым продажам, консультанты, сотрудники службы охраны, сотрудники службы инкассации, кассовые работники; обслуживающий персонал – курьеры, заведующие хозяйством, рабочие, водители.

Коэффициент вовлеченности рассчитывается по формуле средней арифметической взвешенной:

$$KB = \sum \frac{7 \cdot \sum A + 6 \cdot \sum B + 5 \cdot \sum C + 4 \cdot \sum D + 3 \cdot \sum E + 2 \cdot \sum F + 1 \cdot \sum G}{\max A + \max B + \max C + \max D + \max E + \max F + \max G} \times k,$$

- где $\sum A$ – количество выборов ответа «Совершенно не согласен»;
- $\sum B$ – количество выборов ответа «Не согласен»;
- $\sum C$ – количество выборов ответа «Скорее не согласен, чем согласен»;
- $\sum D$ – количество выборов ответа «Нейтральное отношение / затрудняюсь ответить»;
- $\sum E$ – количество выборов ответа «Скорее согласен, чем не согласен»;
- $\sum F$ – количество выборов ответа «Согласен»;
- $\sum G$ – количество выборов ответа «Совершенно согласен»;
- k – вклад каждого отдельного фактора в общую совокупность.

Так, на основании проведенного опроса среди сотрудников одной из крупных коммерческих организаций вычислен коэффициент вовлеченности равный 69,7 %. При этом оказалось, что вовлеченность:

- зависит от занимаемой должности (тем выше, чем выше занимаемая должность);

- снижается с повышением стажа;
- снижается в диапазоне 25-45 лет, далее повышается.

На основании полученных данных были выделены 4 группы факторов по приоритетности дальнейшего их повышения:

1. Первостепенная важность. Это факторы с высоким влиянием на вовлеченность, но получившие низкие оценки сотрудников. Именно над ними компании нужно работать в первую очередь. К ним относятся:

- система поощрения и вознаграждения;
- организация рабочего процесса;
- коммуникация целей и задач.

2. Важно укрепить/развить. Это факторы с высоким влиянием на вовлеченность, при этом они получили высокие оценки сотрудников. Это важные преимущества компании как работодателя. Необходимо укрепить и развить их, это:

- возможность карьерного роста и самореализации;
- высшее руководство;
- имидж высшего руководства;
- ценности и имидж банка.

3. Улучшить, если есть возможность. Это те факторы, которые получили низкие оценки сотрудников. Но так как они не оказывают сильного влияния на вовлеченность, их улучшение не приведет к существенным изменениям в эффективности работы сотрудников. Их можно улучшить, если у компании есть такая возможность. К ним относятся:

- условия работы;
- уверенность в своей ценности для компании;
- дополнительные льготы для сотрудников.

4. Сохранить на текущем уровне. Это факторы, которые высоко оцениваются сотрудниками, но это не оказывает должного влияния на их вовлеченность. Для этих факторов достаточно удерживать достигнутый результат на текущем уровне. В целом, эти направления можно рассматривать как резерв для экономии ресурсов. К ним относятся:

- непосредственный руководитель;
- командная работа;
- условия для успеха Банка.

Разработаны рекомендации, которые помогут организациям сохранить свою репутацию и не снизить производительность труда персонала в этих условиях. В настоящее время организации заинтересованы в усилении мотивации персонала и максимальной его вовлеченности.

Поэтому, для получения максимальной отдачи персонала в период социально-экономической неопределенности, необходимо обеспечить условия, чтобы работники не впадали в стресс и не чувствовали себя подавленными при решении следующих проблем: неопределенности, постоянного напряжения, требованиям работы.

Таким образом, нужно помочь сотрудникам повысить их устойчивость к внешним воздействиям. Для этого необходимо следующее.

Предоставить сотрудникам возможность повысить степень личного контроля их работы.

Уровень контроля, которым обладает сотрудник, – важнейший фактор, определяющий, насколько она ему кажется стрессовой. Итак, чем больше полномочий при принятии решений относящихся к своей работе имеют сотрудники, тем проще определяется, как выполнять поставленные задачи и тем легче им будет избегать стрессового состояния.

Помочь работникам повысить веру в себя.

Обеспечить персоналу возможность почувствовать, что они могут преодолеть любые преграды и справиться с любой задачей. Чем больше они верят в себя, тем более сложные проблемы они могут решить, не попадая в стрессовое состояние. Люди, у которых высокая вера в себя испытывают состояние азарта при столкновении с новыми вызовами и не стремятся их избегать.

Развитие веры в свои силы – это как тренировка: преодолевая себя, сотрудник становится сильнее. Это можно обеспечить следующим:

- ставить перед работниками цели и задачи, которые сложно выполнить; назначить их руководителями проектов; предоставить сотрудникам большую автономию;
- научить сотрудников решать проблемы самостоятельно;
- убедиться, что есть все необходимые ресурсы и квалификация для того, чтобы проявить себя.

Благодаря этому сотрудники не впадают в состояние пессимизма и способны заняться саморазвитием.

Публичное признание успехов работников и всей организации.

Когда сотрудники понимают, что их работа имеет смысл, у них существенно повышается способность противостоять трудностям. Люди, у которых есть важная цель, способны преодолеть самые сложные преграды. Поэтому в условиях неопределенности необходимо повышать «коэффициент вдохновения» работников. Необходимо поддерживать мечты сотрудников, рассказывая об успехах компании. Это истории о сотрудниках, которые преодолели себя, разработали хороший проект, показали высокие результаты работы, качественно выполнили сложное задание.

Информирование о деятельности компании.

Чем меньше знают сотрудники о деятельности компании, тем больше рождается слухов и предположений. Людям свойственен страх перед неизвестным. Поэтому важно информировать сотрудников обо всем, что происходит в компании. Это поможет им спокойнее принять возможные перемены и адаптироваться к ним.

Укрепить взаимоотношения.

Хорошие взаимоотношения делают людей более стрессоустойчивыми. Они меньше застревают в переживаниях, реже болеют и быстрее выздоравливают.

Итак, чем лучше и теснее взаимоотношения между руководством и персоналом, а также у сотрудников между собой, тем устойчивее такая компания. Такие отношения можно создать благодаря командной работе, уважению к персоналу и заботе о нем.

Необходимо объяснять сотрудникам, что для банка важна не только прибыль.

Устранить источники стресса.

Умные работодатели постоянно интересуются у своих сотрудников, что их не устраивает в работе, что мешает трудиться более эффективно.

Таким образом, работник в условиях кризиса должен:

- с оптимизмом отвечать на всевозможные вызовы окружения, оставаться решительным даже в сложных условиях;
- направлять все свое внимание на достижение больших результатов, а не жаловаться на невозможность что-то изменить;
- справляться с большими нагрузками, не впадая в стрессовое состояние.

Воспитав таких работников во время экономической неопределенности, эффективность их деятельности в будущем увеличится многократно.

Список литературы

1. Долженко Р.А. Удовлетворенность, лояльность, вовлеченность персонала: уточнение и конкретизация понятий // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. 2014. №9(119). С. 157-162.

2. Чуланова О.Л., Припасаева О.И. Вовлеченность персонала организации: основные подходы, базовые принципы, практика использования в работе с персоналом // Интернет-журнал «Науковедение». 2016. Т. 8. №2.

УДК 331.108.45

Петров Максим Александрович
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

Аннотация. Статья посвящена вопросам оценки эффективности внутрифирменного обучения персонала. Описываются показатели и методы оценки эффективности обучения. Особое внимание уделяется необходимости грамотного управления развитием персонала с учётом четкого определения методов и показателей оценки эффективности внутрифирменного обучения персонала.

Ключевые слова: внутрифирменное обучение, оценка эффективности обучения персонала, управление развитием персонала, показатели эффективности внутрифирменного обучения персонала, методы оценки эффективности внутрифирменного обучения персонала.

Petrov Maxim, A.
Saint-Petersburg State University of Economics

ASSESSMENT OF THE IN-HOUSE TRAINING EFFECTIVENESS OF PERSONNEL

Abstract. The article focuses on issues of the assessment of in-house training effectiveness of personnel. It describes the indicators and methods for assessment of the effectiveness of training.

Particular attention is paid to the need for competent management of personnel development in view of a clear definition of methods and indicators for assessing the effectiveness of in-house training.

Keywords: in-house training, assessment of the effectiveness of personnel training, management personnel development, performance indicators in-house training, methods of assessing the in-house training effectiveness of personnel.

Оценка работы персонала и эффективности его обучения является важной составляющей управленческого контроля в системе управления персоналом. Оценку обучения можно описать поэтапно, как сбор, анализ и оценку информации относительно эффективности обучения персонала. В процессе оценки эффективности обучения персонала происходит контроль качества управленческой деятельности [2. С. 89].

На первоначальном этапе анализируются следующие группы показателей:

1) численность работников в соответствии с квалификацией, профессиональной подготовкой, численность работников производственного и административного персонала;

2) оценка эффективности использования персонала;

3) оценка состава и структуры персонала;

4) динамика показателей движения персонала;

5) факторы труда, оказывающие влияние на объем производства и продаж, выявляются резервы увеличения объемных показателей;

6) оценка состояния персонала в области социальной сферы, мотивации, адаптации, деловой карьеры, обучения.

Процесс оценки эффективности обучения персонала проводится в несколько этапов:

1) Постановка целей и определение задач; на данном этапе определяются актуальные цели в данный момент времени по вопросам управления персоналом.

2) Разработка плана организационных работ и состава участников оценки; проект реализации оценки разрабатывается с учетом поставленных целей и задач. В ходе оценки состава работников выявляется удельный вес обучающихся рабочих в общей численности персонала. Расчет производится по формуле:

$$\text{УДР} = \text{Ч}_{\text{раб.об.}} / \text{Ч}_{\text{общ}} * 100\% , \quad (1)$$

где УДР – удельный вес обучающихся рабочих в общей численности персонала, %;

$\text{Ч}_{\text{раб}}$ – численность обучающихся рабочих, чел.;

$\text{Ч}_{\text{общ}}$ – общая численность персонала, чел. [3. С. 106].

Увеличение данного показателя положительно влияет на эффективность использования трудового потенциала организации, рост профессионализма, количества продукции, производимой в расчете на одного работника. Величину положительного изменения данного показателя можно увеличить за счет увеличения рабочего персонала при неизменной численности административного персонала, за счет снижения административного аппарата.

3) Проведение психологического тестирования, анкетирования, используя методы 360 градусов, исследование корпоративной культуры; на данном этапе

проводится анализ рабочего места с помощью построения профессиограмм, где определяются уровень профессиональной подготовки сотрудника.

4) Разработка и ранжирование критериев оценки обучения сотрудников; определяются критерии исходя из целей и описания рабочего места. В качестве критериев можно рассматривать количественные (количество часов обучения, текучесть кадров, рост производительности труда, объема продаж, количество обработанных документов), качественные (можно измерить количество недочетов в работе, ошибок, упущений, претензий со стороны клиентов) показатели работы, индивидуальные особенности сотрудника.

Разрабатывая систему критериев для оценки обучения необходимо расставлять приоритеты, то, что необходимо для руководителя, не учитывается для рядового сотрудника. Нецелесообразно проводить оценку с большим количеством критериев; довольно часто при ранжировании критериев используют метод попарных сравнений, когда сравнивается каждая пара, выбирается наилучший по важности, этот выбранный критерий сравнивается со следующим, и так до конца списка критериев. В табл. 1 приведены несколько основных критериев оценки сотрудников по пятибалльной шкале.

Таблица 1

Примерные критерии оценки обучения персонала по пятибалльной системе

Критерий оценки	Характеристика критерия и оценка критерия по пятибалльной шкале				
	5	4	3	2	1
1. Качество обучения	Высокий уровень аккуратности и точности	Редки ошибки, нуждается в помощи со стороны руководства	Качество соответствует требованиям	Небрежность, работа требует проверки	Низкое качество, ошибки, постоянная проверка, исправления
2. Объем работы после повышения квалификации	Выполняет быстро, энергично, легко	Быстрота в работе, делает больше запланированного	Стабильность, выполнение плановых показателей	Медленно работает	Много времени тратит впустую, не справляется с объемом
3. Дисциплина и снижение уровня текучести кадров	Надежность, всегда на работе и вовремя	Редко отсутствует (по уважительной причине)	Случается отсутствие без последствий для работы	Ненадежен, не пунктуален	Часто отсутствует, опаздывает

5) Подбор и создание инструментов для проведения оценки; их выбор зависит от сформированных критериев; при приеме на работу оцениваются личностные и профессиональные качества, его потенциал, стремление к профессиональному росту, при оценке работающего сотрудника оценивается творче-

ский подход к работе, стремление к росту, инициативность. К распространенным методам оценки можно отнести методiku, использующую активные методы assessment-center – специальным образом организованные ролевые и деловые игры, групповые дискуссии, технику самопрезентации, кейсовые методики.

6) Проведение оценки с учетом всех параметров.

7) Составление отчетов по результатам проведенных исследований, выделение сильных и слабых сторон в процессе обучения, рекомендаций к использованию, совершенствованию процесса обучения.

8) Обратная связь по результатам оценки, разработка стратегий дальнейшего развития системы управления персоналом. Итоги аттестации в сочетании со стратегическими целями определяют основные направления развития сотрудников. Процесс оценки обучения персонала является хорошим диагностическим инструментом бизнеса. Руководство по результатам оценки может делать выводы и принимать решения относительно реорганизации процесса труда.

Оценка эффективности обучения является одним из самых трудоемких этапов всей оценочной деятельности предприятия. К основным видам обучения, чаще всего используемым на фирмах, можно отнести:

- обучение на рабочем месте, используется по последним данным опроса 99% компаний;
- тренинги – 90%;
- коучинг (индивидуальные занятия) – 88%;
- аудио- и видеообучение – 81%;
- наставничество – 72%;
- ротация – 71%;
- мероприятия по обмену знаниями – 52% [1. С. 89].

Для российских компаний наиболее характерны такие методы, как обучение на рабочем месте, наставничество, курсы. Хотя в последнее время менеджеры по обучению склонны применять и более совершенные методы обучения. Оценка эффективности обучения проводится индивидуально для каждого проекта обучения.

Полноту процесса обучения персонала можно оценить по количеству дней и часов, потраченных на обучение одним работником в анализируемый период, по степени использования фонда рабочего времени. Эффективность обучения персонала сказывается на снижении уровня текучести, на росте товарооборота, на привлечении заказчиков.

В результате высокой текучести кадров фирма несет значительные потери. С текучестью кадров связаны значительные потери в финансовом плане. Понесенные убытки после проведения всех мероприятий будут окупаться при повышении эффективности труда в целом на сумму потерь. Расчет суммы потерь за год в связи с высокой текучестью кадров покажет сумму экономии средств. Определяется общее число часов за год, неотработанных уволившимися работниками и среднечасовая выработка. Таким образом, прямые потери от неотработанных работниками часов (Π_1) составят:

$$\Pi_1 = V_{\text{час}} * \Pi_{\text{час}}. \quad (2)$$

Компания вынуждена нести потери при увольнении большого числа работников на обучение новичков. Стоимость одного часа обучения ($Ст_{\text{час}}$) и время обучения ($В_0$) дадут возможность рассчитать потери от обучения новичков ($П_2$).

$$П_2 = K_{\text{чел.}} * В_0 * Ст_{\text{час}} \quad (3)$$

В период замены кадров происходит заметный спад производства. Потери от спада производства в момент значительного увольнения можно определить по формуле (4):

$$П_3 = В_{\text{ргод}} * П_{\text{с}} \quad (4)$$

При увольнении более профессиональных работников заметно увеличивается процент брака в работе, то есть заметен рост штрафных санкций ($П_{\text{штр}}$). Потери от выставленных претензий и брака ($П_{\text{р}}$):

$$П_4 = П_{\text{р}} * П_{\text{штр}} \quad (5)$$

Каждое предприятие выбирает метод оценки обучения самостоятельно, в зависимости от уровня сложности обучения, состава работников, направленности обучения.

Если компания заинтересована в действительной оценке вложенных средств в обучение, этапы оценки должны быть построены по циклу мероприятий по организации обучения:

- Выявление потребности в обучении в долгосрочной перспективе (определение целей);
- Планирование обучения (составление бюджета затрат);
- Учебные мероприятия (выбор метода, плана, направленности, способа);
- Оценка эффективности конкретного учебного мероприятия в системе учебных процедур (проводится различными методами);
- Оценка эффективности плана обучения в системе тактического и стратегического планирования [4].

Оценка обучения должна проводиться до и после обучения. До обучения определяется цель и смысл обучения. После обучения получаем результат – эффект. Эффективность вложений средств в обучение персонала должно определяться повышением эффективности работы сотрудника в результате обучения, снижением уровня текучести, снижением затрат на переподготовку, переделку брака, обучение новичков.

Обучение приведет к повышению производительности труда вследствие освоения новых профессиональных навыков, подходов.

В общем виде экономический эффект всегда определяется исходя из полученного дохода и произведенных затрат. Например, будет определяться как:

$$\mathcal{E} = (\Delta В_{\text{р}} * Ц) = З_{\text{об}} \quad (6)$$

где \mathcal{E} – экономический эффект, руб.;

$\Delta В_{\text{р}}$ – прирост выработки продукции в единицу времени в натуральном измерении;

$Ц$ – цена единицы произведенной продукции, руб.;

$З_{\text{об}}$ – затраты на обучение, руб.

В случае освоения новой профессии, должности экономический эффект будет определяться:

$$\mathcal{E} = (ЗП_{д} + ЗП_{зр}) - (0,3 * ЗП_{д} + З_{\text{с}}) \quad (7)$$

где $ЗП_{д}$ – заработная плата действующего работника, руб.;

$ЗП_{зр}$ – заработная плата замещаемого сотрудника, руб.;

$0,3 * ЗП_{д}$ – доплата за совмещение профессии, как правило, составляет 30%, руб.

В случае замещения после обучения вышестоящей или другой должности экономический эффект будет определяться:

$$\mathcal{E} = З_{п} - З_{об}, \quad (8)$$

где $З_{п}$ – затраты на подбор нового сотрудника, руб., включая гонорар кадрового агентства или собственные затраты на подбор, заработную плату с отчислениями специалиста по подбору, а также затраты на организацию его рабочего места;

$З_{об}$ – затраты на обучение, руб.

Во всех расчетных показателях левая составляющая является доходом от недопущения каких-либо затрат, а правая – затратами на реализацию проекта обучения. Разница будет являться экономическим эффектом.

Формула для расчета рентабельности затрат на обучения выглядит следующим образом:

$$R_{з.об} = \mathcal{E} / З_{об} * 100 \quad (9)$$

Расчет осуществляется исходя из отношения полученной прибыли от проекта обучения и затрат на обучение, выраженного в процентах.

Подводя итог необходимо отметить, что оценка эффективности внутрифирменного обучения персонала предприятия имеет сложную структуру, однако именно она в полной мере дает представление о производимом обучении персонала и его влиянии на организацию в целом.

Список литературы

1. *Бородин В.А.* Процедура оценки и анализа деятельности персонала частного предприятия // Справочник по управлению персоналом. 2008. №9. С. 85-98.
2. *Зайцева Т.В.* Управление персоналом: Учебник / *Т.В.Зайцева, А.Т.Зуб.* М.: Инфра-М, 2008. 336 с.
3. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: Учеб. пособие / Под ред. *М.А. Вахрушиной.* М.: Вузовский учебник, 2009. 463 с.
4. Портал дистанционного правового консультирования предпринимателей. Электронный ресурс: www.Dist-cons.ru.

УДК 331.108.26

Потемкин Валерий Константинович
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет

СОВРЕМЕННЫЕ ВЫЗОВЫ ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ

Аннотация. В статье посредством научной интерпретации и социальных оценок анализируются современные вызовы и направления профессионализации работников в системе управления персоналом крупных промышленных предприятий. Особое внимание в статье уделено вопросам оценивания различными социально-профессиональными и статусными группами работников состояния производственно-экономической деятельности предприятий, доверия в системе управления персоналом и связанных с ним управленческих решений, вовлеченности персонала в предметную инновационную деятельность, а также вопросам формирования социально-профессионального конструкта личности работников.

Ключевые слова: управление персоналом, доверие, социально-психологический климат, социальная напряженность, профессионализация работников.

Potemkin Valery, K.
Saint-Petersburg State University of Economics

PROFESSIONALIZATION CURRENT CHALLENGES IN THE PERSONNEL MANAGEMENT COMPANIES

Abstract. The article by the scientific interpretation and social assessments analyze current challenges and trends of professionalization of workers in the personnel management system of large industrial enterprises. Special attention is paid to issues of estimating the various socio-professional and status groups of workers state of production and economic activities of enterprises, confidence in the system of personnel and related management of administrative decisions, the involvement of staff in the substantive innovation, as well as the formation of socio-professional construct identity workers.

Keywords: personnel management, trust, socio-psychological climate, social tension, the professionalization of workers.

В современных условиях экономических и политических трансформаций общественного развития особую актуальность приобретает проблема формирования системы управления персоналом предприятий. Известный факт, что управление возможно только тогда, когда управляющий объект имеет развитие, адекватное сложившейся системе общественных отношений, в которых определенную предметно-деятельную нишу занимает конкретное предприятие. По самооценкам руководителей крупных промышленных предприятий, имеющих полный технологический цикл производственной деятельности, их предприятия находятся в самом различном положении, среди которых: экономический подъем, перспективы работы вполне удовлетворительные – 21,6%; экономическое положение хорошее, однако, перспективы неясны – 17,2%; есть основание

полагать, что экономическое благополучие сменится трудными временами – 11,2%; пока держится на плаву, но не без труда – 22,1%; предприятие испытывает временные трудности, обусловленные санкционной политикой Запада – 14,7%; предприятие длительное время не может справиться с экономическими трудностями – 8,6%; находятся в состоянии банкротства – 3,5%. В большинстве ситуаций осуществить управленческие решения как связанные с производственной деятельностью предприятий, так и управлением персоналом не просто затруднительно, а не возможно. Попытки сформировать систему управления персоналом на интуитивном уровне также контрпродуктивны по причине того, что абсолютное число руководителей предприятий страдает «синдромом завышенных самооценок». Так, знания и умения использовать в системе управления персоналом функции, описание А. Бейвлесом [1], руководители предприятий оценивают в пределах 89-93%, а их непосредственные подчиненные в пределах 19-23%. Как следствие, по оценкам экспертов, среди которых 172 специалиста 19 предприятий, в системе управления персоналом имеет место:

- рост напряженности в системе внутриколлективных отношений – 11,0%;
- деструктивное поведение работников при решении управленческих задач – 10,0%;
- неисполнение управленческих решений и установленных норм производственной деятельности – 17,0%;
- противодействие в различных формах восприятию позиции коллег по работе – 4,0%;
- появление альтернативных течек зрения в решении управленческих задач, препятствующих их реализации в производственном процессе – 12,0%;
- внутрипроизводственная изоляция отдельных групп работников в решении управленческих задач – 8,0%;
- уровень взаимного доверия работников в формировании и реализации управленческих задач – 15,0%;
- утрата трудовой мотивации работников и формирование созерцательной позиции, ослабляющей их включенность в сферу производственной деятельности предприятия – 27,0.

Данные оценки во многом обусловлены не только внешними причинами, связанными с экономическим положением предприятий, но и с внутренними, среди которых:

- недостаточная подготовка руководителей и специалистов – 48,0%;
- слабое знание и использование экономических методов работы – 48,0%;
- отсутствие управленческих рыночных структур на предприятии – 39,0%;
- отсутствие инициативы и заинтересованности основной массы работников – 36,0%;
- недостатки программ технического и экономического развития – 25,0%;

- сопротивление консервативной части работников предприятия – 22,0%;
- местные преграды в формировании нового экономического механизма – 12,0%;
- утрата предпринимательских традиций – 9,0%;
- наличие группы работников, дестабилизирующих работу коллектива предприятия, и т.д. – 0,5%.

В процессе исследования систем управления персоналом предприятий установлено, что среди работников развито понимание необходимости создания инновационных процессов – 60,0%; зон экономической и организационно-правовой ответственности – 85,0%; бизнес-инкубаторов – 42,0%; создание внутрифирменных научно-технических программ – 40,0%; системы стажировки специалистов – 28,0%; активное участие в проектах международного сотрудничества – 25,0%.

Организационно-структурные преобразования в деятельности предприятий возможны при создании в системе управления персоналом условий для взаимодействия различных статусных и профессионально-квалификационных групп работников на основе взаимного доверия. Однако, по оценкам экспертов подобное взаимодействие в настоящее время существует на основе взаимного доверия только – 25,5%; на основе делового сотрудничества – 25,5%; на основе жесткого единоначалия – 8,0%; на основе оценки конкретной производственной ситуации – 14,5%; просто невозможно из-за постоянных конфликтов – 20,5%. 11,5% экспертов свое мнение не определили.

Более детальный кризис доверия получен нами в процессе опроса работников четырех крупных промышленных предприятий (N 720):

- доверие руководителей предприятия своим заместителям – 27,0%;
- доверие заместителей руководителю предприятия – 17,0%;
- доверие заместителей руководителя предприятия руководителем структурных подразделений – 9,0%;
- доверие руководителей структурных подразделений своим работникам – 54,0%;
- доверие работников структурных подразделений:
 - а) руководителю структурного подразделения – 52,0%;
 - б) заместителю руководителя предприятия – 12,0%;
 - в) руководителю предприятия – 5,0%.

Социокультурный раскол, основанный на уровне доверия друг к другу, подчеркивает существующее противоречие в коллективе предприятия «...отрывающая мысль от дела, идеал от его воплощения...» [2].

Заметим, что незначительная группа экспертов видит в качестве причин, сдерживающих конструктивное взаимодействие работников при решении производственно-управленческих задач, в: неумении некоторых руководителей найти общий язык с работниками – 16,4%; нежелании работников идти на компромисс с руководством – 5,2%.

Феномен взаимодействия работников в системе управления персоналом предприятий должен иметь признак нормы, которая содержит два измерения:

оценочное и перспективное, как требование осуществления какого-либо действия, работы [3].

При отсутствии взаимодействия – нормы на предприятиях складывается ситуация, при которой интеллектуальные способности персонала используются на 7-11%, низкий уровень адаптивности работников к изменяющимся условиям производственной деятельности – 67,0%; отсутствуют признаки самостоятельности в решении производственных задач – 45,0%; имеют место слабые сигналы рационального мышления – 35,0%; и т.п. [4].

Как следствие, развитию системы управления персоналом, основанной на формировании активной жизненной позиции работников, росте их личностно-профессионального потенциала, активизации экономического мышления и т.п. по данным экспертов продолжает мешать, как и 20-25 лет назад:

- технологическая замкнутость производства – 22,0%;
- отсутствие системы организации коллективного труда – 38,0%;
- нерациональность системы стимулирования производственной деятельности – 44,0%;
- непродуманное распределение нагрузки между сотрудниками – 71,0%;
- нечеткое представление объема и направленности должностных обязанностей – 51,0%;
- отсутствие определенного стиля в поведении непосредственного руководителя – 21,0% и т.п. [5].

Подобные оценки, во многом, становятся причиной неудовлетворенности работников различными сторонами деятельности руководства предприятий, в частности: материальным вознаграждением, пакетом социальных льгот, состоянием признания заслуг, мерами по росту квалификации и уровня образования, творчеством в процессе производственной деятельности, социально-психологическим климатом, системой профессиональных коммуникаций, процессом принятия управленческих решений, деконфликтизацией отношений в коллективе, стилем управления на предприятии, деловым этикетом и этикой отношений работодателей с работниками предприятий.

Неудовлетворенность работников своей деятельностью на предприятиях и результатами ее оценки воздействуют на формирование определенного психотипа: решительного, связанного непосредственно с включенностью работников в процессе производства – 42,3%; тревожного и безразличного, обусловленного низким уровнем профессионального взаимодействия и отсутствием признаков ответственности за результаты своей работы – 39,3%; неопределенного типа, как правило, слабо адаптивного к любой сфере приложения труда – 17,9%.

Важным аспектом профессионализации в системе управления персоналом является социально-профессиональный настрой работников на эффективную работу предприятий. Однако, этот настрой сдерживается неудовлетворительным социально-психологическим климатом.

Социально-психологический климат коллектива предприятия, представляющий собой преобладающий или, по крайней мере, относительно устойчивый организационный, экономический, психологический настрой в производ-

ственной деятельности, имеет свою внутреннюю структуру, во многом, зависящую от содержания и характера труда, развитости профессиональных коммуникаций, производственной структуры предприятия, прежде всего, иерархической и пространственной, определяющих степень и соразмерность совместного труда различных профессионально-квалификационных и статусных групп работников. Настрой в труде всегда является предметно-деятельным, характеризующим социально-трудовые отношения между отдельными функциональными группами, работодателями и наемными работниками.

Подобная структуризация социально-психологического климата, предложенная нами, отличается, скажем от общепринятой и разработанной Б.Д. Парыгиным, тем, что он предложил предметную и эмоциональную структурные составляющие СПК [6], а мы функциональную, деятельную, коммуникативную, властную, отношения к собственности. Причем, предметная и эмоциональная структура, разработанная Б.Д. Парыгиным, носит, в большей мере, постановочный характер, чем содержательный, что характерно для раннего периода исследования данной проблемы и тем более относящейся к другой общественно-экономической формации.

Заметим, что основу социально-психологического климата коллектива предприятия составляет личность работника, характеризующая совокупностью устойчивых социальных, организационных и психологических качеств, составляющих его индивидуальность по биологическим, физиологическим, социальным и экономическим признакам. Эти признаки, во многом, определяют характер, темперамент, способности, мотивы, эмоции и социальные установки работника на предприятии. На личность работника оказывает влияние:

- воспитание, как базовая система мотивов поведения в конкретных производственных условиях;
- общественно-производственная среда, как способность к профессиональной деятельности и действиям социальным;
- отношения собственности, как условие участия в формировании и распределении материальных благ, роста уровня и качества жизни;
- ценности и социально-трудовые отношения, преобладающие в коллективе предприятия;
- состав профессиональных конструктов работников, определяющих направленность, содержание, характер межличностных и межгрупповых профессиональных и социальных коммуникаций;
- мировоззренческие позиции, наиболее выраженные в коллективе предприятия, воздействующие на процесс возникновения и развития поведенческих установок в различных производственных и общественных ситуациях.

Предметная составляющая социально-психологического климата коллектива предприятия зависит от выбора профессии, состава профессиональной деятельности, профессионального роста или профессиональной карьеры, степени удовлетворения материальных и моральных запросов работников. При этом необходимо иметь в виду, что личность воспринимается не только как образ

человека, а как вполне конкретный субъект общественных отношений: экономических и социальных.

Социально-психологический климат коллектива предприятия характеризует потенциал совместной деятельности в решении экономических, научно-технических и социальных задач и позволяет фиксировать уровень способности работников к согласованной творческой деятельности – экономико-инновационной по своей сути, в которой находят свое отражение успехи и достижения совместной деятельности, уровень организации производства и труда, стиль управления, формы и методы морального и материального стимулирования, социального развития и т.п.

Состояние социально-психологического климата коллектива предприятия, во многом, является определяющим в:

- выборе способа осуществления совместной деятельности (индивидуального, группового, локального, контрактного, глобального);
- установлении потенциальных возможностей модернизации всех видов деятельности на предприятии;
- признании и стимулировании результатов деятельности различных профессионально-квалификационных групп работников;
- установлении возможностей самореализации работников в производственной деятельности предприятия, то есть наиболее полном использовании профессиональных способностей, компетенций, дарований;
- определении факторов социально-психологической напряженности работников в процессе производственной деятельности;
- определенности и направленности управленческих решений на результаты деятельности коллектива предприятия;
- установлении фактов девиантного поведения работников.

Таким образом, в качестве признаков социально-психологического климата коллектива предприятия выступают:

- общая профессиональная деятельность;
- соответствие деятельности социально-значимым целям;
- опосредование межличностных отношений целями, ценностями и содержанием совместного труда;
- сознательное, устойчивое единство и сплоченность;
- устойчивость и органичность отношений;
- организационная культура предприятия.

Можно констатировать, что социально-психологический климат предприятия представляет собой систему социально-психологических явлений и установок, источником формирования которых выступают потребности в поддержании и развитии социально-значимых профессиональных и общественных взаимосвязей работников. В процессе формирования социально-психологического климата реализуется перцептивная функция общения работников, которая объясняет восприятие и понимание другого человека и самого себя, установление на этой основе взаимопонимания и взаимодействия.

Социально-психологический климат коллектива предприятия респонденты на 70,0% оценивают как благоприятный для работы, а 30,0% как неопределенный или деструктивный.

Деструктивность социально-психологического климата проявляется в виде:

- работы по установленным нормативам и правилам как противодействие управленческим решениям, направленным на интенсификацию труда без соответствующего материального вознаграждения – 37,0%;
- отказ от работы, которая не входит в профессиональные компетенции и условия трудового договора – 22,0%;
- отказ от участия в рационализаторской и изобретательской деятельности – 9,0%;
- создание группы единомышленников для противодействия мерам, ущемляющим права и условия социальной защиты – 7,0%;
- участие в акциях противодействия и забастовочных движениях – 5,0%;
- другое – 20,0% [7].

Преодоление проявлений деструктивности поведения работников возможно, по нашему мнению, в формировании социокультурной среды на предприятии, основанной на общественных ценностях и установках, которые проникают в индивидуальное сознание и воспроизводятся в процессе производственной деятельности различных профессионально-квалификационных и статусных групп персонала. Тем самым работники принимают социальные роли на основе профессиональных коммуникаций, общения в процессе производственной деятельности, а также приобретают общенациональный и общекультурный опыт, способствующий созиданию даже в кризисных ситуациях деятельности предприятий. По сути, посредством организационной культуры имеется возможность социального вовлечения абсолютного большинства работников в созидательную деятельность, в процессы формирования социально-психологического климата коллектива предприятия, обеспечивающего эту деятельность на каждом рабочем месте, в каждом структурном подразделении предприятия.

Социальное вовлечение работников в созидательную совместную деятельность происходит посредством идентификации индивида с большой профессионально-квалификационной или статусной группой работников.

Учитывая изложенное, можно предложить алгоритм профессионализации работников в системе управления персоналом предприятий, включающий:

- во-первых, процесс социализации и адаптации личности к общим и специфическим условиям ее включения в конкретную сферу производства;
- во-вторых, формирование способностей и функциональных возможностей личности в процессе производства;
- в-третьих, процесс институционализации, то есть официального закрепления, утверждения и признания за конкретной личностью прав и обязанностей, определенных ролевых характеристик, юридически и функционально закрепляющих ее профессионально-квалификационный статус;

- в-четвертых, формирование жизненного и трудового опыта, в процессе которого складывается содержательно соответствующий уровень профессионального сознания, ориентирующего личность работника, определяющего приоритеты и направленность ее поведения в соответствии со значимыми ценностями, установками, потребностями;
- в-пятых, социальное развитие личности, ее гражданской позиции, интегрально выражающих и определяющих основную направленность ее жизненных, трудовых интересов и ориентаций, позволяющих в многообразной мозаике конкретных ситуаций выбрать соответствующие ориентиры и альтернативы реального поведения.

Список литературы

1. *Bavelas A.* Leadership man and function // Contemporary issues in leadership. 1974, p. 117-123.
2. *Матвеева С.Я.* Расколотое общество: путь и судьба России в социокультурной теории Александра Ахиезера // Ахиезер А.С. Россия: критика исторического опыта (Социокультурная динамика России). Новосибирск: Сиб. хронограф, 1997. С. 10.
3. Normativité et rationalité dans la description sociologique de l'action », in *Boudon R., Demeulenaere P. et Viale R. (dir), L'explication des normes sociales*, Paris, PUF, 2001, p.187-202.
4. *Потемкин В.К.* Личностный фактор в сфере производственной деятельности. СПб.: СПбГЭУ, 2012. С. 137-138.
5. Потемкин В.К. Профессиональная деятельность. Человек. Личность. Работник. СПб.: Изд-во «Инфо-да», 2009. С. 102.
6. *Парыгин Б.Д.* Социально-психологический климат коллектива / Под ред. *В.А. Ядова*. Л.: Наука, 1981. С. 13.
7. *Потемкин В.К., Михайлов С.Г.* Управление персоналом: социокультурные трансформации, социальный мониторинг. СПб.: Изд-во «Инфо-да», 2015.

УДК 336

Прозоровская Камилла Александровна
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет

ПРОБЛЕМЫ НЕЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ (ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОПРОСА)

Аннотация. В статье рассмотрены проблемы управления персоналом, выявленные по результатам опроса работающих студентов (низкая/несправедливая оплата труда; отсутствие мотивации; плохая организация труда; отсутствие карьерного роста; произвол руководства; межличностные конфликты; низкий профессионализм руководства; несоблюдение требований охраны труда). Рассмотрены причины некомпетентности руководителей, предложены некоторые меры по преодолению проблем в сфере управления.

Ключевые слова: проблемы управления персоналом, некомпетентность руководства, nepoтизм.

© Прозоровская К.А., 2017.

Prozorovskaia Kamilla, A.
Saint-Petersburg State University of Economics

PROBLEMS OF PERSONNEL MANAGEMENT INEFFICIENCIES (ON SURVEY RESULTS)

Abstract. The article deals with the problems of personnel management, received as a result of survey of working students (low/unjust salaries, absence of motivation, bad organization of work, lack of career growth; arbitrariness of managers, interpersonal conflicts, low professionalism of managers, non-compliance occupational safety and health). The causes of managerial incompetence are examined; some measures to overcome the problems in management are proposed.

Keywords: personnel management problems, managerial incompetence, nepotism.

Является очевидным факт, что управленческая компетентность руководителей является важнейшим фактором успеха работы коллектива и предприятия в целом. Есть разные понятия компетентности, подробное рассмотрение которых не входит в задачи статьи. В целом под этим можно понимать способность добиваться успеха и/или достигать нужных результатов. В свою очередь под некомпетентностью будем понимать противоположное качество, а именно неспособность добиваться успеха и/или достигать намеченных результатов.

К сожалению, не всегда можно говорить о высокой степени управленческой грамотности руководителей, об их умении применять на предприятиях современные методы управления персоналом.

В течение многих лет автор, работая со студентами заочного факультета специальности «Управление персоналом», а также с магистрантами (большинство из них работают), проводила среди них опрос, целью которого было выявить наиболее существенные с их точки зрения проблемы в области управления персоналом на их предприятиях. Письменно было опрошено 63 человека и еще более сотни – устно в процессе беседы на занятиях или зачете.

В письменном опросе был задан открытый вопрос: «Опишите (назовите) самые серьезные с Вашей точки зрения проблемы в сфере управления персоналом на Вашем предприятии». При устной беседе со студентами вопрос формулировался примерно в том же ключе («Есть ли проблемы и какие?», «Что вы можете назвать в качестве недостатков кадровой политики?» и т.п.) в зависимости от конкретной ситуации беседы. Можно надеяться на искренность ответов, поскольку предприятия не назывались.

Подобное исследование не отвечает строгим требованиям репрезентативности выборки, но тем не менее опросы помогают очертить круг проблем и дать некоторую картину происходящему на предприятиях.

Ответы были весьма «пестрыми», однако они позволяли провести контент-анализ, в результате которого было возможно объединить их в блоки проблем. Эти блоки оказались таковы (расположены в порядке убывания частоты упоминаний): низкая оплата труда (или ощущение несправедливости оплаты, даже если она высокая); отсутствие мотивации к качественной работе; плохая организация труда; отсутствие перспектив профессионального роста; производ

руководства; межличностные конфликты; низкий профессионализм руководства; несоблюдение требований охраны труда.

Основные проблемы – низкая (несправедливая) оплата труда и отсутствие мотивации. Практически все отмечают оплату труда неадекватную усилиям. Чаще, чем другие проблемы, называют отсутствие заинтересованности качественно выполнять свои обязанности, безразличие к делам организации. Отмечали даже отсутствие заинтересованности самих руководителей в работе и в результатах деятельности подчиненных.

Следующая по значимости проблема – плохая организация труда. Конкретно называли следующие недостатки в данной сфере: неправильное распределение обязанностей, дублирование работ, постоянная сверхурочная работа из-за «какой-то бестолковщины» (цитата) и неразберихи (причем без оплаты сверхурочных, как это положено согласно ТК), слабые коммуникации между отделами (последнее часто из-за плохих личных отношений руководителей отделов). Отмечают несправедливое распределение обязанностей – кто-то работает больше, а кто-то меньше на аналогичных должностях при одинаковой оплате. При таких ответах я уточняла, есть ли у них должностные инструкции, и получала типичный ответ: «есть, но они (далее варианты ответов: устарели, не соответствуют реальности, на них руководители не обращают внимания при выдаче заданий и т.п.)».

Следующая проблема – отсутствие перспектив карьерного роста, вне зависимости от образования, знаний и умений. Тут справедливости ради надо отметить, что эта проблема возникает часто не из-за некомпетентности руководства, а вследствие «плоской» организационной структуры, когда двигаться «вверх» просто некуда. Другое дело, что существуют варианты карьеры, альтернативные движению вверх, – профессиональная, статусная, монетарная и т.п., но у работников слово «карьерера» ассоциируется именно с вертикальной карьерой и отсутствие таковой вызывает неудовлетворенность.

Еще одна серьезная проблема – произвол руководства. Причем эта проблема заметно усилилась за последние пару лет на фоне кризиса в стране. В прошлом году на произвол руководителей и угрозы увольнения пожаловались почти все студенты-заочники. Руководители не выполняют свои обязанности перед служащими, нарушают Трудовой кодекс. Могут по своему усмотрению изменять трудовые договоры. Причем (цитата из письменного ответа): «требовать справедливости нет возможности, так как существуют всевозможные рычаги давления на работников, вплоть до увольнения». Отпуска предоставляются не полностью, как правило, по частям или не оплачиваются. Устанавливают ненормированный рабочий день, заставляя работать допоздна. Больничные листы не всегда оплачиваются.

Другой круг типичных проблем – конфликты, непонимание руководством своих подчиненных, нежелание учитывать их интересы и мнения; постоянное недовольство со стороны начальства, часто необоснованное. «Перемешивание» личных проблем с производственными. Нарушение этики отношений, низкая культура: публичная критика в некорректной форме, хамство, попытки использовать подчиненных в личных целях. Стиль управления в основном авторитарный.

Указывали и такую проблему, как низкий профессиональный уровень руководства. При появлении трудностей руководители часто оказываются беспомощными. При постановке задач не видят ни средств, ни перспектив их выполнения и не способны заинтересовать подчиненных в их решении.

И, наконец, проблема несоблюдения требований безопасности труда. Я веду курсы «Основы охраны труда» у бакалавров и у магистрантов курс «Принципы построения систем охраны труда», поэтому работающие студенты и магистранты на занятиях рассказывали о ситуации в этой сфере на их предприятиях. Инструктажи по технике безопасности часто сводятся только к подписи в журнале, об обязательной спецоценке условий труда не слышали. Отмечают неблагоприятные условия труда, из-за которых работники часто болеют. На лечебно-профилактических мероприятиях работодатели экономят, не организовано или плохо организовано питание и отдых работников.

Можно констатировать факт, что руководителям либо не хватает знаний в сфере управления персоналом либо нет заинтересованности в их применении. Нередки случаи, когда от менеджеров по персоналу высшее руководство при проведении кадровых мероприятий требует немедленных результатов (выраженных в экономических показателях), не понимая того, что многие процедуры имеют долгосрочный эффект и не всегда выражаются в экономическом эффекте, а имеют эффект социальный.

Необходимо отметить, что это относится не только к российским предприятиям. Как утверждает профессор Адриан Фанэм, «некомпетентность руководителей – скорее правило, чем исключение» [4. С. 11]. Причин этому много: психологические, личностные факторы (авторитаризм, высокомерие, самомнение), бессистемное хаотичное управленческое образование. Некоторые сферы деятельности более благоприятны для некомпетентных менеджеров, чем другие: крупные коммунальные службы, государственные учреждения и вообще некоммерческие структуры. «В иерархии – пишет он, – каждый служащий стремится достичь своего уровня некомпетентности» [4. С. 12].

Данный эффект известен как «принцип Питера»: в любой иерархической организации, сотрудник имеет шанс занять ту должность, на которой он окажется некомпетентным, и остаться на этой должности. Механизм продвижения по уровням иерархии таков, что если сотрудник эффективно выполняет свои задачи на одном уровне иерархии, его повышают на следующий – и так до того момента, пока он не окажется на должности, с которой справиться уже не может. Понижать его на должность ниже работодатель не будет: во-первых, на этой позиции уже работает другой человек, во-вторых, авторитет руководителя из-за признания ошибочности решения может пострадать, в-третьих, это вызовет нежелательный межличностный конфликт.

Если в организации преобладает закрытая кадровая политика, т.е. организация предпочитает продвигать своих, а не нанимать сотрудников извне, то через какое-то время есть риск, что всё руководство будет состоять из людей, некомпетентных в своей должности. Некомпетентность часто плодит и усиливает некомпетентность. Например, некомпетентный руководитель предпочитает оценивать своих подчиненных не столько по результатам работы, сколько по

другим качествам: личной преданности и лояльности, «невысовыванию». Некомпетентный руководитель может стремиться избавляться от талантливых подчиненных, опасаясь с их стороны конкуренции и «подсиживания». Эта ситуация может привести компанию к краху, поскольку всё меньше внимания уделяется результативной деятельности: достижению целей, повышению производительности труда, инновациям и т.п.

Есть результаты исследований, что всего 40% опрошенных организаций применяют тесты навыков и знаний для оценки действующих сотрудников, 34% организаций используют личностные опросники при внутреннем найме и продвижении. Еще хуже дело обстоит с тестами когнитивных и интеллектуальных способностей, их используют всего 24% организаций. Таким образом, компании не очень тщательно проверяют внутренних кандидатов. Основной источник информации об этих людях – это субъективные мнения их руководителей и коллег, прошлые достижения в работе и то, что называют социальными показателями: стаж в компании или на предыдущей должности, дипломы, связи и рекомендации и прочее [2].

Еще одна причина негативного положения дел на предприятии – так называемый nepoтизм, а именно практика приема на работу родственников независимо от их образования, профессионализма и соответствия требованиям должности. В современном крупном бизнесе такая практика, как правило, считается порочной: существуют ограничения или запрет приема родственников сотрудников в компанию. Во многих крупных международных компаниях в России и за рубежом родственникам запрещено работать в рамках одного бизнес-подразделения, а в некоторых случаях и в рамках одной организации [3].

В семейном мелком бизнесе эта практика является обычной. Нельзя утверждать, что это всегда плохо, родственники больше, чем чужие люди, заинтересованы в сохранении и преумножении семейного богатства. Однако итальянские исследователи, где семейный бизнес очень распространен, выявили следующую зависимость: при передаче фирмы по наследству членам семьи происходит ухудшение продуктивности и других показателей компании. Они проанализировали показатели 229 семейных производственных компаний в Италии в период с 1996 по 2000 гг. Результаты исследования показали, что после передачи управления компанией «по наследству» члену семьи/родственнику произошло существенное ухудшение производственных показателей. Таким образом, практика nepoтизма оказывает негативное влияние в том числе и на эффективность семейного бизнеса. [3]

Для преодоления негативных тенденций необходимо применение комплекса мер. Какие-то недостатки в системе управления можно преодолеть законодательными мерами, например, повышение ответственности руководителей за нарушения ТК, за несоблюдение требований охраны труда. Какие-то мероприятия требуют повышения управленческой, социологической, психологической грамотности управленцев. Одним из способов улучшения процессов в сфере управления персоналом является использование социальных технологий. В сфере управления персоналом создано и успешно работают много социальных технологий, которые регулируют один или ряд социальных процессов в

организации: подбор, расстановку кадров, продвижение, стабилизацию коллективов, диагностику и регулирование сплоченности, социально-психологическую адаптацию, снятие конфликтов и др.

Такие социальные технологии очень популярны в США. Однако и нам есть чем гордиться. Ещё в советские годы были разработаны около 20 социальных технологий, например, такие как «Профессиональная ориентация», «Управление адаптацией новичков», «Профессионально-квалификационное продвижение рабочих», «Формирование резерва и выборы руководителей», «Профилактика нарушений трудовой дисциплины», «Работа с увольняющимися», «Служба «Ваше настроение», «Гибкий рабочий график». Причем они давали хорошие результаты. [1. С. 132]

Хотя использование и внедрение социальных технологий подчас является проблемой, по мере возрастания компетенций руководителей и работников, знания руководителями возможности современных методов управления, эти недостатки могут быть преодолены, особенно если на предприятии окажется грамотный заказчик социальных технологий.

Список литературы

1. Зайцев А.К. Социолог на предприятии: Пособие практику. Калуга: Калужский ин-т социологии, 1993. 207 с.
2. Принцип Питера: как лучшие сотрудники оказываются некомпетентными [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/princip-pitera-kak-luchshie-sotrudniki-okazyvayutsya-nekompetentnymi> (дата обращения 30.01.2017).
3. Трудоустройство родственников: порочная практика или конкурентное преимущество? [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://hr-portal.ru/blog/trudoustroystvo-rodstvennikov-porochnaya-praktika-ili-konkurentnoe-preimushchestvo?utm_source=relap&utm_medium=block&utm_campaign=relap2 (дата обращения 01.02.2017).
4. Фарнэм А. Некомпетентный менеджер. Некомпетентность как массовое безумие / Пер. с англ. М.: ГИППО, 2008. 352 с.

УДК 331.1

Силкина Галина Юрьевна
Санкт-Петербургский политехнический
университет Петра Великого
Шевченко Светлана Юрьевна
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет

ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КАК ФАКТОР УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И ЗАНЯТОСТЬЮ В ЭКОНОМИКЕ ЗНАНИЙ

Аннотация. Рассматривается потенциал влияния информационно-коммуникационных технологий на динамику профессионального состава занятых вследствие информатизации бизнес-процессов, процессов управления и жизнедеятельности. Устанавливается связь

рынка труда и рынка информационно-коммуникационных технологий с сетевой структурой пользователей при освоении мультидисциплинарности, становлении профессий со взаимосвязанными компетенциями. Выявляются сетевые внешние эффекты рыночного обращения информационных продуктов и услуг, обуславливающие необходимость разработки отраслевых и сетевых стандартов пользования. Ставится задача учета соответствующих регламентов при подготовке профессиональных стандартов в порядке применения опережающего, преактивного подхода к управлению персоналом и занятостью в условиях развития экономики знаний.

Ключевые слова: информационно-коммуникационные технологии, управление персоналом, занятость, экономика знаний, рынок ИКТ, сетевые внешние эффекты, профессиональные стандарты.

Silkina Galina, Yu.

Saint Petersburg State Polytechnic University

Shevchenko Svetlana, Yu.

Saint Petersburg State University of Economics

INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES AS A FACTOR OF PERSONNEL MANAGEMENT AND EMPLOYMENT IN THE KNOWLEDGE ECONOMY

Abstract. The potential impact of ICT on the dynamics of the professional staff of employees as a result of informatization of business processes, management processes and life. Set the connection of the labor market and the market of information and communication technologies networked users during the development of multidisciplinary, becoming professions with related competencies. Identifies network externalities of the market circulation of information products and services that contribute to the need to develop industry standards and network use. The task considering applicable regulations in the preparation of professional standards in the application of advanced, preaktiv approach to human resource management and employment conditions in the development of the knowledge economy.

Keywords: information and communication technology, human resource management, employment, knowledge economy, the ICT market, network externalities, professional standards.

В современном мире информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) предстают универсальным драйвером экономического развития. Из инструмента поддержки управленческих решений они превращаются в инструмент проектирования будущего, и эта тенденция становится доминирующим признаком экономики знаний. При этом управление персоналом (микроуровень) и занятостью (макроуровень) оказывается одной из областей ее общеэкономического проявления.

Термином ИКТ сегодня обобщается множество материальных и нематериальных объектов, включая коммуникационное оборудование и технологии, совместное использование которых приводит к информатизации процессов в самом широком их диапазоне, в том числе бизнес-процессов, процессов управления, процессов жизнедеятельности и т.д. [2].

В рассматриваемом контексте наиболее значимым признается влияние ИКТ на занятость. Применение ИКТ в промышленности, финансовой сфере, маркетинге, логистике способствует повышению эффективности и росту благодаря кардинальному обновлению характера, содержания и условий труда [4, 8].

В целом влияние ИКТ заметно сказывается и на состоянии рынка труда. Внедрение новых технологий всегда приводит к высвобождению занятых, однако современная волна информационно-коммуникационных технологий порождает его принципиально новый тип: по аналитическим оценкам безработными в ближайшее время окажутся многочисленные представители интеллектуальных профессий. Прогнозируется, что до 2020 года устареют и постепенно исчезнут профессии бухгалтера, менеджера по кредитам, статистика, документоведа/архивариуса; после 2020 года – юрисконсультанта, нотариуса, банковского операциониста, оператора государственных услуг и др. Однако появятся и новые профессии.

Ожидается, что структурная трансформация рынка труда пойдет по линии освоения мультидисциплинарности, становления профессий со взаимосвязанными компетенциями [1]. Потребности в новых специалистах предопределяются самой логикой и тенденциями развития сферы ИКТ, перечнем новых задач, подлежащих решению:

- сбор и систематизация персональных данных в сети Интернет, анализ этих данных на предмет безопасности и разграничения уровней доступа к ним;
- обработка крупных массивов данных, разработка интерфейсов визуализации и стандартов хранения данных;
- защита от манипуляций со стороны виртуальной среды;
- обеспечение максимальной идентификации пользователя;
- ликвидация цифрового разрыва и массовое просвещение населения в сфере ИКТ;
- защита каналов передачи информации, системная борьба с киберпреступностью и кибертерроризмом;
- модерация системы электронного государства;
- правовая защита в сети Интернет;
- обеспечение непрерывности бизнес-процессов и процессов жизнеобеспечения на случай сбоев ИКТ-систем;
- разработка биочипов и других аналогичных устройств, вживляемых в тело и обеспечивающих обмен информацией с внешней средой;
- разработка алгоритмов семантического поиска, автоматизированного перевода, обеспечения коммуникаций человек – компьютер.

Одновременно с новыми техническими и бизнес-задачами на стыке с проектированием, безопасностью, управлением человеческими ресурсами ожидается появление новых профессий и в самой сфере ИКТ:

- архитектор информационных систем – квалифицированный специалист по широкому спектру работ, связанных с системами обработки данных;
- дизайнер интерфейсов – специалист по созданию «дружественных», комфортных для пользователя, адаптирующихся под человека и безопасных для него интерфейсов оборудования, техники, программного обеспечения различного уровня;

- цифровой лингвист – профессионал, разрабатывающий лингвистические системы семантического перевода, обработки текстовой информации и новые интерфейсы общения между человеком и компьютером на естественном для человека языке;
- ИТ-аудитор – профессионал со специализацией в области разработки программного обеспечения;
- куратор информационной безопасности – профессионал в области информационной безопасности технологических процессов на автоматизированных производствах;
- проектировщик нейроинтерфейсов – специалист, занимающийся разработкой совместимых с нервной системой человека интерфейсов для управления компьютерами, домашними и промышленными роботами.

Этим обнаруживается непосредственная связность рынка труда со сферой ИКТ как сектором экономики знаний и одноименным рынком, магистральные направления развития которого определяют производство информационно-технологических продуктов и оказание услуг в этой сфере [3].

Изучение с позиций классического анализа показывает, что информационно-коммуникационные продукты и услуги обладают всеми признаками товара, а рынок ИКТ характеризуется свойствами, присущими большинству отраслевых рынков:

- национальные рынки ИКТ имеют количественные характеристики, отраслевую и географическую структуры, свои формы рекламы, методику расчета цен, правовые нормы;
- на национальный рынок ИКТ постоянное воздействие оказывают конъюнктурные факторы: общие – циклические колебания, и специфические – состояние научно-технического потенциала и производственной сферы, торговых и политических условий;
- рынки ИКТ являются неоднородными и распадаются на систему взаимосвязанных, каждый из которых связан с определенным продуктом или услугой.

Помимо инвариантных свойств, рынки ИКТ обладают рядом особенностей, которые отличают их от других рынков. К ним относятся:

- массовый характер потребностей в информационно-коммуникационных услугах, порождающих устойчиво растущий рыночный спрос;
- некогда созданные, ИКТ-продукты обладают весьма коротким жизненным циклом в силу высоких темпов прогресса;
- компании ИКТ-индустрии зачастую действуют на рынках, которые сами и создают, предвосхищая и формируя спрос на свою продукцию;
- рынки ИКТ построены по типу сетевой структуры, которой присуща высокая степень самоорганизации. Многие участники рынков, предлагающие покупателям свои продукты, выступают от имени всей сети – каждый из них, владея лишь ее отдельным фрагментом, предоставляет потребителям доступ ко всей совокупности сетевых

ресурсов. Именно это качество рынков ИКТ обуславливает наличие сетевых внешних эффектов как частного случая внешних эффектов, достаточно полно исследованных, в том числе, средствами экономико-математического моделирования, и формализованных в моделях с взаимовлияниями.

Суть сетевых внешних эффектов состоит в том, что полезность продукта или услуги на рынке зависит от их распространенности, а проявлением может стать дополнительный эффект, причем иногда настолько значительный, что фирмы–последователи (имитаторы) могут получать даже большую выгоду, чем первопроходцы-инноваторы.

Различаются прямые и косвенные сетевые эффекты. Прямые эффекты обуславливаются физическим влиянием числа покупателей на качество товара и связаны с увеличением ценности информационного продукта по мере роста числа его пользователей. Косвенные эффекты более разнообразны. Они возникают, например, когда пользователь персонального компьютера вступает во взаимодействие, неявное, опосредованное приобретенным оборудованием, с множеством других пользователей подобного оборудования – объем, разнообразие и качество программного обеспечения, предназначенного для данного компьютера, зависит (является возрастающей функцией) от числа проданных единиц оборудования. Косвенные сетевые эффекты обуславливаются и тем, что доступность и качество послепродажного обслуживания зависят от стажа и размера сервисной сети, которые определяются, в том числе, числом ранее проданных единиц продукта и т.д.

Рынки ИКТ четко укладываются в рамки теории сетевых внешних эффектов: главным предназначением ИКТ является организация процесса обмена информацией, а интерес к тем или иным средствам коммуникации зависит не только от предполагаемых издержек на их приобретение и внедрение, но и от распространенности этих средств. Кроме того, конкурентное давление является дополнительным фактором: реальные или потенциальные преимущества, которые получают пользователи ИКТ (например, дополнительные услуги или снижение издержек), вынуждают конкурентов использовать подобные технологии.

Востребует ли потребитель новый продукт – на рынке с сетевыми внешними эффектами это зависит от складывающихся у потребителей ожиданий в отношении размера пользовательской сети. На таком рынке возможен равновесный исход двух типов: соответствующий переключению на новый продукт всех потребителей и соответствующий полному неприятию этого продукта. Оба исхода с точки зрения потребителей рациональны, поскольку отражают их наилучшую реакцию на решения, принятые всеми другими потребителями данного рынка. Моделирование равновесного состояния сетевого рынка предполагает нахождение минимального числа (критической массы) пользователей, побуждающего всех потенциальных клиентов к переключению на новый продукт.

Наличие внешних сетевых эффектов приносит свои специфические черты в функционирование рынков, главной из которых, собственно и определяющей размер соответствующей сети, является совместимость. Для рынков информационных продуктов и сетей телекоммуникаций проблема совместимости

заключается в том, смогут ли пользователи продукции одного производителя или поставщика услуг взаимодействовать с клиентами других фирм; решением этой проблемы, является, в частности, формирование отраслевых и сетевых стандартов. Причем перспективы применения этих стандартов рассматриваются достаточно широко. Помимо регламентации пользования продуктами и услугами они должна стать основой формирования профессиональных стандартов, задающих квалификационные требования и обосновывающие спрос на компетентных специалистов с учетом преимуществ применения опережающего, преактивного подхода к управлению персоналом и занятостью [6, 7].

Список литературы

1. Атлас новых профессий. 2-е изд. М.: Агентство стратегических инициатив. Московская школа управления, 2015. 288 с.
2. Казанцев А.К., Киселев В.Н., Рубвальтер Д.А., Руденский О.В. NBIC-технологии: Инновационная цивилизация XXI века. М.: ИНФРА-М, 2014. С. 28-29.
3. Российский инновационный индекс / Под ред. Л.М. Гохберга. М.: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2011. С. 61.
4. Руководство Осло. Рекомендации по сбору и анализу данных по инновациям: 3-е изд. Совместная публикация ОСЭР и Евростата: Пер. с англ. М.: ЦИСН, 2010.
5. Силкина Г.Ю. Рынки ИКТ: инновационная активность и восприимчивость к инноватике // Экономика и предпринимательство. 2016. №7(72). С. 55-61.
6. Щербаков В.В. Логистика и управление цепями поставок: от профессиональных компетенций к возможностям бизнеса // Интегрированная логистика. 2013. № 2(111). С. 39-41.
7. Щербаков В.В. Модели формирования и развития компетенций логиста // Логистика: современные тенденции развития. Матер. XIV междунар. науч.-практ. конф. СПб., 2015. С. 375-379.
8. Щербаков В.В., Мерзляк А.В., Коскур-Оглы Е.О. Автоматизация бизнес-процессов в логистике: Учебник для вузов. СПб.: Питер, 2016. 464 с.

УДК 331

Соколов Дмитрий Николаевич

Санкт-Петербургский государственный университет

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ КАК ПРЕДМЕТ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ И ПРАКТИКА МЕНЕДЖМЕНТА

Аннотация. Статья представляет собой теоретический анализ категории системы управления человеческими ресурсами. На основе анализа литературы в области стратегического управления человеческими ресурсами сделана попытка выработать определение таких систем. С этой целью проведен разбор ключевых характеристик системности: состава элементов, характера взаимосвязи между ними и их направленности на достижения целей. Наряду с этим в статье приводятся ключевые дискуссии и противоречия в литературе относительно данного предмета, среди которых особо выделены вопросы типологии систем управления человеческими ресурсами, а также целесообразности их

дифференциации между различными группами персонала. Статья может представлять интерес как для исследователей, планирующих использование категорию систем управления человеческими ресурсами в своих трудах, так и для практиков, ставящих перед собой цель глубже разобраться в содержании управления персоналом.

Ключевые слова: управление человеческими ресурсами, системы УЧР, стратегическое УЧР, практики УЧР, интеграция практик УЧР.

Sokolov Dmitriy, N.
Saint-Petersburg State University

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT SYSTEMS AS A RESEARCH CONCEPT AND MANAGERIAL PRACTICE

Abstract. The study represents theoretically-driven analysis of the concept of human resource management systems. Based on strategic human resource management literature the article provides the definition of human resource management systems. By doing so it examines key features of systematicity: elements, relationship among them and their orientation towards some overarching goals. Additionally, the study contains key theoretical debates on presented subject. This article can be useful for researchers that use this concept in their studies, as well as for practitioners aimed at examining more sophisticated aspects of human resource management.

Keywords: human resource management, HRM systems, strategic HRM, HRM practices, Integration of HRM practices.

Запрос на рассмотрение управления человеческими ресурсами (УЧР) как системы исходит как из исследовательских, так и из практических задач. Исходным доводом здесь служит допущение о том, что именно система, а не отдельные практики работы с персоналом являются источником конкурентного преимущества компании [15]. В этой связи совокупность элементов УЧР представляет гораздо более важный объект исследования и управления, чем отдельные несвязанные ее элементы. Такие элементы не работают изолированно: дополняя и противодействуя друг другу, они сливаются в единую институциональную среду, которая в свою очередь и определяет рабочее поведение персонала [9]. Таким образом, подобный системный подход предлагает гораздо более целостный взгляд на функционирование практик по работе с человеческими ресурсами.

На общетеоретическом уровне система чаще всего определяется через элементы, взаимосвязь между ними и их направленность на достижения каких-либо целей [1]. По существу в качестве системы УЧР может быть представлен любой класс объектов, так или иначе составляющих деятельность по управлению персоналом: это могут быть люди, организационные структуры, виды деятельности, практики, цели и задачи, документы и пр. В отечественной литературе можно встретить трактовку систем УЧР как структуры функций HR-специалистов [3. С. 125] или же организационно-структурных элементов управления персоналом [2].

С позиции стратегического управления человеческими ресурсами, в котором важность приобретают долгосрочные аспекты управления, взгляд на систему приобретает однозначную трактовку. В качестве простейших элементов системы выступают практики УЧР. Эти практики представляют собой отдель-

ные виды управленческой деятельности, направленные на достижение конкретных целей [19]. Так, оплата по КРІ – пример практики, воздействующей на мотивацию персонала, а тренинг продаж – практика, ориентированная на развитие компетенций сотрудников. На более высоком уровне абстракции в системе находятся политики или установки (*policies*) управления персоналом. Политики определяют вид, направленность и интенсивность конкретных практик УЧР. По словам Кейпс и Делери [15], практики УЧР представляют собой реальные виды деятельности, способствующие реализации политик УЧР. Политики, как и практики, могут касаться областей рекрутинга, мотивации, оценки, обучения и развития, организации труда и т.д. Несмотря на то, что существуют исследования, выделяющие и другие компоненты систем УЧР, в том числе HR-климат [6], HR-процессы [14] и HR-философию [21], можно говорить о том, что мейнстрим исследований в стратегическом УЧР принимает именно политики и практики за основу систем УЧР [4].

Помимо этого, всякая система есть совокупность взаимосвязанных элементов. Аспект взаимосвязи практик УЧР образует одно из важнейших направлений стратегического управления персоналом. Широко принят тезис о том, что сотрудники склонны воспринимать практики управления персоналом в совокупности и не всегда можно провести черту между эффектом разных практик. Согласно Делери [9], практики УЧР могут иметь независимое влияние на рабочее поведение персонала (аддитивная связь), вытеснять друг друга в своем влиянии (субститутативная связь) или взаимно усиливать свои эффекты (синергетическая связь). Действительно, практики, направленные на развитие компетенций будут усиливать эффект от практик, ориентированных, скажем, на трудовую мотивацию, так как мотивация и компетентность есть отдельные факторы индивидуальной производительности [14]. С другой стороны, нетрудно представить, что различные практики, например, по повышению мотивации будут в какой-то степени служить друг другу заменителями. Принимая о внимание эти три типа связи, исследователи констатируют, что влияние совокупности применяемых организацией практик УЧР не равняется сумме влияний отдельных практик. Взаимосвязь практик УЧР между собой в теории принято называть внутренним соответствием (*internal fit*) [15] или горизонтальной интеграцией (*horizontal integration*) [5. С. 23] практик УЧР.

Третий признак системы – целенаправленность. Здесь встает вопрос о вертикальной интеграции (или внешнем соответствии) практик УЧР, то есть об их согласованности со стратегическими и тактическими целями компании. Интеграция HR-систем с бизнес-стратегией предстает отнюдь не банальной характеристикой систем, принимая во внимание, что выбор конкретных практик и политик управления персоналом в большой мере определяется различными средовыми и контекстуальными факторами (например, [7]). Эффективные системы УЧР возможны только при постоянном установлении их соответствия изменяющимся внешним и внутренним условиям организации. Этот вывод во многом исходит из ситуационного подхода к управлению, выступающим одним из фундаментальных теорий для современного стратегического УЧР [15].

Таким образом, обобщая взгляды различных исследований на предмет, можно сформулировать определение систем УЧР. Это комплекс *практик и политик управления человеческими ресурсами, интегрированных для поддержки реализации стратегических и тактических целей организации.*

Такая или схожая с этой трактовка систем УЧР является широко принятой в литературе по стратегическому управлению персоналом. Ряд исследований утверждают, что к сегодняшнему дню в литературе достигнуто согласие вокруг того, как следует понимать системы УЧР [19, 21]. Вместе с тем, как о «белых пятнах» в этой сфере обычно говорят о характере взаимосвязи практик УЧР в рамках системы [4, 14], о механизмах, при помощи которых система функционирует и определяет итоговую производительность компаний [21], а также о типологии систем УЧР [4, 19].

Последний аспект имеет особую важность в контексте того, что в современных исследованиях наблюдается большая разнородность во мнениях относительно того, как такие системы могут быть классифицированы [12]. Многообразие типологий создает трудности в понимании самого концепта систем УЧР, а также в обобщении результатов исследований, опирающихся на различные типологии.

Можно говорить о том, что четкие границы между различными типами систем возможны только теоретически, а типологии, основанные на различных признаках, могут пересекаться как терминологически, так и содержательно. Одними из первых в литературе по стратегическому УЧР, Лепак и Снелл [17] разделили системы УЧР на системы послушания (compliance), вовлеченности (commitment) и сотрудничества (collaborative). В основу такого разделения положен характер влияния практик УЧР на рабочее поведение сотрудников. Другие исследования рассматривают системы контроля (содержательно могут быть приравнены к системам послушания) и приверженности как разноположенные идеальные состояния, полагая, что на практике имеют место некоторые промежуточные конфигурации этих двух систем [19, 21]. Схожее разделение можно наблюдать в исследованиях, оперирующих системами результативности (performance-oriented) и приверженности (commitment-oriented) [12]. Последние в некоторых исследованиях могут также носить наименование систем высокой вовлеченности персонала (high-involvement human resources) [16]. При этом одна из наиболее распространенных классификаций проводит различие между системами высокой результативности (high-performance work systems), системами высокой вовлеченности и системами высокой приверженности (high-commitment work systems) [5. С. 26]. Ситуацию усугубляет то, что даже в рамках отдельных типов систем УЧР может также наблюдаться содержательное различие (например, [11]).

Заметим также, что системы высокой производительности [13] могут рассматриваться как единственный класс систем УЧР, без необходимости их противопоставления другим типам. В таком понимании (например, у [10]) этот тип приравнивается к самому термину «система УЧР».

Другим важным дискуссионным вопросом вокруг систем УЧР является целесообразность их дифференциации между отдельными группами работников. Если авторы более ранних работ исходили из того, что одни и те же прак-

тики УЧР покрывают весь штат сотрудников или, по крайней мере, подавляющую часть персонала, то в последнее время можно видеть все больше работ, высказывающихся в пользу дифференциации практик между группами сотрудников (например, [20]). Дифференциация практик УЧР между группами сотрудников, по существу, предполагает одновременную реализацию нескольких систем УЧР в компании.

Обоснование положительных эффектов дифференциации систем УЧР базируется на следующих положениях. Во-первых, зависимость возврата инвестиций (ROI) в персонал от навыков и компетенций сотрудников [17]. Другими словами, дифференциация мотивируется стремлением к оптимизации финансовых затрат на персонал. Во-вторых, основанная на стратегическом управлении талантами, задача комплектации ключевых позиций организации наиболее компетентными сотрудниками. В этом случае дифференциация способствует выявлению, развитию, мотивации и удержанию талантов в компании [8]. В третьих, соображение о том, что практики УЧР должны максимально соответствовать специфике работы персонала, которая безусловно имеет место в силу различий в целях, задачах и видах деятельности сотрудников различных сфер.

Наряду с этим, негативные эффекты дифференциации, и, как следствие, доводы против разделения практик между различными группами сотрудников, признаются малоисследованными [20]. Некоторые исключения составляют исследование [20], в котором было показано отрицательное влияние дифференциации на аффективную организационную приверженность персонала, а также кейс-исследование среди технологических организаций среднего бизнеса, продемонстрировавшее важность единства практик УЧР среди всех сотрудников для развития организационной амбидекстерности (способности сочетать эффективность и гибкость в управлении) [16].

Уместно предположить, что подобная дифференциация необходима лишь в отношении некоторых систем управления, для отдельных организаций и типов деятельности, однако эмпирических подтверждений связи различных типов деятельности организаций и потребностью в дифференциации обнаружить не удалось.

Таким образом, стараясь увязать распространенные представления исследователей о системах управления человеческими ресурсами, мы предприняли попытку идентифицировать категорию систем УЧР, а также выявить существующие в теории ключевые дискуссии и противоречия, касающиеся данного предмета. В числе последних мы особо выделили дискуссии вокруг типологии систем УЧР, а также целесообразности их дифференциации между различными группами персонала.

Список литературы

1. Агошкова Е.Б., Ахлибинский Б.В. Эволюция понятия системы // Вопросы философии. 1998. №7. С. 170-179
2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: Учебник / Т.Ю. Базаров. 8-е изд., стер. М.: Издательский центр «Академия», 2010. 224 с.
3. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. 4-е изд., доп. и перераб. М.: ИНФРА-М, 2010. 695 с.

4. *Alewell, D. and Hansen, N.K.* (2012). Human resource management systems – a structured review of research contributions and open questions. *The German Journal of Industrial Relations*, 19(2), 90–123.
5. *Armstrong, M.* (2009). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. 11th Edition. London Kogan Page.
6. *Arthur, J.B. and Boyles, T.* (2007). Developing the Human Resource System Structure: A Levels-based Framework for Strategic HRM Research. *Human Resource Management Review*. 17(1), 77-92.
7. *Becker, B.E., and Huselid, M.A.* (1998), High Performance Work Systems and Firm Performance: A Synthesis of Research and Managerial Implications, *Research in Personnel and Human Resources Management*, 16, 53-101.
8. *Collings, D.G., and Mellahi, K.* (2009). 'Strategic talent management: a review and research agenda'. *Human Resource Management Review*, 19(4), 304-313.
9. *Delery, J. E.* (1998). Issues of fit in strategic human resource management: Implications for research. *Human Resource Management Review*, 8, 289–310.
10. *Garaus, C., Güttel, W.H., Konlechner, S., Koprax, I., Lackner, H., Link, K., & Müller, B.* (2015). Bridging knowledge in ambidextrous HRM systems: empirical evidence from hidden champions, *The International Journal of Human Resource Management*.
11. *Godard, J.* (2004) A Critical Assessment of the High-Performance Paradigm. *British Journal of Industrial Relations*, 42, (2), pp. 349-378.
12. *Hauff, S., Alewell, D. and Hansen, N.K.* (2014). HRM systems between control and commitment: occurrence, characteristics and effects on HRM outcomes and firm performance. *Human Resource Management Journal* 24(4), 424–441.
13. *Huselid, M.A.* 1995. The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of Management Journal* 38(3), 635-872.
14. *Jiang, K., Lepak, D.P., Han, K., Hong, Y., Kim, A., & Winkler, A.-L.* (2012). Clarifying the construct of human resource systems: Relating human resource management to employee performance. *Human Resource Management Review*, 22(2), 73-85.
15. *Kepes, S., Delery, J.E.* (2008). HRM Systems and the Problem of Internal Fit. In Boxhall, P., Purcell, J., Wright P. M., (Ed.), *Oxford Handbook of Human Resource Management*. Oxford University Press.
16. *Krausert A.* (2014). HRM Systems for knowledge workers: Differences among top managers, middle managers, and professional employees. *Human Resource Management*, 53(1), 67-87.
17. *Lepak, D.P., & Snell, S.A.* (1999). The human resource architecture: Toward a theory of human capital allocation and development. *Academy of Management Review*, 24, 31-48.
18. *Lepak, D.P., & Snell, S.A.* (2002). Examining the human resource architecture: The relationships among human capital, employment, and human resource configurations. *Journal of Management*, 28, 517-543.
19. *Lepak, D.P., Liao, H., Chung, Y., & Harden, E.E.* (2006). A conceptual review of human resource management systems in strategic human resource management research. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 25, 217-271.
20. *Marescaux, E., De Winne, S., & Sels, L.* (2013). HR practices and affective organisational commitment: (When) does HR differentiation pay off? *Human Resource Management Journal*, 23, 329-345.
21. *Monks, K., Kelly, G., Conway, E., Flood, P., Truss, K. and Hannon, E.* (2013). Understanding how HR systems work: the role of HR philosophy and HR processes. *Human Resource Management Journal* 23(4), 379-395.
22. *Yan, M., Peng, K.Z., & Francesco, A.M.* (2011). The differential effects of job design on knowledge workers and manual workers: A quasi-experimental field study in China. *Human Resource Management*, 50, 407-424.

УДК 336

Спивак Владимир Александрович
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет

ТРИ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Аннотация. В работе дается описание возникших на российском рынке труда трех систем оценки квалификации работников – профессиональных стандартов, стандартов образования и независимой оценки квалификации – и ряда нормативных документов, определяющих эту ситуацию. Аналогом такого подхода к установлению профессиональных требований к работникам являются системы оценки квалификации в ряде зарубежных стран, в частности, США. В этой связи возникает проблема приведения действующих систем получения и оценки квалификации в соответствие с требованиями новых нормативных документов, решение которой требует от образовательных учреждений очередной трудоемкой переработки рабочих программ. Кроме того, проблемой является согласование требований к квалификации работников, предъявляемых в рамках каждой системы оценки, координация развития и внесения изменений в системы, обеспечение непротиворечивости состава и содержания оценочных средств.

Ключевые слова: работники, оценка квалификации, три системы.

Spivak Vladimir, A.
Saint-Petersburg State University of Economics

THREE QUALIFICATION EVALUATION SYSTEMS IN MODERN RUSSIA

Abstract. The paper gives a description of three assessment systems of qualifications which arose in the Russian labour market – professional standards, education standards and the independent qualifications evaluation and number of normative documents that define the situation. Analogous to this approach to establishing professional requirements for employees are the qualification evaluation systems of several foreign countries, particularly the United States. This raises the problem of bringing existing systems of getting and evaluating the qualification in accordance with the requirements of the new regulations, which requires another time revision of work programs by educational institutions. In addition, the problem is the harmonization of requirements to qualification of employees for each rating system, the coordination of the development and changes in the system, ensuring the consistency of the composition and content of assessment tools.

Keywords: employees, assessment of qualifications, three systems.

Начало 2017 года – это время перехода России на профессиональные стандарты. Данная деятельность осуществляется на основании статьи 195 ТК РФ и ряда других нормативных документов, принятых правительством, чтобы привести требования к квалификации работников в соответствие с современным этапом развития науки, техники и социальной сферы страны. Предполагается, что требования к уровню профессионализма, составу и содержанию тру-

довых компетенций работников всех уровней квалификации будут служить более качественными и адекватными современным условиям критериями оценки работников, во всех случаях, когда эта оценка необходима (на стадиях подбора, аттестации, установления вознаграждения, планирования карьерного развития, перемещения и т.п.). Эти требования должны также способствовать повышению качества труда, приведению в соответствие требований работодателей и учреждений образования к выпускникам, созданию системы независимой оценки квалификации, подобной действующим в странах Запада. Все профессиональные стандарты утверждаются приказом Министра труда и социального развития РФ и имеют статус нормативных документов федерального уровня. На официальном сайте министерства все эти и иные нормативные документы имеются в свободном доступе. Сведения о профессиональном стандарте вносятся в реестр профессиональных стандартов, создание и ведение которых также осуществляется Минтрудом России в установленном им порядке. На начало 2017 года разработан реестр профстандартов, в котором стандарты сгруппированы по областям и видам профессиональной деятельности. Всего уже утверждено свыше 800 профстандартов, к концу года ожидается доведение их количества до 2000. Хозяйствующие субъекты должны осуществить переход на профстандарты примерно по следующему алгоритму, приводимому журналом «Кадровое дело» №6 за июнь 2016 года:

1. Составить перечень принятых профстандартов, соответствующих видам деятельности в организации.
2. Сверить наименования должностей работников с наименованиями должностей из профстандартов и квалификационных справочников.
3. Проверить должностные инструкции, трудовые договоры, локальные акты, соответствуют ли они виду деятельности, трудовым функциям, описанным в профстандартах.
4. Внести корректировки в штатное расписание на основании протоколов рабочей группы о переименовании должностей.
5. Внести корректировки в трудовые договоры работников на основании протоколов о переименовании должностей.
6. Скорректировать процедуру аттестации и оценки персонала с учетом требований к квалификации из профстандартов.
7. Проверить соответствие работников требованиям к образованию и стажу, установленным профстандартом.
8. Подвести итоги работы рабочей группы, принять решения по спорным ситуациям [2].

Система профессионального образования, в которой в последнее время постоянно менялись стандарты образования, должна осуществить переход на профстандарты в соответствии с «Методическими рекомендациями по разработке основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов», утвержденными Министром образования и науки РФ 22.01.2015 г. №ДЛ-1/05вн. Приведем краткое содержание этапов алгоритма перехода образовательных учреждений на профстандарты, описанных в этих рекомендациях. Для иллю-

страции высокой трудоемкости предстоящих учреждениям образования работ первый шаг алгоритма приведем более детально, чем остальные.

ШАГ 1. Создание рабочих групп.

В целях разработки программы ВО создается рабочая группа по разработке комплекта документов ОПОП и по усмотрению вуза рабочие группы по разработке рабочих программ дисциплин (модулей).

Задачей рабочей группы является разработка согласованных подходов к разработке ОПОП с точки зрения обеспечения учета требований соответствующих профессиональных стандартов, либо иных квалификационных требований, закрепленных нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации. Рабочая группа выполняет следующие виды работ:

- разработка компетентностной модели выпускника (как цели и результатов освоения программы с учетом направленности программы, то есть в том числе компетенций ее вариативной части) с учетом ПС;
- выбор образовательной технологии системного уровня (в том числе установление требований к уровням формирования (развития) компетенций, последовательности и логике освоения (развития) компетенций, набору дисциплин/модулей, для каждого из которых обозначены результаты обучения и указан объем в зачетных единицах (кредитах);
- создание подходящей системы оценки и обеспечения качества, сфокусированной на обеспечении логичности всей учебной программы и функционирования элементов обратной связи;
- подготовка рекомендаций для разработчиков рабочих программ дисциплин /модулей.

Рабочая группа также формулирует рекомендации разработчикам рабочих программ дисциплин/модулей ООП в части применения профессиональных стандартов или иных квалификационных требований рынка труда.

ШАГ 2. Определение объема учета ПС в образовательной программе.

ШАГ 3. Анализ обобщенных трудовых функций.

ШАГ 4. Анализ трудовых функций.

На этом шаге проводится уточнение задач профессиональной деятельности, к решению которых готовится выпускник.

ШАГ 5. Формирование перечня компетенций, вносимых в ООП дополнительно к компетенциям ФГОС ВО.

ШАГ 6. Формирование результатов освоения программы с учетом ПС.

ШАГ 7. Учет ПС при разработке фонда оценочных средств (системы оценки).

ШАГ 8. Учет ПС при формировании структуры и содержания программы.

ШАГ 9. Разработка учебного плана и календарного графика.

ШАГ 10. Экспертиза образовательной программы.

Кроме этих изменений нормативной базы российского рынка труда, вводится система независимой оценки квалификации (Федеральный закон от 3 июля 2016 г. N 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»).

И. Шкловец, заместитель руководителя Федеральной службы по труду и занятости, дает такое определение этой оценки: «Независимая оценка квалификации – это платный профессиональный экзамен, по итогам которого определяют, соответствует ли квалификация сотрудника положениям профстандарта или квалификационным требованиям, установленным в других нормативных актах. Такая оценка носит добровольный характер. Обратиться в центры оценки квалификаций за независимой оценкой может не только работодатель с согласия сотрудников, но и сами сотрудники по собственной инициативе». [3]

Дополним эту информацию фрагментом из интервью зам. председателя Комитета по труду и занятости населения Петербурга Н. Рогачева:

«Квалификацию подтверждает сертификат. Сертификат – официально он называется «свидетельство о квалификации» – это документ, который свидетельствует о том, что человек обладает определенными навыками и может работать по профессии. Он выдается Центрами оценки квалификации, или, сокращенно, ЦОКаи, которые сейчас создаются...

ЦОКи подчиняются отраслевым Советам по квалификациям. Отраслевые советы создаются в разных сферах – например в строительстве, ЖКХ, образовании и так далее. В целом этой сферой управляет Национальный совет по квалификациям при президенте РФ. Это центральный координирующий орган. Диплом говорит только об уровне образования, но не о том, что человек в состоянии применять полученные знания на практике. Процесс сертификации намеренно выведен из системы образования. ЦОКи будут независимы от образовательных организаций»[1].

Анализ зарубежных систем сертификации работников и лицензирования их деятельности, например, в области медицины, бухгалтерского учета и аудита, показывает, что отечественные разработчики опирались на этот опыт, в частности, на опыт США. Критерии оценки и сами оценки такого «заимствования» даже на уровне идей могут быть разными, так же, как и оценки ожидаемых и реальных результатов.

Таким образом, на рынке труда возникает проблема наличия одновременно трех систем оценки квалификации работников:

- профессиональные стандарты как основа для разработки должностных инструкций, трудовых договоров, штатных расписаний,
- федеральные государственные образовательные стандарты, определяющие требования к компетенциям обучающихся,
- система независимой оценки квалификации.

Каждая система и каждое учреждение будет разрабатывать свое видение профессионализма, свои оценочные средства компетенций в области теории и практики, привлекать своих специалистов, экспертов для осуществления оценки. Естественным образом возникает необходимость согласования, гармонизации этих систем оценки, исключение противоречий и синхронного внесения необходимых изменений. В силу разной подчиненности разработчиков (отдельных людей и групп специалистов), сопровождающих эти системы, возникает также и проблема координации их деятельности, осложняемая межведомственными барьерами и элементами субъективности в восприятии и отстаивании точек зрения, разными интересами и нормами этики.

Список литературы

1. Зачем нужны профстандарты и кому они обернутся головной болью [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.online812.ru/2016/07/06/009/> (дата обращения 23.10.2016).
2. Как внедрить профстандарты в работу организации: пошаговый алгоритм [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://e.kdelo.ru/article.aspx?aid=470737> (дата обращения 01.07.2016).
3. Как провести независимую оценку квалификации сотрудников [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://vip.1kadry.ru/?token=5a7cc4d8-bcaa-11a0-6f55-2d015cbe5000&ttl=7888&ustp=F#/document/130/51768/?step=3> (дата обращения 08.02.2017).

УДК 3.08

Цивун Виктория Валерьевна
Кубанский государственный университет

КРАУДСОРСИНГ – ТЕХНОЛОГИЯ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ТАЛАНТЛИВЫХ СОТРУДНИКОВ

Аннотация. В статье рассматривается понятие талантливых сотрудников на современном рынке труда. Проанализированы разнообразные методы и технологии привлечения персонала. На основе проведенного анализа предлагается применение нового метода привлечения персонала, а именно выявления среди всех кандидатов талантливых сотрудников.

Ключевые слова: талант, персонал, краудсорсинг, привлечение талантов.

Tsivun Victoria, V.
Kuban State University

CROWD SOURCING TECHNOLOGY TO ATTRACT TALENTED EMPLOYEES

Abstract. The article discusses the concept of talent in the contemporary labor market. Analyzed a variety of methods and technologies of staff recruitment. On the basis of the analysis is the use of a new method of engaging staff, namely the identification among all the candidates talent.

Keywords: talent, staff, crowd sourcing, talent acquisition.

В нынешней экономической ситуации подход к рекрутингу стал комплексным и многозадачным. Борьба за таланты и активная конкурентная среда требуют от компаний новых методов и инновационных инструментов. Необходимо расширять горизонты: задействовать новые каналы поиска, методы привлечения, оптимизировать способы взаимодействия и принятия важных решений, а главное – фокусироваться только на лучших кандидатах [5. С. 13]. Такой подход позволяет рекрутерам выйти на уровень бизнес-партнера, концентрируясь на анализе, стратегическом планировании и создании HR бренда [4. С. 173]. Цена ошибки при подборе персонала может оказаться довольно высокой – вплоть до экономического

ущерба, причиненного компании некомпетентным или недобросовестным сотрудником. Поэтому необходимо использовать максимально валидные инструменты подбора и оценки персонала. С каждым днем методы и процедуры подбора персонала совершенствуются, с каждым годом появляется все больше новых различных способов укомплектовать штата организации.

В настоящее время существует огромное число технологий по подбору персонала: рекрутинг, лизинг, хэдхантинг, Executive Search, скриннинг и др. Но правильно оценить кандидатов на вакантную должность, защитив тем самым организацию от ошибок некачественного найма работников, довольно сложно. Конечно, кроме качественного отбора соискателей важно и применение хорошо построенных систем оценки. В большинстве случаев в эти процедуры довольно дорогостоящие с точки зрения временных, финансовых и человеческих ресурсов. И даже применяя большинство из них, организация не застрахована от ошибок [6. С. 65].

Конкуренция на рынке труда заставляет работодателей искать инновационные подходы к поиску персонала, способные сократить время на подбор сотрудников. Так, например, существуют следующие методы и технологии поиска и привлечения сотрудников:

Event-рекрутинг – применение специальных мероприятий, которые одновременно с привлечением кандидатов на свободные должности приносят какую-либо выгоду (финансовую, рекламную) организации-работодателю (например, устраивать дни открытых дверей, акции, конкурсы и стажировки). Обычно эта технология применяется при найме молодых специалистов для работы на стартовых позициях, как правило не являющихся привлекательными для опытных работников.

Headhunting (дословно – охота за головами) – технология поиска и подбор ценных, профессиональных сотрудников, как правило, специалистов высшего звена, узконаправленных или редких профессий. Обычно Headhunting занимаются специализированные агентства, которые переманивают определенного «заказного» специалиста из конкретной организации

Executive search – услуга, которая оказывается кадровыми агентствами и консалтинговыми фирмами по управляемому целенаправленному поиску лучших специалистов, суть которой заключается не только в найме работника, но и в достижении определенных целей организации, оценке сложившейся ситуации и поиска оптимального решения, например, увеличении прибыльности, освоении нового сегмента рынка и т.д. Анализ рынка, поиск и оценка кандидата – только часть процесса Executive search. Цель технологии – не просто найти работника, а сделать так, чтобы он успешно вписался в структуру компании и приносил ей прибыль.

Лизинг персонала – подбор и предоставление персонала фирмой-арендодателем фирме-заказчику для выполнения каких-либо производственных функций на длительный срок. Обычно применяется для выполнения временных проектов без зачисления работников в штат.

Аутсорсинг персонала – технология, позволяющая предоставить услуги по найму сотрудников на длительный период в виде бизнес-процессов фирмой, специализирующейся в данной области (например, клининговые, транспортные, переводческие услуги, безопасность, реклама).

General recruitment – поиск кандидатов на вакантную должность в бизнес-кругах, посредством собственных деловых связей и в личной базе данных менеджера.

Массовый рекрутинг – массовый поиск и подбор неквалифицированного персонала, то есть не требующий от кандидата на должность специальных знаний (например, должность кассиров, консультантов, охранников, грузчиков, уборщиц и т.п.). Основным критерием отбора является наличие потенциала к выполняемой работе и желание трудиться.

Скриннинг (просеивание) – «поверхностный подбор» персонала, выполняемый кадровым агентством, осуществляется по формальным требованиям резюме из общего потока кандидатов (например, пол, возраст, опыт работы, образование и т.п.). отличие скриннинга от рекрутинга в том, что кадровое агентство лишь предоставляет резюме подходящих кандидатов, в то время как окончательный отбор персонала осуществляет сама фирма-заказчик [6. С. 68].

Но все эти технологии подходят лишь для привлечения «обычного» персонала на рядовые позиции. В то время как сейчас современные компании нуждаются в сотрудниках с высоким потенциалом, или как сейчас их называют, «талантливых» сотрудниках. В последнее время на рынке труда стали все чаще упоминаться талантливые сотрудники (или таланты), но все же остается открытым вопрос о том, кто такие «талантливые сотрудники»? Слово «талант» нередко встречается в деловых изданиях [1. С. 53]. За последние 15 лет данное понятие все чаще используется в книгах, журналах, на веб-сайтах разной тематики: от управления человеческими ресурсами до стратегического планирования. В области управления проектами под талантами понимаются квалифицированные и опытные сотрудники, которых мы ищем, чтобы наши проекты достигли успеха. Это понятие использовать предпочтительнее, чем такие термины, как «персонал», «ресурсы» или даже «члены команды», т.к. оно объединяет в себе врожденные способности, знания, умения, установки, опыт, составляющие компетентность сотрудников, необходимую для эффективной деятельности в определенной ситуации.

Как видно из вышеизложенного, все эти технологии имеют свои ограничения, и ни одна из них не позволяет привлекать в компанию именно талантливых сотрудников. Поэтому предлагается рассмотреть такую технологию привлечения талантов как краудсорсинг.

Краудсорсинг основан на использовании множества людей для совместной деятельности, консолидации их ресурсов (финансовых средств, интеллекта, знаний и др.) на специализированной платформе для реализации конкретных задач на основании публичной оферты [3. С. 380]. Понятия данной группы являются неологизмами, которые основаны на англоязычном термине crowd (переводится как «толпа») и дополняющих его значение слова, отражающих сферу и направление применения ресурсов. Значение слова «толпа» в краудсорсинге отличается от общепринятого, это любая группа, состоящая из условно анонимных или не знакомых друг с другом участников.

Таким образом, краудсорсинг включает самые разные направления деятельности, основанные на привлечении усилий открытого сетевого сообщества к решению тех или иных задач. Например, одни из самых распространенных понятий: краудсторминг (storming – штурм), связанный с поиском в среде по-

требителей продукта таких предложений, которые могут улучшить его качество (пример – Dell Ideastorm); краудкастинг (casting – отбор) – действия, направленные на поиск людей и организаций, способных решить задачи, стоящие перед инновационными отделами крупных корпораций (пример – Innocentive); краудфандинг (funding – финансирование) – привлечение общественности к финансированию актуальных для ее представителей проектов (пример – Kickstarter) и т.п. [2. С. 276].

В то же время в России краудсорсинг развит довольно слабо, практически отсутствуют платформы для работы с проектами и грамотные специалисты в этой области. Слабой стороной краудсорсинга можно назвать и то, что высококвалифицированные специалисты редко участвуют в краудсорсинговых проектах, считая это пустой тратой времени и предпочитая традиционные методы поиска работы.

Применяя технологию рекрутинга, риски некачественного подбора сводятся практически к минимуму, так как организация-заказчик на протяжении нескольких недель может в режиме реального времени наблюдать за работой участников проекта, увидеть их сильные и слабые стороны, умение работать в команде и генерировать новые идеи. Поэтому риск увеличения текучести персонала вследствие неэффективного подбора персонала сводится к минимуму. Использование краудрекрутинговых проектов – энергичные, яркие молодые специалисты, способные вдохнуть немного нового в работу любой фирмы.

Как и любой рынок, рынок труда основан на конкуренции, причем не только между соискателями, но между фирмами-работодателями. Любая организация стремится иметь в своем штате только лучших специалистов, поэтому перед кадровыми службами наиболее проблемной и важной задачей является привлечение потенциальных сотрудников. Проблема привлечения заключается в том, что это весьма сложная, длительная, трудоемкая и затратная задача.

Конкуренция на рынке труда заставляет работодателей искать инновационные подходы к поиску персонала, способные наиболее эффективно пополнить штат квалифицированными работниками при наименьших затратах.

Список литературы

1. Гриценко К.А., Деткина Д.А. Развитие талантов в образовательной среде // Достижения науки и образования. 2017. №1(14). С. 53-56.
2. Долженко Р.А., Борисова И.В. Краудфандинговые проекты в отечественной практике: сущность и подходы к организации // Менеджмент сегодня. 2016. №5(95). С. 276-286.
3. Долженко Р.А. Некоторые аспекты организации внутренних краудсорсинговых проектов в компании // Менеджмент сегодня. 2015. №6(90). С. 368-378.
4. Мирошниченко М.А. Применение инструментов контроллинга для управления персоналом современной организацией / Сб. науч. трудов VII междунар. конгресса по контроллингу, 2016. С. 174-179.
5. Охунова Н. Война за таланты в условиях сокращения бюджета // Справочник по управлению персоналом. 2015. №1. С. 12-20.
6. Чуланова О.Л., Вишнякова Т.С. Краудсорсинг, краудрекрутинг и краудфандинг как инструменты системы подбора персонала в организации // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами. 2016. №1. С. 61-72.

Раздел XIX
Перспективы
социологического и психологического осмысления
проблем современного менеджмента

УДК: 316.323.4

Давыдов Сергей Анатольевич
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет

**ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ ХОЗЯЙСТВОМ В ДРЕВНЕМ ЕГИПТЕ:
СОВРЕМЕННОЕ ЗВУЧАНИЕ**

Аннотация. Хозяйственный менеджмент в Древнем Египте реализовывал следующие принципы: культурная легитимация применяемых санкций, дифференциация мер поощрения и наказания, институциональная детерминация деятельности чиновника, его повышенная ответственность за хозяйственные преступления. Воплощение этих принципов на практике явилось важным условием общественного воспроизводства и обеспечения бесперебойной работы социально-экономической системы нильского государства. Эти принципы весьма актуальны и поныне.

Ключевые слова: управление, стимулы, санкции, хозяйственные преступления, ответственность, институциональные ограничения.

Davydov Sergey, A.
Saint-Petersburg State University of Economics

**PRINCIPLES OF MANAGEMENT
IN THE ECONOMY OF ANCIENT EGYPT:
CONTEMPORARY READING**

Abstract. Economic management in Ancient Egypt implemented the following principles: cultural legitimization of the sanctions applied, differentiation of incentives and punishments, institutional determination of the official's activity, his increased responsibility for economic crimes. The implementation of these principles in practice was an important condition for social reproduction and ensuring the smooth operation of the social and economic system of the Nile state. These principles are very relevant to this day.

Keywords: management, incentives, sanctions, economic crimes, responsibility, institutional constraints.

В сознании исследователей прочно укоренились сформировавшиеся еще в XIX веке воззрения на древнеегипетскую систему управления хозяйством. Согласно им, экономическую власть в нильском государстве захватила «каста» управленческой аристократии, проявлявшей жестокость и деспотизм для удержа-

ния своей неограниченной власти [3. С. 710], в силу чего управленческая система Древнего Египта была антигуманной и ригидной. [2] Однако в действительности подобные модельные представления являются весьма далекими от реальности.

Так, сегодня имеются основания критически взглянуть на стереотипное мнение о деспотизме, который проявляли представители менеджериальной аристократии по отношению к подчиненным работникам. Конечно, при управлении столь крупным хозяйственным комплексом, каковым было государственное хозяйство Древнего Египта, руководители едва ли могли обойтись без использования мер принуждения, выступавших в качестве важного средства поддержания дисциплины и формирования конформизма работников [7. С. 128-129]. О распространенности палочных экзекуций свидетельствуют, например, слова одного из высокопоставленных сановников, который был поставлен начальником над ремесленниками. В своей посмертной надписи он как о своем жизненном достижении сообщает потомкам о том, что «ни разу не били (меня) пред сановником каким-либо с рождения (моего)» [5. С. 143]. Об этом же свидетельствует и дифференциация применявшихся в Древнем Египте способов нанесения побоев. К примеру, папирус Анастасии IV (Новое Царство), содержит сведения о двух видах палочных ударов. В нем говорится о непростой судьбе солдата, которого «приводят еще маленьким, чтобы запереть в казарму. Удар-ишфи наносится по животу его, удар-перш – по бровям его. Голова его разбита в кровь. Повергают его, причем он извивается как лист папируса. Он разбит из-за битья» [14. С. 106].

Однако важно отметить, что негативные санкции не были избыточно жестокими.

Так, законодатели Древнего Египта, похоже, не злоупотребляли своим правом санкционировать наиболее суровую меру наказания, широко распространенную в других регионах Древнего Востока, такую как смертная казнь [1. С. 10-14; 4. С. 157-160]. С одной стороны, это было обусловлено императивами духовной культуры древних египтян, предписывающих человеку воздерживаться от умышленного причинения смерти другим людям. Они были зафиксированы в религиозных нарративах – «Текстах Саркофагов», «Текстах Пирамид» и «Книге Мертвых» [8. С. 141-151]. С другой стороны, отрицательные установки сановников и правителей на применение смертной казни имели и светские основания. Так, в поучениях египетских правителей постоянно повторяется призыв воздерживаться от применения смертной казни. К этому, например, призывает пятый Гераклеопольского царь будущего царя Мерикара: «Не убивай никого из приближенных к тебе, благоволи ему ради собственной пользы, ведь он уже испытан перед богом: даже один из них – это твое процветание на земле, когда сами боги оберегают царя. Внуши любовь к себе всей стране; добрый нрав – это добрая память, когда минут годы (жизни)» [6. С. 202]. И хотя автор поучений все же оставляет за своим преемником право на применение смертной казни, он призывает использовать эту меру только в исключительных случаях в отношении лиц, ставящих под угрозу стабильность и порядок в государстве. «Остерегайся карать опрометчиво, – увещевает он, – не убивай, нет тебе в этом пользы. Ты станешь наказывать побоями и заключением, и благодаря этому обустроится вся страна; исключение лишь для бунтовщика, чей замысел

раскрыт. Бог достоверно знает строптивцев, но бог отвергает проливающих кровь: милосердный продлевает время своей жизни» [6. С. 195].

В связи с этим не кажется случайным, что, проявляя твердость и даже жестокость при наказании государственных изменников [14. Р. 1-110; 16. Р. 1661], египетские правители проявляли куда больше гуманизма в отношении лиц, совершивших хозяйственные правонарушения и даже преступления. Основываясь на имеющихся данных следует полагать, что смертная казнь очень редко применялась даже по отношению к людям, совершившим наиболее тяжкие экономические преступления – такие как «нецелевое» использование или незаконное присвоение имущества, принадлежащего храмам. Но при этом важно обратить внимание на то, что в периоды, когда власть располагала достаточным символическим капиталом, вырабатываемые ею негативные санкции отличались большей мягкостью, чем в периоды, когда она утрачивала свой авторитет.

Например, декрет «А» из Коптоса, изданный в конце времени правления царя Пиопи II в эпоху Древнего Царства в промежутке от 2500 до 2400 г.г. до н.э. предписывает: «Что же касается начальника Верхнего Египта, который произведет их набор, или же какого-либо главы, какого-либо начальника отрядов Верхнего Египта, какого-либо начальника деклараций, какого-либо родственника царя, какого-либо начальника..., какого-либо начальника царских людей, который мобилизует их согласно документу о наборе, который будет принесен в канцелярии дома царских документов, дома настоятелей угодий, дома документов, снабженных печатью, чтобы они были отправлены на какие-либо работы дома царя, тот впал в дело враждебное» [18. С. 705-726]. Можно предположить, что в период Древнего Царства, когда авторитет фараона был непререкаемым, а сам он приравнивался к богу, запреты на реквизиции храмового имущества сопровождались относительно мягкими наказаниями. К примеру, такие санкции значатся в указе царя Нефериркара, датированном XXV в. до н.э. Там говорится, что нарушения указа должны рассматриваться в суде, причем в качестве санкций за должностные преступления определена конфискация закрепленного за нарушителем имущества и помещение его «в какое-либо стадо» [15. Р. 172].

В период Нового Царства, когда власть фараонов начинает терять ореол божественности, предусматривалась более суровая кара за незаконное отчуждение храмового имущества. Например, Сети I (XIX династия, 1337-1317 гг. до н.э.) в своем декрете, направленном на защиту от посягательств имущественного комплекса и челяди Дома миллионов лет Менмаатра «Сердце удовлетворено в Абидосе», определяет: «Что касается всякого царского сына Куш, всякого начальника отряда, всякого князя, всякого агента, всякого человека, который уведет какого-либо человека Дома Менмаатра «Сердце удовлетворено в Абидосе» в порядке реквизиции, из округа в округ, (или) по договоренности в качестве обязанного пахать и в качестве обязанного убирать жатву, равным образом того, который уведет какую-либо женщину или какого-либо человека Дома Менмаатра «Сердце удовлетворено в Абидосе», равным образом их рабов в порядке реквизиции для производства какой-либо работы где бы то ни было во всей стране... – закон будет применен против него путем нанесения ему 200 ударов и 5 рваных ран, и будет взыскана работа человека Дома Менмаатра «Сердце

удовлетворено в Абидосе» с него (виновника) за каждый день, который он (похищенный) будет работать у него (похитителя), причем он будет отдан в Дом Менмаатра «Сердце удовлетворено в Абидосе» [9. Р. 198]. Приведенный пример служит хорошей иллюстрацией тому, как мог измениться характер наказаний за хозяйственные преступления в условиях утраты правящей верхушкой Древнего Египта символического капитала, что лишней раз указывает на вынужденность использования суровых мер взыскания в условиях, когда иные средства оказывались не столь действенными.

Не обнаруживает древнеегипетская система управления хозяйством и явных проявлений другого, пожалуй, наиболее тесно связанного с понятием деспотизма признака – самоуправления, чинимого правителями и сановниками, «властвующими не на основании законов, а по произволу» [2. С. 114]. Сегодня не вызывает сомнений, что лица, включенные во властную вертикаль Древнего Египта, вынуждены были осуществлять свою деятельность в рамках тесных социальных ограничений. Своими основами они укоренялись в глубинах духовной культуры и институциональной матрицы нильского государства, которые формировали у представителей правящего класса развитое чувство любви к порученному делу и ответственности за него, а также установку на следование существующим предписаниям и нормам.

Наиболее завершенные черты идея регламентации деятельности государственного служащего при управлении хозяйством нашла в должностной инструкции верховного сановника (чати – «визиря») Верхнего Египта (Фивы, XVI–XV вв. до н.э.) Инструкция определяет широчайшую сферу компетенции верховного сановника, но при этом демонстрирует, насколько формализованы были его действия, насколько не свободен он был в принятии решений.

В частности, должностная инструкция предписывала верховному сановнику неустанно следить за регламентом применения телесных наказаний в подконтрольных ему «палатах» – территориально-производственных объединениях государственного хозяйства. «Пусть ни один сановник не присваивает себе права приговора в его палате, – говорится в инструкции. – Если возникнет жалоба на одного из сановников, присутствующих в его палате, то он велит привести его в судебное присутствие. Это верховный сановник накажет его соответственно его проступку. Пусть ни один сановник не присваивает себе права телесного наказания в его палате» [14. Р. 1103].

Получая право надзора над применением наказаний, верховный сановник в то же время и сам был скован жестким регламентом. Вот, например, как инструкция регламентировала решение чиновника при рассмотрении земельных споров: «Что же касается всякого, кто обратится к верховному сановнику по поводу пахотных земель, то он потребует его к себе, помимо допроса заведующего пашнями и... присутствия. Он предоставит ему отсрочку на 2 месяца для его пашен в Верхнем и Нижнем Египте. Но что касается его пашен, расположенных по соседству с Фивами и резиденцией, то он предоставит ему отсрочку на 3 дня согласно тому, что стоит в законе. Он будет выслушивать каждого просителя согласно этому закону, что у него в руке» [14. Р. 1103]. Несложно увидеть, что при рассмотрении спора о пашнях верховный сановник был свободен только в действиях, свя-

занных с установлением обстоятельств дела, приведших к конфликту. Во всем остальном он должен был руководствоваться законом, определявшим и решение по существу, и срок его рассмотрения. Добросовестный сановник не мог влиять даже на порядок приема просителей, поскольку инструкция определяла, что «будут выслушивать одного за другим, не допуская, чтобы пришедший последним был выслушан раньше пришедшего первым. Если пришедший первым скажет: «Рядом со мною нет никого, кого следовало бы выслушать (?)», то он будет схвачен доверенными верховного сановника» [14. Р. 1103].

Важно отметить, что установки чиновников на исполнение служебных обязанностей при управлении хозяйством, вероятно, формировались не только под влиянием стандартов духовной культуры и институциональных ограничений. Не в последнюю очередь они являлись следствием высокой меры ответственности государственных служащих за допущенное ими своеволие и хозяйственные преступления. О том, что ответственность чиновников за проступки была высокой, свидетельствует, например, декрет царя Сети I из Наури. Документ был направлен на защиту имущественного комплекса Дома миллионов лет Менмаатра «Сердце удовлетворено в Абидосе» от несанкционированных посягательств и представляет для нас интерес еще и тем, что различает ответственность людей, обладавших различным социальным статусом, за аналогичные преступления. Если простолоудин за воровство наказывался «отрезанием носа и ушей, причем он будет сделан земледельцем в Доме Менмаатра «Сердце удовлетворено в Абидосе» (за свое преступление), и будут отданы его жена и дети в челядь начальника этого Дома» [9. Р. 202], то чиновнику за то же самое преступление грозила куда более суровая кара. Он наказывался путем «убиения его, причем будет он посажен на кол и будут взяты (?) его жена и дети и все его имущество в Дом Менмаатра «Сердце удовлетворено в Абидосе», и будет взыскана голова скота с того, кому он ее дал, как возмещение в пользу Дома миллионов лет царя Верхнего и Нижнего Египта Менмаатра «Сердце удовлетворено в Абидосе» в размере 100 за 1» [9. Р. 203].

Тем самым, имеются основания полагать, что древнеегипетская система управления хозяйством не была антигуманной и базировалась на ряде принципов, не потерявших актуальность и поныне – таких как: культурная легитимация применяемых санкций, дифференциация мер поощрения и наказания, институциональная детерминация деятельности чиновника, его повышенная ответственность за хозяйственные правонарушения и преступления. Воплощение этих принципов на практике явилось важным условием общественного воспроизводства и обеспечения бесперебойной работы социально-экономической системы нильского государства.

Список литературы

1. Демидчик А.Е. Смертная казнь в уголовном праве Египта периода Старого Царства // Вестник НГУ. Серия: Право. Том 2. Вып. 2. 2006.
2. Малый энциклопедический словарь. Т. 1. Вып. 2. СПб, 1907.
3. Маркс К. Введение (Из экономических рукописей 1857-1858 годов) / Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 12.
4. Нежинский Ю.В. Смертная казнь в эллинистическом Египте // Вестник СПбГУ. Сер. 2. Вып. 1. 2009.

5. Перепелкин Ю.Я. Хозяйство старо-египетских вельмож. М., 1988
6. Поучение пятого Гераклеопольского государя царевичу Хети, будущему царю Мерикура / Демидчик А.Е. Безымянная пирамида. Государственная доктрина древнеегипетской Гераклеопольской монархии. СПб.: АЛТЕИЯ, 2005.
7. Савельева Т.Н. Аграрный строй Египта в период Древнего царства. М., 1962.
8. Чегодаев М.А. Древнеегипетская Книга Мертвых – фрагменты перевода и комментарии // Вопросы истории. 1994. №9.
9. Griffith F.L. The Abidos Decree of Seti at Nauri. Journal of Egyptian Archeology, Vol. 13. 1927.
10. Helck W. Urkunden der 18. Dynastie. Berlin, 1957.
11. Helck W. Urkunden der 18. Dynastie, Lieferung 17. Berlin, 1955.
12. Maspero Q. Du genre epistolaire chez les egyptiens de l'epoque pharaonique. Paris, 1872.
13. Muller W.M. Der Bundnisvertrag-Ramses II und des Chetiterkorigs. Mitteilungen der Vorderasiatischen Gesellschaft. Bd. V, 1905.
14. Sethe K. Urkunden der 18. Dynastie. Leipzig, 1905–1909.
15. Sethe K. Urkunden des Alten Reichs. Leipzig, 1932.
16. Sethe K. Urkunden des mittleren Reiches. Urkunden des agyptischen Altertums, Leipzig, 1932.
17. Vogelsang F. Kommentar zu den Klagen des Bauern. Leipzig, 1913.
19. Weill R. Les Decrets royaux de l'ancien empire egyptien. Paris, 1912.

УДК 351

Иванов Денис Юрьевич
Северо-Западный институт управления
РАНХиГС

СОЦИАЛЬНО-ПОЛИТИЧЕСКИЕ КОНФЛИКТЫ: МОДЕЛИ И МЕТОДЫ МОНИТОРИНГА

Аннотация. В статье рассматриваются практические подходы, модели и методы исследования социально-политических конфликтов в современной России, дается развернутое определение мониторинга социально-политической ситуации, делается акцент на необходимость создания мультиинструментальной системы анализа социально-политической ситуации.

Ключевые слова: социально-политические конфликты, анализ, мониторинг, модели, методы анализа информации.

Ivanov Denis, Yu.
North-West Institute of Management
of RANEPА

SOCIO-POLITICAL CONFLICTS: MODELS AND METHODS OF MONITORING

Abstract. The article covers key elements, models and practical approaches to socio-political conflicts analysis in modern Russia. Author gives a detailed definition of the socio-political situation analysis and highlights the necessity of creating multiinstrumentalist system of socio-political situation analysis.

Keywords: socio-political conflicts, analysis, monitoring, models, methods of an information analysis.

Зарубежный опыт и отечественная практика свидетельствуют о том, что без всестороннего понимания процессов урегулирования конфликтов, происходящих в системе социально-политических отношений (СПО), невозможно будет создать стабильную и динамично развивающуюся социально-экономическую систему. Для того чтобы реализовать это направление государственной политики, необходимо сформировать систему мониторинга конфликтов СПО.

Под этой системой понимается следующее. Создание мультиинструментальной системы постоянного сбора, анализа, хранения и использования информации, дающей представление о процессах и явлениях социально-политических конфликтов (СПК), а также их изучение с позиций методологии политической, социологической, экономической и психологической наук. Результаты использования данных научных подходов в последующем должны быть использованы при принятии решений и реализации мер в рамках государственной политики.

В отечественной конфликтологии в классификации СПК, в зависимости от того, в какой сфере возникают противоречия, выделены три основных круга проблем.

Политическая сфера:

- межнациональные и межконфессиональные конфликты (национально-этнические настроения);
- конфликты в органах власти (внутриэлитные конфликты, формирование органов власти, выборная ситуация и т.д.);
- межведомственные конфликты (между исполнительной, законодательной властью, органами местного самоуправления, органами судебной системы, силовыми, надзорными и другими ведомствами).

Экономическая сфера:

- социально-трудовые конфликты;
- коррупционные конфликты (резонансные задержания, начало дело-производства, возбуждение уголовных дел по фактам превышения должностных полномочий, нецелевого или неправомерного использования бюджетных средств руководителями органов местного самоуправления, работниками администрации, сотрудниками правоохранительных органов, прокуратуры, налоговой инспекции и др.).

Социальная сфера:

- массовые протестные мероприятия;
- конфликты на почве нарушений работы объектов социального обслуживания населения;
- выполнение коллективных договоров, соглашений, ранее принятых договоренностей, а именно: взаимных поставок, расчетов, погашения долгов и т.д.

В объективном историческом процессе СПК как социально-политическое явление может быть положительным, продуктивным и, наоборот, при определенных условиях, – негативным, таким, что тормозит развитие субъектов – участников противоборства.

Соответствующее описание вышеуказанных характеристик, при количественном накоплении и анализе данных, позволит разработать непротиворечивую и эмпирически обоснованную типологию и классификацию СПК.

Несомненно, что мониторинг и анализ социально-политической обстановки и изучение СПК в России сохраняет свою актуальность на современном этапе [2. С. 152].

Ключевым этапом изучения реальных социально-политических конфликтов является создание полноценной системы мониторинга.

Мониторинг – непрерывный процесс сбора и анализа информации о социально-политических конфликтах и связанных с ними явлениях общественной жизни [4. С. 12].

Целью мониторинга является получение своевременной, точной и полной информации о социально-политических конфликтах и явлениях, оказывающих влияние на социально-политические отношения; а результатом – объективная и непротиворечивая информация, содержащая сведения, необходимые и достаточные для установления основных характеристик конфликтов и определения их текущей стадии.

Сбор информации в интересующей предметной области большинством исследователей осуществляется традиционными методами изучения специализированных источников информации в основном вручную [3. С. 48]. Задачу облегчает применение общеупотребимых систем поиска информации, опубликованной в электронном виде.

Однако трудоемкость традиционных способов извлечения требуемой информации непрерывно возрастает в силу постоянного увеличения данных, что предопределяет отказ от непрерывности мониторинга и сужение информационной базы.

Для полноценного мониторинга возникновения и развития конфликтных ситуаций в Российской Федерации необходимо ежедневно просматривать содержание сотни релевантных источников информации (по три-четыре источника в наиболее крупных субъектах Российской Федерации, около двух десятков источников на федеральном уровне).

В случае обнаружения конфликтных ситуаций требуется провести входной контент-анализ этой информации, верифицировать ее и подвергнуть первичной аналитической обработке.

Важной задачей данного этапа исследований является отбор (фильтрация) данных, отвечающих целям проекта, находящихся в лингвистическом пространстве слов, понятий и терминов, относящихся к социально-политической тематике. Решение такой задачи требует создания информационно-поискового тезауруса.

Корректно подготовленный терминологический словарь, созданный на основе большого массива лексических единиц живого языка, включающий синонимы и жаргонные выражения, применяемый в сочетании со специализированными поисковыми механизмами, позволяет с достаточной степенью точности отобрать необходимую для исследований информацию, сведя к минимуму трудозатраты.

С учетом протяженности Российской Федерации в нескольких часовых поясах необходимо осуществлять мониторинг круглосуточно, в таком случае появляется возможность поддерживать актуальность информации, используемой в проекте. Вместе с тем следует признать, что полученная таким образом информация содержит значительное количество сообщений о конфликтах в смежных отраслях, то есть сообщений, в которых выделенные лингвистические единицы живого языка применяются для описания явлений, не относящихся к социально-политической тематике.

Данная проблема может быть решена двумя способами. Первый – отбор сообщений, содержащих полезную информацию посредством первичного контент-анализа человеком, второй – применение автоматизированных систем семантического анализа текстов. Рассматривая второй способ, следует отметить, что применение программных решений, рождающихся в ходе разработки систем искусственного интеллекта, представляется весьма перспективным направлением.

Таким образом, можно считать применение автоматизированных систем семантического анализа неструктурированных данных для целей анализа конфликтов – среднесрочной перспективой.

Полезная информация, содержащая актуальные данные о конфликтах, должна быть проверена на точность и объективность.

Осуществление входного контент-анализа выполняется с целью отсева сообщений, не имеющих отношения к социально-политической тематике, а также для выделения и фиксации общей информации по данной теме, не несущей данных о конкретных конфликтах (изменения в законодательстве, аналитические обзоры, мнения экспертов, предположения и прогнозы и т. д.).

Автоматизированный мониторинг большого количества релевантных источников информации, осуществляемый на основании регламентов, исключая субъективные подходы к получению и видоизменению данных, проводимый непрерывно и охватывающий всю территорию Российской Федерации, позволяет накапливать объективные данные о СПК, пригодные для дальнейшего анализа.

Начальный этап анализа информации о социально-политической обстановке предназначен для формирования ситуационной (динамической) картины происходящего в режиме, приближенном к режиму реального времени. Задача ситуационного анализа решается посредством контент-анализа сообщений и определения на этой основе стадий конфликтных ситуаций.

Заметим, что ситуационная картина дня или недели для Российской Федерации должна отвечать особенностям территориального устройства страны, учитывать отраслевую структуру экономики, наличие часовых поясов и т.д. Ситуационная картина крайне важна для принятия решений по управлению конфликтными ситуациями, своевременному вмешательству в процессы, способные привести к разрушительным последствиям. Очевидно, что в этих условиях достоверность ситуационной оценки имеет критически важное значение. Касается ли информация решения политических акторов об эскалации или деэскалации конфликта, действий органов государственной или муниципальной

власти об участии или невмешательстве в конфликт, при любом применении данных ситуационного анализа необходимо исключить возможность ошибки.

В ходе контент-анализа поступающей информации должно производиться атрибутирование данных о конфликтах, уточнение отдельных параметров и систематизация. Определяются стороны и участники конфликтов, причины их возникновения, итоги и другие характеристики конфликтов.

Извлечение структурированной информации из массива доступных текстов отличается от обычного контент-анализа тем, что количество извлекаемых фактических данных из одного сообщения может исчисляться несколькими десятками единиц, что позволяет исключить избирательность и субъективизм при решении поставленных задач изучения социально-политических отношений.

Построение объективной картины СПК должно происходить с учётом как минимум двух информационных полей. Первое это совокупность информации о конфликтном явлении: его причинах, ролях и действиях сторон и участников, ресурсах, которыми располагают стороны, стадиях и состояниях конфликтных взаимоотношений, динамике развития и т.д. Второе информационное поле это совокупность статистических данных о социально-экономических условиях, в которых протекает конфликтное противостояние. Здесь необходимо учитывать территориальные и отраслевые социально-экономические показатели, влияние внешних по отношению к участникам конфликта факторов.

Если источником данных, описывающих первое информационное поле являются структурированные данные, извлечённые из текстовых сообщений, материалов, публикаций, то второе поле может быть описано с помощью официальной статистической информации.

Мониторинг, анализ, прогнозирование и предотвращение СПК стали не только актуальной проблематикой, но и обозначили постоянно растущий потенциал востребованности, особенно в сфере государственного управления, бюджетных отраслях экономики, в кругах среднего и крупного бизнеса. СПК по своей структуре – исключительно сложный комплекс феноменов, включающих множество аспектов и характеристик.

Наибольшую ценность представляет возможность применения формальных логико-математических методов обработки информации об объективных явлениях в общественно-политической сфере с целью их объяснения. Исключение субъективизма при выявлении связей и закономерностей, количественном и качественном анализе данных об исследуемых явлениях способно обогатить конфликтологию, развить необходимый научный аппарат (терминологию, типологию, классификацию) в рамках политологической субдисциплины и вплотную приблизиться к применению полученных новых знаний для решения практических задач.

Список литературы

1. Волков В.А. Методологические основания разрешения социальных конфликтов // Управленческое консультирование. 2010. №2. С. 87-93.
2. Иванов Д.Ю. Современная практика анализа политической ситуации на постсоветском пространстве// Евразийская интеграция: экономика, право, политика. 2012. №11. С. 154-158.

3. Иудин А.А. Применение методов количественного анализа в социально-политических исследованиях и прогнозировании. М., 1984. 152 с.

4. Курносов Ю.В. Аналитика: методология, технология и организация информационно-аналитической работы / Ю.В. Курносов, П.Ю. Конопов. М.: РУСАКИ, 2004. 512 с.

УДК 331.1; 159.99

Кудрявцева Елена Игоревна

Национальный исследовательский университет

«Высшая школа экономики»

НОВЫЕ ФОРМЫ ТРУДА КАК РАЗВИТИЕ СУБЪЕКТНОСТИ: ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЭКОНОМИКИ ТРУДА

Аннотация. Анализ актуальных исследований в области психологии и экономики труда позволяет обнаружить важную тенденцию изменения характеристик профессионального труда как особого вида деятельности. Эти изменения связаны с развитием проактивности, в которой явно выражается раскрытие профессиональной субъектности как важнейшего свойства субъекта труда. В работе предлагается представление о неклассических формах управленческой деятельности как вариантах реализации профессиональной проактивности и даются основные характеристики этих форм. Представлены к обсуждению результаты эмпирического исследования профессиональной проактивности, преодолевающей институциональные границы трудовых постов. Показана роль организационного контекста как фактора реализации профессиональной субъектности, расширяющейся в область управленческих задач.

Ключевые слова: профессиональная субъектность, управленческая субъектность, проактивность субъекта профессионального труда, неклассические формы управленческой деятельности, организационный контекст.

Kudriavtseva Elena, I.

National Research University

Higher School of Economics

NEW FORMS OF WORKPLACE ACTIVITIES AS A SELF-ACTIVITY PERFORMANCE: A PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF THE LABOR ECONOMICS

Abstract. An analysis of current research in the field of psychology and economics of labor reveals an important trend in the performance of professional work as a special kind of activity. These changes are associated with the development of pro-activity, which is clearly expressed in the disclosure of professional self-activity as the most important property of the job actor. The paper proposes an idea of non-classical forms of administrative activity as the embodiments of the professional pro-activity and explain the main characteristics of these forms. We present to discuss the results of empirical research of professional pro-activity, overcoming institutional boundaries of labor positions. The role of the organizational context as a factor in the implementation of professional self-activity, expanding in the area of administrative tasks is discussed.

Keywords: professional self-activity, administrative self-activity, pro-activity of the professional job actor, non-classic managerial activities, organizational context.

Труд как вид деятельности постоянно оказывается в центре гуманитарного научного дискурса. По меткому выражению Е.А. Климова [5] принципиально новое представление о труде возникает именно в «часы пик» истории, отражающее необходимость осмысления перемен в ходе социального прогресса и освоения изменений событий технических инноваций.

Актуальные исследования, посвященные содержанию и структуре современной профессиональной деятельности, выделяют в ней новые по сравнению с характеристиками, присущими предыдущему историческому периоду, черты. Они заключаются в различных формах проактивности, которая может быть рассмотрена как реализация профессиональной и управленческой субъектности [6; 10]. Раскрытие сущности современной профессиональной и управленческой деятельности неразрывно связано с представлениями о субъектности как об авторстве активной позиции [2], пристрастном сценировании собственной деятельности [8]. Именно в управленческой деятельности ярко проявляются такие признаки субъектности как надситуативная (неадаптивная) активность [9], сверхнормативное поведение [7] и выход за границы предустановленного [1]. Понимание субъектности как меры включенности человека в деятельность [8], меры продуктивной самостоятельности [11] и, в целом, как меры активности [3] позволяет рассматривать разрозненные феномены современной профессиональной проактивности как различные, но единые по своей сути, проявления процесса развития профессиональной субъектности в пространство управленческих задач, стирающей границы между функционально-специфическими и собственно управленческими компонентами профессиональной деятельности.

Проактивность как особое качество профессиональной деятельности выражается в том, что субъекты профессионального труда все чаще включаются в решение не только исполнительских, но и управленческих задач, добровольно принимая ответственность за поиск новых способов организации совместной деятельности, развитие новых инструментов взаимодействия, поиск и применение разнообразных средств индивидуального и коллективного труда.

Исследователями отмечается, что управленческие функции реализуются в деятельности субъектов труда, не имеющих формального управленческого статуса [14], а работники, занимающие руководящие должности, расширяют границы своего управленческого влияния [16]. В реализации профессиональной деятельности все большее значение приобретает неформальная коммуникация, организованная по сетевому принципу [4], что способствует развитию краудсорсинга как формы добровольно организуемой совместной активности, направленной на разрешение актуальных профессиональных проблем (технических, технологических, организационных). Специфика современной профессиональной коммуникации реализуется в возможности оказания прямого влияния на изменение и реализацию организационной стратегии со стороны субъектов труда, не имеющих формального управленческого статуса [17] и в развитии феноменов распределенного управления [13].

Разделяя понимание современной профессиональной деятельности как деятельности совместной [5], следует признать, что проактивность субъекта профессионального труда развивается в области задач, традиционно рассматри-

ваемых как задачи управленческие. Нами выделено несколько вариантов профессиональной деятельности, которые мы рассматриваем как неклассические формы управленческой деятельности в силу специфики их основных характеристик (субъект деятельности, структура деятельности, способы реализации деятельности). К этим формам относятся спонтанная интеграция усилий других субъектов в условиях неопределенности, формирование краудсорсинговых команд и проактивное продвижение собственных управленческих предложений. В этих формах деятельности ведущую роль играют такие факторы как шеринг, креативность, интуиция и импровизация. Указанные факторы определяют возможность преодоления субъектом профессионального труда институциональных границ, оформляющих профессиональную деятельность в пределах организаций (в частности – характеристики трудового поста), что и рассматривается нами как основное направление реализации профессиональной субъектности и развитие управленческого компонента профессиональной деятельности в качестве основного показателя развития субъекта профессионального труда.

Управленческий компонент профессиональной субъектности может быть рассмотрен как мера индивидуальных усилий по продвижению и реализации авторских управленческих предложений и решений. Подобное понимание позволило разработать систему показателей индивидуальной активности субъектов профессионального труда в пространстве управленческой коммуникации и получить данные на 120 испытуемых (работниках федеральной компании).

Анализ данных показывает, что активность субъекта профессионального труда в области решения управленческих задач реализуется в активной коммуникации (с целью формирования команды реализации идеи), в формировании особого контента и его продвижения (с целью предъявления и реализации компетенций, выходящих за пределы функциональных должностных требований) и в преодолении когнитивных организационных стереотипов (с целью продвижения нового видения проблем и способов их разрешения).

Результаты исследования позволяют обнаружить, что развитие управленческой субъектности является следствием усилий субъекта профессионального труда по преодолению характеристик организационного контекста [12]. В частности обнаружено, что реализация управленческой компетентности субъекта профессионального труда блокируется должностным статусом субъекта таким образом, что эта компетентность оказывается объектом восприятия организационной системы только в функциональных должностных границах (компетенциях). Преодоление этой блокировки может быть рассмотрено в качестве показателя реализации профессиональной субъектности, носящей расширяющийся характер.

Полученные результаты позволяют выстроить модель организационного контекста не как социального конструкта (по аналогии с концепцией Е. Прина, реализованной в его методике WCP (Workspace Characteristics Profile) [15]), а как системы управленческих коммуникаций, реализованной системой разнообразных коммуникативных действий субъектов организационного взаимодействия. Подобный подход позволяет выстроить практико-ориентированную модель реализации профессиональной субъектности.

Соответственно, дальнейшее исследование феноменологии и закономерностей развития профессиональной и управленческой субъектности должно стать предметом междисциплинарных исследований, в которых экономические показатели становятся внешним критерием эффективности деятельности, характеристики организационного контекста могут быть рассмотрены как с позиций их социально-психологической представленности, так и когнитивной природы, а субъектно-деятельный подход использован для раскрытия собственно-психологических компонентов профессиональной деятельности.

Список литературы

1. *Барабанищikov В.А.* Онтологическое основание перцептивного процесса // Психология индивидуального и группового субъекта. Под ред. *А.В. Брушлинского, М.И. Воловиковой*. М.: ПЕР СЭ, 2002. 368 с.
2. *Батищев Г.С.* Философско-аксиологические идеи в концепции человека С.Л. Рубинштейна // *Философские науки*. 1989. №7. С. 26-36.
3. *Волочков А.А.* Активность субъекта сферы жизни: теоретическая модель и эмпирика // *Психология. Журнал Высшей школы экономики*. 2010. Т. 7. №1. С. 19-54.
4. *Журавлев А.Л., Нестик Т.А.* Психология управления совместной деятельностью: Новые направления исследований. М.: Институт психологии РАН, 2010. 248 с.
5. *Климов Е.А.* Введение в психологию труда. Учебник. 3-е изд. М.: МГУ, Академия, 2004. 336 с.
6. *Мельничук А.С.* Профессиональная неопределенность и карьера: от поля – к пространству // *Акмеология*. 2007. №4. С. 119-124.
7. *Немов Р.С.* Сверхнормативная деятельность как выражение активной социальной позиции коллектива и личности // *Вопросы психологии*. 1995. №2. С. 94-102.
8. *Осницкий А.К.* Регуляторный опыт, субъектная активность и самостоятельность человека. Часть 1 // *Психологические исследования: электронный научный журнал*. 2009. №5(7). С. 3. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.psystudy.ru/index.php/num/2009n5-7/221-osnitsky7.html#e3> (дата обращения 11.09.2016).
9. *Петровский В.А.* Психология неадаптивной активности. М.: Горбунок, 1992. 224 с.
10. *Резник Ю.М.* Альтернативность как способ существования человека в современном мире (введение) // *Вопросы социальной теории*. 2011. №5. С. 5-21.
11. *Селиванова О.Г.* Субъектность как феномен современных психолого-педагогических исследований // *Человек и образование: Академический вестник Института образования взрослых РАО*. 2010. №2(23). С. 4-8.
12. *Johns G.* The nature of work, the context of organizational behavior, and the application of industrial organizational psychology // *Canadian Psychology*. 1998. No. 39. p. 149-157.
13. *Johnson J.W.* Toward a better understanding of the relationship between personality and individual job performance // *M.R. Barrick, A. M. Ryan (Eds.). Personality and work*. San Francisco: Jossey-Bass, 2003. p. 973-998.
14. *Kahai S.S., Avolio B.J.* Effects of leadership style and anonymity on the discussion of an ethical issue in an electronic meeting system context // *S. Weisband (Ed.). Leadership at a distance: Research in technologically supported work*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 2008. p. 513-538.
15. *Prien E.P., Goodstein L.D., Goodstein J., Gamble L.G. Jr.* A Practical Guide to Job Analysis. Pfeiffer, 2009. 288 p.
16. *Rouleau L., Balogun, J.* Middle managers, strategic sensemaking, and discursive competence // *Journal of Management Studies*. 2011. Vol. 48. No. 5. p. 953-983.
17. *Van der Heijden, K., Eden E.* The theory and praxis of reflective learning strategy making // *E. Eden, J.E. Spender (Eds.). Managerial and Organizational Cognition: Theory, Methods and Research*. London: Sage, 1998. p. 58-76.

УДК 304.442

Маргулян Яков Аронович
Львин Юрий Михайлович
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКОЙ В РЕГИОНЕ: ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

Аннотация. Социальная политика в регионе направлена на повышение качества жизни граждан, снижение социально-экономических противоречий, социальную защиту наиболее уязвимых слоёв населения. Формирование стратегических целей и направлений реализации социальной политики в регионе осуществляется органами государственной власти в соответствии со специфическими особенностями территориального развития.

Ключевые слова: социальная политика, управление социальной политикой в регионе, социальная защита, стратегии социального развития.

Margulian Yakov, A.
Lvin Yuri, M.
Saint-Petersburg State University of Economics

THE MANAGEMENT OF SOCIAL POLICY IN THE REGION: GOALS AND OBJECTIVES

Abstract. Social policy in the region aimed at improving the quality of life of citizens, reducing socio-economic contradictions, the social protection of the most vulnerable segments of the population. The formation of strategic goals and directions of implementation of social policy in the region is carried out by public authorities in accordance with the specific features of territorial development.

Keywords: social policy, management of social policy in the region, social protection, social development strategies.

Выход российского общества из экономического кризиса, переход экономики на инновационный путь развития зависят не только от качественной перестройки системы управления, развития человеческих ресурсов, но и от уровня эффективности функционирования регионов. Российская Федерация отличается значительными территориальными, демографическими, социальными, культурными отличиями, своеобразным административно-территориальным делением и нестабильным развитием региональной экономики, что приводит к замедлению социально-экономических преобразований, существенным различиям в качестве жизни и социальной неоднородности населения. Поэтому разработка стратегических целей и направлений совершенствования управления социальной политикой в регионах в настоящее время приобретает не только теоретическое, но и большое практическое значение.

Следует отметить, что за последние годы учёными предпринимались усилия для познания сущностных характеристик и определения социальной политики,

которое бы своим содержанием наиболее полно отражало роль социальной политики в преобразовании действительности. Большинство учёных связывают социальную политику с деятельностным подходом, позволяющим раскрыть характеристики процесса ее реализации конкретным субъектом. Так, например, И.А. Григорьева определяет социальную политику как «деятельность государства и/или общества (общественных институтов) по согласованию интересов различных социальных групп и социально-территориальных общностей в сфере производства, распределения и потребления, позволяющих согласовать интересы этих групп с интересами человека и долговременными целями общества» [1].

Другой подход связан с пониманием социальной политики как комплекса механизмов, действий, мероприятий, осуществляемых её субъектами по оптимизации социального развития общества, повышению уровня жизни населения. По мнению П.Д. Павленка, социальная политика государства – «это определенная ориентация и система мер по оптимизации социального развития общества, отношений между социальными и другими группами, создание тех или иных условий для удовлетворения жизненных потребностей их представителей» [3].

Существует также и третий подход, предполагающий рассмотрение социальной политики как совокупности взаимодействий, взаимоотношений, взаимосвязей между социальными общностями, группами, слоями по реализации основных целей общества, связанных с жизнеобеспечением, ростом уровня и качества жизни населения. С позиции И.М. Лаврененко «социальная политика – это искусство соединения человеческих интересов, интересов индивидов и государства, различного уровня человеческих общностей, групп в сфере социальных отношений» [2].

Каждый из представленных подходов отражает различные грани в понимании социальной политики через призму своих дисциплинарных особенностей. Философское осмысление исследует социальную политику как явление на основе абстрактного мышления вне связи с конкретной деятельностью определенного субъекта социальной политики. Социологическое рассмотрение социальной политики предполагает деятельностный подход через анализ социальных отношений и взаимодействий социальных институтов и человеческих общностей.

Социальная политика призвана улучшать условия труда и быта населения, укреплять семью и семейные отношения, создавать условия, гарантирующие гражданам минимальный доход, решать социально-демографические проблемы, связанные с увеличением продолжительности жизни, рождаемости и снижением смертности, социально защищать граждан от болезней, инвалидности, безработицы, старости, обеспечивать безопасность граждан, охрану их прав, удовлетворение духовных потребностей, совершенствовать экологические условия жизнедеятельности.

Приоритетным направлением деятельности государства по регулированию социально-экономических условий жизни общества является социальная политика региона. Реализация этой политики предполагает обеспечение условий для повышения качества жизни регионального сообщества, поддержание отношений как между социальными группами, создание социальных гарантий в формировании экономических стимулов для участия в общественном производстве.

Социальная политика выступает как часть государственных мероприятий для регулирования условий общественного производства в целом и непосредственно зависит от общеэкономической ситуации в стране и конкретном регионе. Сущность социальной политики региона можно рассматривать в узком и широком смысле слова. В узком смысле социальная политика региона включает действия органов государственной власти, направленные на распределение и перераспределение доходов различных членов и групп общества.

В широком смысле социальная политика региона представляет собой важное направление макроэкономического регулирования, призванное обеспечить социальную стабильность населения региона по ослаблению социально стратификационных различий, смягчению противоречий между участниками рыночной экономики и предотвращению социальных конфликтов на экономической почве. Основными субъектами реализации социальной политики выступают социальные институты государства, гражданского общества, предприятия и организации, направленные на выполнение принципа социальной справедливости, организацию социальной защиты населения, смягчение социальных последствий перехода страны к рыночным отношениям.

Многие годы в стране отсутствовала системная, целенаправленная деятельность по разработке и планомерному осуществлению стратегии развития социальной сферы региона, а региональная социальная политика, с одной стороны, сводилась к отдельным мерам по обеспечению гарантированного социального минимума, а с другой, к «латанию дыр» при возникновении чрезвычайных ситуаций в социальной сфере.

До начала рыночных реформ регион не являлся самостоятельным носителем социально-экономических отношений и практически не представлял собой самостоятельный субъект региональной политики, потому что развитие региональной социальной сферы и реализация социальной политики осуществлялась по сформированным Центром правилам. Несмотря на то, что региональные проблемы социального развития существовали всегда, формирование социальной политики на уровне региона достаточно новое явление для России. Тенденции сегодняшнего дня таковы, что именно органы государственного и общественного управления региона становятся главным субъектом социальной политики в регионе.

Формирование стратегических целей и направлений реализации социальной политики в регионе зависит от развития экономики, наличия трудовых и интеллектуальных ресурсов, демографической ситуации, состояния информационно-коммуникационной и технологической базы, социальной инфраструктуры, культуры, природно-климатических, географических и экологических условий. В тоже время социальная политика региона зависит от трансформации национально-этнических, религиозных, социальных и бытовых потребностей в получении образования, освоении культурных ценностей, организации труда и отдыха, сохранении здоровья в процессе социализации личности в характерных условиях функционирования конкретного региона. Достижение сбалансированности в социальной сфере, устранение возникающих социальных деформа-

ций и, в конечном счёте, достижение социальной стабильности, является сутью социальной политики в регионе.

Важнейшей стратегической целью социальной политики в регионе является создание благоприятных условий для повышения качества жизни всех территориальных общностей людей и активизации человеческих ресурсов в регионе. Данная цель обеспечивается соответствующими экономическими, политическими, социальными и духовными достижениями, позволяющими стимулировать формирование цивилизованных общественных отношений, снижение социальной напряжённости и нейтрализацию конфликтных ситуаций, вызванных социальным неравенством и низкой социальной мобильностью населения.

Вместе с тем, в условиях кризисного состояния российского общества значительную роль играют правильно сформулированные и чётко обозначенные цели тактичного характера. В первую очередь, сюда относится организация социальной защиты малоимущих и нетрудоспособных граждан, улучшение уровня жизни населения и нормализация социальной ситуации в регионе, осуществление эффективной демографической, семейной и молодёжной политики.

Стратегические и тактические цели определяют систему приоритетных задач управления социальной политики региона, к числу которых относятся:

- 1) создание условий для обеспечения роста благосостояния и качества жизни людей, самовыражения и всестороннего развития личности;
- 2) регулирование демографических процессов в регионе (рождаемости, смертности, продолжительности жизни, укрепления семьи, брачности, естественного прироста населения миграции и др.);
- 3) предотвращение обнищания населения, сдерживание процесса расслоения населения на наиболее бедных и богатых, поддержание достойного уровня жизни населения, особенно в слаборазвитых регионах;
- 4) обеспечение занятости населения, стимулирование творческого потенциала, предприимчивости и инициативы граждан;
- 5) улучшение функционирования региональной социальной инфраструктуры по обеспечению качества образования, здравоохранения, культуры, туризма и отдыха, бесплатных (или недорогих) услуг жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания, жилья);
- 6) организация социальной защиты подрастающего поколения и людей пенсионного возраста, инвалидов и многодетных семей;
- 7) проведение миграционной политики в соответствии с потребностями региона;
- 8) совершенствование деятельности правоохранительных органов по укреплению общественной безопасности и правопорядка;
- 9) осуществление комплекса мер по активизации органов местного самоуправления в развитии муниципальной социальной сферы.

Реализация целей и задач социальной политики осуществляется через формирование и осуществление целевых комплексных программ социального развития, посредством которых управленческие органы региона развивают приоритетные направления и сферы социальной жизнедеятельности населения, на которых и сосредотачивается основное внимание и материальное обеспече-

ние. При этом следует иметь в виду, что приоритеты изменяются в пространстве и времени, т.е. по регионам и муниципальным образованиям в зависимости от социально-экономической и демографической ситуации, территориальных предпочтений и нужд населения, стадий регионального развития, возникающих социально-экологических, техногенных и иных опасностей и угроз.

Список литературы

1. Григорьева И.А. Современная социальная политика: возможности и ограничения: Монография. СПб.: ЛГУ им. А.С. Пушкина, 2011. 304 с.
2. Лаврененко И.М. Государственная социальная политика Российской Федерации: опыт и проблемы трансформации (80-е – первая половина 90-х годов XX столетия): Автореф. дисс. на соиск. уч. степ. докт. ист. наук. М., 2000.
3. Павленок П.Д. Основы социальной работы. М.: Изд-во РГСУ, 2008.

УДК 316 (075.8)

Марихин Сергей Васильевич
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ФАКТОР ПОДБОРА И РАССТАНОВКИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. Показано, что на конечный успех инновации, выражающийся в получении экономического эффекта от функционирования организации, влияет совокупность экономических, юридических, технических, рыночных, социальных факторов. Установлено, что формирование инновационной культуры связано, прежде всего, с развитием творческих способностей и реализацией креативного потенциала самого человека – ее субъекта.

Ключевые слова: организационная культура, инновационный менеджмент, социальная среда, управление, организация.

Marikhin Sergey, V.
Saint-Petersburg State University of Economics

ORGANIZATIONAL CULTURE AS A SOCIO-PSYCHOLOGICAL FACTOR OF THE SELECTION AND DETERMINATION OF MANAGEMENT STAFF IN THE ORGANIZATION

Abstract. It is shown that the ultimate success of innovation, expressed in obtaining an economic effect from the functioning of the organization, is affected by a combination of economic, legal, technical, market, social factors. It is established that the formation of an innovative culture is

associated, first of all, with the development of creative abilities and the realization of the creative potential of the person himself – her subject.

Keywords: organizational culture, innovative management, social environment, management, organization.

Президент Российской Федерации В.В. Путин в своем выступлении отметил, что «нам нужна сегодня такая инновационная среда, которая поставит производство новых знаний на поток». Именно персонал, как ключ к успеху современных организаций, способен создать такую инновационную среду и эффективно в ней развиваться.

Установлено, что на конечный успех инновации, выражающийся в получении экономического эффекта от функционирования организации, влияет совокупность разных факторов: экономических, юридических, технических, рыночных, социальных и др.

В данном случае наиболее подробно в качестве социального фактора будет рассмотрена организационная культура организации, а именно, ее инновационная составляющая.

Активизация человеческого потенциала, как одного из основных факторов развития социальных инноваций, выступает ключевым звеном при создании новых как внутренних, так и внешних условий, в которых функционирует современная организация.

На современном этапе развития науки вопросы поддержания внедрения инноваций входят в компетенции инновационного менеджмента. Инновационный менеджмент представляет собой совокупность принципов, методов и форм управления инновационными процессами, инновационной деятельностью, занятыми этой деятельностью организационными структурами и их персоналом [1. С. 256].

Изменение представлений о роли и месте организационной культуры привело к развитию теоретических представлений, наделяющих организационную культуру значимой ролью, определяющей функционирование и эффективность организации.

Формирование инновационной культуры связано, прежде всего, с развитием творческих способностей и реализацией креативного потенциала самого человека – ее субъекта. В то же время существует множество других факторов и условий, учет и активное использование которых может существенно способствовать эффективности инновационной деятельности.

При высоком уровне инновационной культуры общества в силу взаимозависимости ее частей изменение одной составляющей вызывает быстрое изменение других. В условиях же инновационной стагнации необходим мощный организационно-управленческий и правовой импульс, чтобы заработали механизмы саморегулирования.

Для этого требуется превращение развития инновационной культуры в организованный, систематизированный процесс с определенной структурой отношений, правилами поведения в организации, ответственностью участников. Речь идет не о забюрокративании профессиональной деятельности, а о необхо-

димых мерах консолидации, поскольку нужно в короткие сроки решить крупные общественно важные вопросы.

Сегодня необходимо уточнить основные аспекты формирования и развития инновационной организационной культуры в организации:

1. Наличие системы обратной связи, стимулирующей творческую активность персонала организации.
2. Гибкость и быстрая реакция на экономические изменения в стране, мире.
3. Основное представление руководства организации о стратегии развития, целях и задачах, доведение их до подчиненных.
4. Постоянное повышение профессионального уровня работников, обучение смежным профессиям.
5. Создание системы коммуникаций в организации.
6. Формирование мотивации, возможности карьерного роста персонала, создание доброжелательной атмосферы в организации.

Очень существенной составляющей успешного внедрения социальных технологий является создание благоприятной инновационной культуры в коллективе (она рассматривается как часть организационной стратегии).

Благоприятная инновационная культура пробуждает невероятную энергию, инициативу и ответственность, связанную с достижением чрезвычайно высоких целей организации. Однако, как утверждают эксперты, на сегодняшний день многие фирмы такой культурой не владеют. Обычно организации имеют менее продуктивную, но более удобную культуру социальных инноваций.

Особое внимание исследователи уделяют определению средств, с помощью которых передается организационная культура. В качестве этих средств выступают, например, приобретенные смысловые системы, передаваемые посредством естественного языка и других символических средств, которые способны создавать культурное пространство.

Составляющие организационной культуры становятся гарантом использования всеми сотрудниками, принятого в данной организации, свода правил, регламентирующего поведение, мышление и даже эмоциональные проявления. Организационная культура становится контекстом для всего, что происходит в процессе трудовой деятельности организации.

Установлено, что влияние организационной культуры не является односторонним. Организационная культура оказывает непосредственное воздействие на поведение сотрудников в процессе профессиональной деятельности и в неформальном общении, и вызывает три типа реакции.

Первый вариант развития событий – сотрудник легко принимает предлагаемые ему организационной культурой социальные нормы, поскольку они тождественны его собственным.

Второй вариант – организационная культура меняет социальное восприятие сотрудника, у него формируются новые устойчивые убеждения, отношения и социальные ценности.

Третий вариант более сложный, он возникает в том случае, когда исходящие от организационной культуры управляющие воздействия вызывают у сотрудника или группы сотрудников отторжение и несогласие.

В этом случае возможно обратное влияние, при котором активное, направленное на смену текущего положения дел, поведение сотрудников может изменить какие-либо компоненты организационной культуры, например, ее характерные черты, превалирующие отношения или сформировавшиеся образцы принятых социальных норм поведения.

Организационная культура может быть определена как невидимое и неформальное сознание организации, которое управляет поведением людей, и, в свою очередь, само формируется под воздействием их поведения [2. С. 156].

Выражение внутренних корпоративных ценностей с формальной точки зрения претворено в организационной структуре и в кадровой политике, с неформальной стороны – существует в сознании каждого сотрудника.

Существует много подходов к структуре организационной культуры, и каждый из них предлагает свои элементы, например, в обобщающем исследовании выделены следующие компоненты организационной культуры:

1. Мировоззрение – представления об окружающем мире, природе человека и общества, направляющие поведение членов организации и определяющие характер их отношений с другими сотрудниками, клиентами, конкурентами и т.д. Мировоззрение тесно связано с особенностями социализации индивида, его этнической культурой и религиозными представлениями. Значительные различия в мировоззрениях работников серьезно затрудняют их сотрудничество. В этом случае имеется почва для значительных внутриорганизационных противоречий и конфликтов.

2. Социальные нормы – совокупность формальных и неформальных требований, предъявляемых организацией по отношению к своим сотрудникам. Они могут быть универсальными и частными, императивными и ориентировочными, и направлены на сохранение и развитие структуры и функций организации.

3. Стили поведения, характеризующие работников конкретной организации. Сюда также относятся специфические ритуалы и церемонии, язык, используемый при общении, а также символы, которые обладают особым смыслом именно для членов данной организации.

4. Организационные ценности, то есть предметы и явления организационной жизни, существенно важные, значимые для духовной жизни работников. Ценности могут сохраняться, даже если в организации произошли значительные кадровые изменения. В то же время может быть осуществлена определенная смена ценностей, которые скажутся и на поведении членов организации.

Организационная культура в совокупности всех своих компонентов выступает в качестве основы для кадровой политики организации. В нашем случае, организационная культура оказывает прямое влияние на подбор и расстановку управленческих кадров.

С точки зрения подбора и расстановки управленческих кадров высокий уровень удовлетворенности трудом и социальными условиями, а также особен-

ности социально-статусных характеристик сопутствующих данному уровню управления дают два эффекта:

- социальная среда компании является привлекательной для потенциальных сотрудников, что ведет к возможности с большей избирательностью действовать в процессе подбора кадров и составлять более сложные и детализированные системы профессионального отбора;
- удовлетворенность сотрудников социальной средой организации делает структуру организации более стабильной, что дает возможность выполнить более эффективную расстановку кадров и сохранять ее в течение длительного периода.

Таким образом, управленец является одним из основных носителей организационной культуры. Он определенным образом отвечает за трансляцию организационных ценностей сотрудникам, и он же отвечает за передачу информации об уровне принятия этих ценностей в организации руководству. Если рассматривать отдельно все компоненты организационной культуры – управленец играет значимую роль в формировании и функционировании каждого из них.

Так управленец как лидер участвует в формировании мировоззрения, свойственного представителям конкретной организационной культуры, обозначает ценностные аспекты организационной культуры. Можно сказать, что с помощью управленцев осуществляется связь между культурным миром организации и духовным миром каждого сотрудника.

На уровне управления осуществляется контроль за стилями поведения работников организации, причем нежелательное поведение побуждает управленца принимать заранее обозначенный комплекс мер. Управленец применяет к каждому сотруднику формальные и неформальные требования, которые обеспечивают сохранение и развитие структуры и функций организации. На среднем уровне управления проявляется также и необходимость формировать и поддерживать психологический климат в организации.

Установлено, что организационная культура выступает в качестве одного из основных факторов, которые являются основополагающими при организации процедуры подбора и расстановки кадров.

На этапе реализации социальные технологии и инновации человеческими ресурсами включают в себя следующие действия: программно-сценарное, организационно-управленческое, экспериментально-оценочное и оформительско-трансляционное. В процессе рефлексии происходит соотнесение полученных результатов с поставленными целями, полученный продукт сопоставляется с его изначальным образом, например с альтернативной моделью высшей школы.

Модель инновационной деятельности включает: инноватора, нормативные предписания, среду нововведения, процессуальный компонент, новшество, произведение. Нововведение при таком рассмотрении понимается как результат инновации, а социальный инновационный процесс включает в себя, по крайней мере, три этапа: генерирование идеи (в определенном случае – научное открытие), разработку идеи в прикладном аспекте, реализацию нововведения в практической деятельности.

Установлено, что деятельность, которая обеспечивает превращение идей в нововведение, а также формирует систему управления этим процессом, и есть инновационная деятельность.

Однако внутри инновационного процесса также происходит множество видов деятельности, которые могут называться инновационными. Например, деятельность автора идеи, организатора ее внедрения, методолога, преподавателя, студента и др. У каждого из субъектов деятельности в результате возникает своя продукция, например: для студента это могут быть образовательные результаты изучения дисциплины, для преподавателя – новая освоенная методика, а для ученого – диагностические данные, характеризующие эффективность применения социальной технологии. В этом случае речь должна вестись о взаимосвязанной системе видов деятельности охватывающих инновацию.

Таким образом, научные знания, социальные технологии и инновации, несмотря на свою важность во все времена, в современных условиях превращаются в критические факторы экономического роста организаций страны, а инновационная организационная культура служит необходимым источником создания вышеперечисленных факторов.

Следовательно, вопросам развития инновационной организационной культуры таким, как вовлечение персонала в процесс принятия решений, усиление креативного характера профессиональной деятельности, создание благоприятных условий для трудового процесса, создание положительного имиджа организации, удовлетворение потребностей заказчиков, развитие взаимоотношений с партнерами, необходимо уделять особое внимание.

Список литературы

1. Инновационный менеджмент: Учебник / Под ред. С.Д. Ильенковой. М.: Юнити, 1997. 306 с.
2. Мануйлов Г.М. Психологическое управление в менеджменте / Г.М. Мануйлов, В.В. Козлов, Н.П. Фетискин. М.: Академия, 2011. 325 с.

УДК 336

Овчаренко Светлана Алексеевна
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет

СОЦИОНОМИЧЕСКОЕ ОСМЫСЛЕНИЕ МЕНЕДЖМЕНТА В СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы менеджмента в социальной работе как специфической части управления, а также использование «программно-целевого подхода» с целью повышения качества и оптимального развития этой сферы.

Менеджмент в социальной работе, являясь гибкой системой управления в обществе, эффективно регулирует социальное положение всех членов социума, обеспечивая удовлетворение их витальных потребностей и повышение качества их жизнедеятельности.

Социономическое осмысление менеджмента в социальной работе современных позиций свидетельствует о назревшей необходимости комплексного изучения всей совокупности факторов, влияющих на эффективность ее функционирования. При этом первостепенное значение имеет организационное, структурное, функциональное, профессиональное и гносеологическое положение менеджмента социальной работы.

В настоящее время требуются коренные изменения в менеджменте социальной работы: переход от традиционного управления к прогрессивному менеджменту, специальная профессиональная подготовка управленцев-менеджеров социальной работы.

Ключевые слова: менеджмент, социальная работа, осмысление, социономия, проблемы.

Ovcharenko Svetlana, A.

Saint-Petersburg State University of Economics

SOCIONOMIC UNDERSTANDING MANAGEMENT IN SOCIAL WORK

Abstract. The article deals with the management of social work as a specific part of the management and the use of «program approach» to improve the quality and the optimum development of this sphere.

Management in social work, being flexible in the community management system that effectively regulates the social position of all members of society to ensure the satisfaction of their vital needs and improve their quality of life.

Socionomic understanding of management in modern social work positions indicates the urgent need for a comprehensive study of the entire set of factors that influence the effectiveness of its functioning. This is of paramount importance organizational, structural, functional, professional and epistemological status of social work management.

At the present time it requires a major change in the management of social work: the transition from traditional management to progressive management, special training of managers, managers of social work.

Keywords: management, social work, comprehension, sotsionomiya, problems.

Управление как активный и регулирующий вид деятельности призван сохранять структуру, взаимодействия и функции социальной системы общества. Специфической частью управления является менеджмент, который учит людей работать более эффективно и качественно.

По мнению ряда ученых (И.Г. Зайнышева, Е.И. Комаров и А.И. Войтенко и др.) управлением человеческим коллективом, в частности в социальной сфере, является искусством людей, наделенными исключительным талантами и способностями. Управленец должен предвидеть, прогнозировать изменения внешней среды и осуществлять инновационные изменения внутренней среды, принимать гибкие, своевременные и грамотные (оптимальные) решения, адаптированные запросам сегодняшнего дня, сложившейся ситуации. Отсюда происходит так называемый «программно-целевой подход», для которого характерно наличие большинства «горизонтальных» связей, неформальных коммуникаций, в нем приветствуется частная инициатива, креативность исполнителей, их «включенность» в процесс достижения общей цели. Главным подходом здесь является развитие персональных качеств и использование их потенциала для повышения качества выполняемой работы.

Менеджмент в социальной работе воплощает стратегическую главную миссию – оптимальное развитие системы социальной защиты (социальной помощи, поддержки, обслуживания) социально слабо защищенных групп населения с целью максимального удовлетворения их витальных потребностей и повышения качества жизни.

Следовательно, менеджмент в социальной работе является гибкой системой управления в обществе, направленной на эффективное регулирование социального положения всех членов социума, обеспечение достойного и качественного уровня жизни и жизнедеятельности людей.

Социономическое осмысление менеджмента в социальной работе свидетельствует, что на современном этапе требуется сплошное комплексное изучение всей совокупности факторов, влияющих на эффективность ее функционирования. При этом в решении управленческих задач необходимо использовать принципы системного подхода, обеспечивающего оптимальную и своевременную адаптацию этой системы к изменяющимся условиям внешней социально-экономической среды к новым целям функционирования. С возрастанием роли социальных факторов в менеджменте на первый план выходит удовлетворение интересов и потребностей клиентов социальных служб-потребителей услуг социального обслуживания.

Социономический подход в социальной работе основан на принципах: общеметодологических (системность, комплексность, взаимосвязь и др.), организационных (плановость, эффективность и др.), частных (штаты, зарплаты и др.). Все эти принципы позволяют правильно сделать выбор стратегической цели управления, установить иерархические связи, исследовать информационные основы менеджмента с созданием современного банка данных, совершенствовать количественные и качественные методы планирования, проектирования и прогнозирования, а также разработать алгоритм оптимальных вариантов работы сотрудников органов управления.

Для определения главной цели, стоящей перед менеджментом социальной работы является необходимость изучения потребности всех слоев общества и тех, кто наиболее нуждается в социальной защите с учетом имеющихся ресурсов и возможностей. Следует выделять стратегические и тактические цели, не противоречащие друг другу, с составлением текущих, оперативных и перспективных планов социальной защиты, то есть должно применяться программно-целевое программирование, включающее в себя поисковые возможности будущего развития этой системы для достижения целей.

В социальной работе широко применяется понятие одного из разделов общего менеджмента – социальный менеджмент. Объектами его изучения выступают социальные явления, отношения, поведение и работа людей в социальной сфере, а предметом является обеспечение повышения устойчивости, рациональности и эффективности управления.

Структуры социальной работы призваны проводить в жизнь социальную политику государства, решать проблемы социальной защищенности людей посредством предоставления им социальной гарантией. Поэтому управление в социальной работе – один из основных видов социального менеджмента, функции

которого состоят в обеспечении реализации потребностей общества и его подсистем. Его содержательная часть заключается в формировании критериев и показателей социального развития общества, выделении возникающих в нем социальных проблем, разработке и применении методов социальной работы их решения. Менеджмент в социальной работе должен обеспечивать равновесие в управляемой системе путем решения социальных проблем, возникающих вследствие современных ситуаций: в политике, экономике, социальной области и т. д. В первую очередь, менеджмент необходим в решении актуальных и социально значимых проблем социальной работы как миграция (вынужденная и трудовая); занятость населения; образ и качество жизни; детская беспризорность; соблюдение гарантий социальной защиты различных категорий населения; оценки деятельности органов управления и др.

Важной задачей, стоящей сейчас перед менеджментом в социальной работе является поиск новых законов управления, а так же эффективного, качественного и рационального управления на микро-(индивидуальном), мезо-(групповом, слоев общества) и мега-(социальных структур и систем) уровнях. При этом используются такие виды социального менеджмента как традиционный, имеющий стандарт социального объекта и методы управления, командный или авторитарный, где главным определяющим является решение руководителя, и рыночной в котором есть цель и результат её достижения.

Менеджмент в социальной работе осуществляет гибкое управление в социуме всех субъектов отношений, эффективное регулирование социального положения участников общественной жизни. Отсюда следует, что такой менеджмент имеет несколько значений:

1. Организационно-структурное. Здесь предполагается найти ответы на такие вопросы: «Кто должен выполнять (или выполняет) социальную работу?», «Какие учреждения должны заниматься (занимаются)?», «Какова эффективность (результативность) их деятельности? При этом нужно помнить, что управление социальной работой организуется на различных уровнях: федеральном, региональном (территориальном), местном. Соответственно, каждый уровень имеет свои организационные структуры управления – министерство, территориальные и городские (районные) органы управления социальной защитой населения, социальные службы.

2. Функциональное. Различные структуры социальной защиты выполняют определенные функции – общие и частные. Общими функциями считаются планирование, организация, мотивация и контроль, т.е. процесс постановки целей, задач и организация практической деятельности. Конкретные функции – это виды работ применительно к конкретной должности (обязанности и права согласно должностной инструкции), подразделению (положение об отделе, секторе) и направлению деятельности.

3. Профессиональное (трудовое). Управление в социальной работе особый вид деятельности, которой занимается определенная категория людей, именуемых кадрами или персоналом управления.

4. Гносеологическое. В настоящее время рано утверждать, что менеджмент в социальной работе представляет собой науку, изучающую структуру, функции,

профессиональную деятельность и процесс управления. Теория управления социальной работой до настоящего времени еще мало исследована. Чтобы менеджерам социальной работы грамотно выполнять сложные и ответственные функции в управлении учреждениями, организациями социальными службами социальной работы, они должны обладать необходимыми для этого профессиональными компетенциями. Их можно условно разделить на две группы:

Первая группа, включает знания и умения выполнять свою работу. Сюда входит:

- высокая информированность по профессиональным вопросам;
- умение обосновывать и принимать решения в ситуациях, для которых характерны высокая динамичность и неопределенность;
- знакомство с передовым отечественным и зарубежным опытом менеджмента;
- способность управлять ресурсами, планировать и прогнозировать работу предприятиями, владеть способами повышения эффективности управления;
- умение использовать современную информационную технологию, средства коммуникаций и связи.

Эти и многие другие знания, умения приобретаются в процессе изучения науки управления, её законов, принципов, методов, средств работы с информацией. А так как наука, отвечая на растущие требования практики, постоянно выдвигает и разрабатывает новые идеи и концепции обучения приобретают непрерывный характер.

Вторая группа требований к профессиональной компетенции относится к способностям работать с людьми и управлять собственными эмоциями. В процессе выполнения своих функций менеджер взаимодействует с широким кругом лиц – подчиненными, коллегами, руководителями, другими людьми и организациями, прямо и косвенно связанными с деятельностью организации. Чтобы работать с людьми, различающимися по своему статусу и интересам, руководители должны обладать многими специфическими личностными качествами, которые усиливают доверие и уважение со стороны тех лиц, с кем они вступают в контакт. Это, прежде всего: высокое чувство долга и преданность делу; честность в отношениях с людьми и доверия к партнерам; умение чётко выражать свои мысли и убеждать; уважительное и заботливое отношение к людям вне зависимости от их положения в иерархии; способность быстро восстанавливать физические и душевные силы, критически оценивать собственную деятельность.

Сегодня менеджмент в социальной работе напрямую зависит от современных трендов, проходящих в мировом пространстве: процессов глобализации, развития телекоммуникации и информатизации, технологических «прорывов», предпринимательской ориентации, экологической защиты и т.д.

Вышесказанное диктует проведение коренных преобразований в менеджменте социальной работы, осуществление перехода от традиционного управления, строго придерживающегося иерархической подчинённости с ориентацией на краткосрочные результаты к прогрессивному менеджменту с вы-

движением новых, креативных идей, оправданному риску со снятием ограничений в деятельности социальных структур, входящих в социальную работу, ориентацией на достижение результатов в краткосрочной перспективе с добровольным вовлечением в предпринимательство и привлечением частных предпринимателей. Кроме того, в условиях рынка и рыночных технологий появилось насущная потребность в вузах, осуществляющих подготовку специалистов по направлению « социальная работа», введения специального образования и учебных дисциплин, ориентированных на подготовку профессиональных управляющих-менеджеров социальной работы, по типу бизнес-образования (как например «Высшая школа управления»).

Список литературы

1. Зарецкий А.Д. Менеджмент социальной работы: Учеб. пособие. М.: Феникс, 2008. 192 с.
2. Менеджмент социальной работы: Учеб. пособие. / Под ред. Е.И. Комарова и А.И. Войтенко. М.: Владос, 2001. 288 с.
3. Социальный менеджмент / Под ред. Р.В. Волевого. М.: ИНТЕЛ – Синтез, 2008.

УДК 316.354:351/354

Оганян Каджик Мартиросович
Оганян Карина Каджиковна
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет

АНАЛИЗ КОНЦЕПЦИЙ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА ОРГАНИЗАЦИЙ

Аннотация. Рассматриваются три основных круга проблем, на которых сосредоточились исследовательские интересы: знания как фактор экономического роста; знания в структуре экономических отношений; роль знаний в функционировании фирмы. Накопление человеческого капитала рассматривается «новыми теориями роста» как особая индустрия образования, которая использует человеческий капитал как инвестиции. Эксплуатация знаний означает для фирмы их превращение в форму продукта, технологии, квалификации, новое качество организации.

Выявлено, что сторонники эволюционной теории роста отрицают предпосылки неоклассической теории в силу следующего: с их точки зрения, технологический прогресс не является экзогенным; они полагают, что индивидуальные факторы производства не могут рассматриваться изолированно – напротив, они в высокой степени влияют друг на друга; по их мнению, рост и экономический динамизм в большей степени определяются процессами изучения и открытия, а не результатами распределения ресурсов.

Л. Прусак рассматривает процессы распространения знания в рыночных системах и выделяет три категории участников этого процесса: покупателей, продавцов и брокеров знаний.

Ключевые слова: теория человеческого капитала, экономический рост, эксплуатация знания новых рынков сбыта, распределения и потребления благ, менеджмент знаний, неоклассическая модель фирмы, покупатели знания, продавцы знания, брокеры знания, интеллектуальные ресурсы организации.

Oganyan Kadzhik, M.

Oganyan Karina, K.

Saint-Petersburg State University of Economics

THE ANALYSES OF INTELLECTUAL CAPITAL ORGANIZATION'S CONCEPTS

Abstract. We consider three basic ranges of issues on which to focus research interests include: knowledge as a factor of economic growth; knowledge of the economic relations structure; the role of knowledge in the company's functioning. The human capital accumulation is considered «new growth theories» as a special education industry, which uses the human capital as an investment. Knowledge's exploitation means for the company in the form of their conversion product, technology, expertise, new organization's quality.

It revealed that supporters of evolutionary growth theory deny the preconditions of neoclassical theory because of the following: technological progress is not exogenous in their view; they believe that the individual factors of production cannot be considered in isolation – on the contrary, they are highly influenced by each other; growth and economic dynamism to a greater extent determined by the processes of learning and discovery, rather than the results of the resources allocation in their view.

L. Prusak regards the knowledge's dissemination in the market system, and identifies three categories of participants in this process: buyers, sellers and knowledge's brokers.

Keywords: the human capital theory, economic growth, knowledge exploitation of new markets, distribution and consumption of goods, knowledge management, the company's neoclassical model, customers knowledge, knowledge of sellers, brokers of knowledge, organization's intellectual resources.

Экономическая наука всегда относилась к понятию интеллектуальных ресурсов двойственно. С одной стороны, она признавала важную роль науки и техники в экономическом развитии, с другой стороны, выводила эти ресурсы за рамки собственно экономического анализа.

Так, например, К. Маркс, который, как известно, видел в диалектике производительных сил и производственных отношений движущую силу общественного прогресса.

Сам научно-технический прогресс рассматривается им как то, что теперь принято называть общественным, то есть общедоступным, благом. Для капиталистов того времени это был, по существу, даровой фактор производства, издержки по использованию которого были несравненно меньше, чем традиционные элементы материальных и трудовых затрат. «...Капитал даром присваивает общественный прогресс, совершающийся за спиной его данной формы» [2. С. 619].

«Наука вообще ничего не стоит капиталисту, что несколько не препятствует ему эксплуатировать ее» [2. С. 328].

Что касается знаний, умений, навыков работников, то Маркс, хотя и связывал, в рамках разработанной им трудовой теории стоимости, категорию общественно необходимого труда как меры стоимости со средним уровнем умелости работников, однако рассматривал развитие капиталистической экономики как процесс отчуждения «интеллектуальных потенциалов» производства от производителей.

Радикальные изменения в экономике не могли не отразиться в экономической теории. Можно отметить три основных круга проблем, на которых сосредоточились исследовательские интересы:

- знания как фактор экономического роста;
- знания в структуре экономических отношений;
- роль знаний в функционировании фирмы.

Неоклассические теории роста

Начиная с работ Р. Солоу [7] предпринимаются неоднократные попытки построить модели экономического роста» опирающиеся на неоклассический принцип экономического равновесия (закрывающийся в равенстве спроса и предложения на всех рынках) и учитывающие фактор технологического прогресса.

Воздействие технического прогресса в модели Р. Солоу выражается в приросте эффективности труда, который происходит с постоянным темпом. С другой стороны, предполагается, что данный тип технического прогресса должен вывести на устойчивый уровень капиталовооруженности, обеспечивающий постоянную эффективность труда.

Вместе с тем модель Р. Солоу строилась на представлении о гомогенности капитала и рабочей силы и таким образом не нуждалась в гипотезе о каких-либо дополнительных факторах – технологических, образовательных и т.п., влияющих на качество капитала и рабочей силы и таким образом воздействующих на экономический рост. Тем не менее, она содержала в неявном виде принципиальную идею необходимости технологического равновесия между физическим капиталом и трудом.

Особняком в русле неоклассической традиции стоит теория человеческого капитала, возникшая в 60-х годах и связанная, прежде всего с именами Г. Беккера, Т. Шульца и Я. Минцера. Именно они не только обратили внимание на ту огромную роль, которую знания и умения работников играют в процессе производства, но и разработали методику оценки эффективности инвестиций в образование и обучение.

Человеческий капитал рассматривается как совокупность человеческих способностей, дающая возможность их носителю получать доход. Это качество, то есть способность приносить доход, роднит человеческий капитал с другими формами капитала, функционирующими в общественном производстве. Указанный капитал формируется на основе врожденных качеств человека через целенаправленные инвестиции в его развитие. Чем больше и последовательнее эти инвестиции, тем выше отдача от этого фактора производства, которая проявляется как на индивидуальном, так и на общественном уровне. Для носителя рабочей силы высокое качество человеческого капитала находит выражение в более высоком уровне индивидуальных доходов, с теми поправками, которые вносит в процесс распределения доходов рынок труда. На уровне общественно-воспроизводства качество человеческого капитала выражается в эффективности производства и в темпах экономического роста.

Новые теории роста, связываемые, прежде всего с именами П. Ромера, Р. Лукаса, начинают рассматривать научно-технический прогресс как внутренний фактор экономического роста.

Технологический прогресс является эндогенным фактором роста. Существуют три направления, по которым осуществляются инвестиции, обеспечивающие экономический рост: вклады в новое знание, вклады в человеческий капитал и промежуточные расходы, нацеленные на распространение умений.

Накопление человеческого капитала рассматривается «новыми теориями роста» как особая индустрия образования. Эта индустрия обеспечивает технологический прогресс, потому что затраты на образование увеличивают запас человеческого капитала и таким образом:

- улучшают способность экономики производить новые идеи;
- дают ей сравнительное преимущество в навык-интенсивных производствах.

В данном случае имеются в виду высокотехнологичные производства, опирающиеся на высококвалифицированную рабочую силу, которая обладает специальными навыками и знаниями. Воспроизводство такой рабочей силы должно быть организовано целенаправленно и в соответствующем режиме. Любые сбои в этом процессе могут поставить под сомнение развитие и принести к деградации целых отраслей.

Кроме того, индустрия образования использует человеческий капитал как инвестиции. Эти расходы состоят в значительной степени из заработной платы преподавателей и затрат на формирование материально-технической базы образования.

Наконец, эксплуатация знания – дело дорогостоящее, но эти затраты не бесконечны. Эксплуатация знаний означает для фирмы их превращение в форму продукта, технологии, квалификации, новое качество организации. Конечный эффект-рост производительности труда, снижение издержек, прирост доходов. Затраты фирмы, связанные с эксплуатацией знаний, объективно ограничены не только ее финансовыми возможностями, но и предполагаемым соотношением между затратами и результатами, так как фирма не может позволить себе затраты с уровнем окупаемости ниже общественно нормального. По этой причине часть затрат по эксплуатации знаний и в еще большей степени по их производству относится к категории общественных расходов и финансируется за счет бюджетных и иных целевых источников.

Значительное влияние на теоретическую мысль последних десятилетий оказали работы австрийского экономиста первой половины века И. Шумпетера [3].

И. Шумпетер отказался от взгляда на равновесие как нормальное состояние экономики, поставив во главу угла ее динамику.

В основе экономического развития лежат инновационные процессы, суть которых состоит в осуществлении новых комбинаций факторов и условий хозяйственной деятельности. Функция инноваций естественным образом лежит на предпринимателе. При этом в структуре инноваций различают пять вариантов:

1. Изготовление нового продукта, неизвестного потребителям, или создание нового качества того или иного блага.

2. Внедрение нового технологического способа или метода производства. Причем совсем не обязательно наличие научного открытия, революционной идеи, лежащей в его основе. Новые методы производства могут быть ос-

нованы на новых способах коммерческого использования уже существующих процессов и благ.

3. Освоение новых рынков сбыта, в которых данная отрасль промышленности еще не была представлена.

4. Получение нового источника сырья, вне зависимости от того, существовал ли он ранее в природе, но не использовался, или создан промышленным путем.

5. Проведение соответствующих организационных мер по совершенствованию внутренней структуры предприятия, укреплению ее положения на рынках ресурсов и сбыта продукции.

Идеи И. Шумпетера стали основой для возникших в начале 80-х годов эволюционных теорий экономики (Nelson R., Winter S. и др.), которые сосредоточили внимание не столько на процессах производства, распределения и потребления благ, сколько на эволюции субъектов экономической деятельности как основы эволюции экономической системы в целом. Инновации, открытия, широко понимаемое обучение заняли центральное место в описании механизмов эволюции. Наиболее существенное различие между «новыми» и эволюционными теориями роста состоит в том, что первые исходят из распределения ограниченных ресурсов как стержня экономической деятельности, в то время как последние ставят в центр прогрессирующее знание и открытие.

Сторонники эволюционной теории роста отрицают предпосылки неоклассической теории в силу следующего:

Во-первых, с их точки зрения, технологический прогресс не является экзогенным. Он должен рассматриваться как переменная внутреннего характера в процессе экономического развития. В определенной степени это связано с тем, что технический прогресс не имеет автономных форм, а всегда выражается в количественных и качественных параметрах используемых факторов производства. Более того, пребывая в форме «чистого» знания, информационный ресурс общества не работает как фактор экономического роста.

Во-вторых, они полагают, что индивидуальные факторы производства не могут рассматриваться изолированно – напротив, они в высокой степени влияют друг на друга.

В-третьих, по их мнению, рост и экономический динамизм в большей степени определяются процессами изучения и открытия, а не результатами распределения ресурсов. Основанием этой точки зрения является отсутствие прямой связи между объемами финансирования исследований и разработок и получаемым эффектом.

Проблемы менеджмента знаний – это проблемы фирмы. Решать их можно исходя из определенного понимания сущности фирмы как экономического субъекта.

Вторую жизнь получила в последние годы теория фирмы Р. Коуза. Он высказал мысль, что фактически единственная экономическая причина того, что такое явление, как «фирма», существует – это необходимость минимизировать издержки трансакции информации, требующейся для осуществления процессов производства и сбыта продукции и услуг. Нанимаемых предпринимателем со-

трудников Коуз рассматривал как «экспертов», способных благодаря специализированной информации с наименьшими издержками приобретать и обрабатывать сырье, производить и продавать готовую продукцию (Coase R. M., 1937) [4].

Сегодня практически все основные теории фирмы рассматривают ее либо как процессор информации, либо как процессор знаний. Среди них различают три концепции: предпринимательскую, конкретную и эволюционную.

Предпринимательская концепция исследует процессы синтеза информации в организации и подчеркивает решающую роль в этих процессах предпринимателя, который осуществляет окончательный синтез информации и принимает на этой основе решения.

Конкретная концепция рассматривает фирму как объединение субъектов, обладающих различной информацией и связанных системой явных или неявных контрактов, что позволяет преодолеть противоречивость их интересов.

Эволюционная теория фирмы описывает ее функционирование и эволюцию в понятиях рутинных правил, шаблонов и парадигм деятельности, воплощающих знание фирмы.

Согласно Р. Гранту (Grant R., 1996), фирма представляет собой институт, интегрирующий знания. Знание является критическим вводом в производство и первичным источником стоимости. При этом продуктивность человеческого труда зависит от знания, технические средства производства просто являются его воплощением.

Л. Прусак (Prusak L., 1997) [5; 6] рассматривает процессы распространения знания в рыночных системах. Соответственно он выделяет три категории участников этого процесса: покупателей, продавцов и брокеров знаний.

Покупатели знания – это те, кто нуждаются в знании для решения проблемы, сложность и неопределенность которой не допускают легкого ответа.

Продавцы знания – это люди в организации с общественной репутацией экспертов относительно тех или иных процессов или объектов.

Брокеры знания – это специалисты, которые осуществляют связь между покупателями и продавцами, то есть теми, кто нуждаются в знании, и теми, кто его имеют.

Специалист зачастую заинтересован в сохранении монополии на то знание, которым он обладает. Как правило, недооцениваемым является в организациях амплуа брокера знаний.

Л. Прусак выделяет три формы «вознаграждения» на внутриорганизационном рынке знаний. В порядке значимости: это взаимность, репутация, альтруизм.

Таким образом, выше были рассмотрены основные концепции определения и принципы построения интеллектуальных ресурсов организации. Как видно они имеют достаточно сложную структуру, элементы которой взаимосвязаны между собой. В совокупности их влияние на организацию обеспечивает создание такой внутренней атмосферы организационного взаимодействия специалистов, в которой возникает эффект синергетизма результатов их деятельности. Этот важный аспект функционирования организации обеспечивается специализированной деятельностью реально существующего или виртуального подразделения организации решающего задачи менеджмента знаний.

Список литературы

1. *Оганян К.М.* Управление интеллектуальными ресурсами организации: Учебник. СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2013. 303 с.; *Оганян К.М.* Некоторые аспекты человеческого капитала в инновационной экономике / Сб. науч. тр. Современные глобальные проблемы социальных и гуманитарных наук. СПб.: Изд-во СПбУУиЭ, 2015. С. 44-48; *Оганян К.М.* Оценка стоимости интеллектуального капитала на основе расчета информационной производительности / Современные проблемы прикладной информатики: Сб. матер. Междунар. науч.-практ. конференции. СПб.: Изд-во СПбУУП, 2014. С. 109-115; *Оганян К.М.* Модель формирования и динамика развития интеллектуальных ресурсов организации // Гуманитарий Юга России. 2014. №3. С. 150-164.
2. *Маркс К., Энгельс Ф.* Собрание сочинений. М.: Изд-во политич. литер., 1960. Т. 23. 900 с.
3. *Шумпетер И.* Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия / Предисл. *В.С. Автономова*. М.: ЭКСМО, 2007. 864 с.
4. *Coase R.M.* The Nature of the Firm. Wikipedia, the free encyclopedia. 1937. 182 p.
5. *Prusak L., Davenport T.* Working knowledge: How organizations manage what they know. Harvard Business School Press, 1998. 199 p.
6. *Prusak L.* Knowledge in Organizations. Butterworth-Heinemann: Newton, MA, 1997. 250 p.
7. *Solow R.* A contribution to the theory of economic growth. Quarterly Journal of Economics, 70 (1), 1956. 215 p.

УДК 159.9

Пашковская Ирина Николаевна
Королева Наталья Ивановна
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет

ПРОБЛЕМА ЛИДЕРСТВА И ЕЕ РЕШЕНИЕ В СОВРЕМЕННОМ ВЫСШЕМ ОБРАЗОВАНИИ

Исследование выполнено в рамках реализации Программы стратегического развития ФГБОУ ВПО «СПбГЭУ» на 2014-2020 гг. Проект 2.2.3. «Научно-исследовательское и образовательное сопровождение развития туристической индустрии на базе научно-образовательного центра социально-экономического и гуманитарного развития международного и регионального туризма»

Аннотация. В статье рассматривается проблема лидерства как способность оказывать влияние на людей и группы в организации для достижения поставленных целей. Рассматриваются наиболее известные теории лидерства и концепции современного лидерства, в которых лидерство интерпретируется как помощь другим людям в их развитии и самореализации, поскольку именно люди (персонал) являются главным ресурсом организации. Важной проблемой является и подготовка менеджеров – будущих руководителей (лидеров) в системе высшего образования с помощью инновационных образовательных технологий.

Ключевые слова: лидерство, концепции лидерства, подготовка менеджеров (лидеров), высшее образование, инновационные образовательные технологии.

THE PROBLEM OF LEADERSHIP AND ITS SOLUTION IN MODERN HIGHER EDUCATION

Abstract. The article considers the problem of leadership as the ability to influence people and groups in the organization to achieve its goals. Discusses the most famous theories of leadership and concept of modern leadership, where leadership is interpreted as helping others in their development and fulfilment, because people (staff) are the main resource of the organization. An important problem is training of managers and future managers (leaders) in higher education through innovative educational technologies.

Keywords: leadership, concept of leadership, training of managers (leaders), higher education, innovative educational technologies.

Тема лидерства в современной организации не нова, интерес к ней возник еще во времена Ф.У. Тейлора. Но она сегодня не теряет своей актуальности, поскольку приобретает новое звучание. Оно заключается в том, что успешность любой организации в условиях современного рынка зависит от нескольких факторов: во-первых, философии руководства по отношению к персоналу – относится ли «лидерский аппарат» (слова Э. Берна) к персоналу как к основной ценности организации? Какую политику мотивации персонала проводит? Во-вторых, самого типа лидера и его ценностей – и именно этот фактор будет определять сам стиль руководства и стиль взаимодействия внутри организации.

В социальной психологии лидерство определяется как влияние одного человека на другого или на группу людей для достижения поставленных целей. (Дж. Терри, Р. Танненбаум, Ф. Массарик и др.).

Теорий лидерства существует множество. Наиболее популярные из них – это «теория черт», или «теория лидерских качеств» (Д. Киркпатрик, Р. Стогдилл, Р. Манн, У. Беннис и др.) – ее суть в том, что лидеры обладают определенным набором качеств, которые их отличают от других людей. Но недостаток этой теории заключался в том, что авторы, изучив огромное количество типов лидеров, называли такие качества, как доминантность и уступчивость, амбициозность и способность к эмпатической коммуникации – а такие черты, как правило, трудно сочетаются в одном человеке.

Другая теория – это теория «ситуационного лидерства» (концепции Танненбаума – Шмидта, Хауза – Митчелла. Стинсона – Джонсона, Врума – Йеттона – Яго). Ее суть в том, что лидер действует в зависимости от ситуации – четко понимая правила «контекста».

Так, согласно данным концепциям, лидер выбирает стиль руководства в зависимости от создавшейся ситуации, следуя либо авторитарному, либо демократическому стилю. То есть, гибко лавируя в зависимости от таких факторов, как зрелость/незрелость подчиненных, давление ситуации, специфика личности самого лидера. И здесь лидер либо выбирает «обсуждающий» стиль – предлагая коллегиально обсудить решение проблемы, либо принимает решение в одиночку, ори-

ентируясь только на свое понимание ситуации. Но в рамках ситуационного подхода имеет смысл обратить внимание на модель лидерства Херси – Бланшара. В основу этой модели положен такой фактор, как зрелость последователей.

Эта зрелость определяется наличием у людей способностей и желания выполнять поставленную лидером задачу. Зрелость включает 2 составляющие: 1) профессиональную (знания, умения); 2) психологическую зрелость (желание выполнять работу, или мотивированность работника).

В соответствии с этим авторы выделяют четыре основных лидерских стиля: указывающий, убеждающий, участвующий и делегирующий. Выбор стиля, как уже говорилось выше, зависит от степени зрелости подчиненных. Однако модель не объясняет, что делать, если зрелость у последователей очень разная.

Третья группа теорий, описывающих эффективное лидерство, относится к теориям так называемого «харизматического лидерства». Обычно под словом «харизма» понимают ярко выраженную индивидуальность, способность оказывать влияние неповторимостью самой личности, увлекать за собой людей. Но чтобы лидер мог увлечь за собой последователей, он должен обладать тремя «ключами»:

- 1) предвидением – то есть сформировать образ желаемой цели, которая отвечает потребностям людей (иными словами – нарисовать образ «прекрасного будущего», что само по себе является мощным «канальным фактором», согласно К.Левину);
- 2) «сообщением ключей» – как туда добраться (что надо для этого сделать). Важно показать людям не просто привлекательность цели (образ желаемого будущего), а наметить этапы, которые ведут к этой цели, и показать содержание каждого этапа. Люди должны понимать, почему это важно лично для них. Тогда индивидуальные интересы и цели сотрудников будут совпадать с целями организации;
- 3) успешной коммуникацией – которая, собственно, вытекает из предыдущего пункта. Это – умение убеждать, влиять. И здесь играют свою роль два фактора: способность влиять своей индивидуальностью, силой своей личности и умение проводить интеллектуальную стимуляцию людей. Иными словами – сочетание когнитивной и эмоциональной составляющей в личности и индивидуальности лидера. [1. С. 157].

Среди современных теорий лидерства нам представляются наиболее интересными следующие: концепция преобразующего лидерства и концепция нравственного лидерства.

Концепция преобразующего лидерства берет свое начало из идей А. Маслоу и У. Оуччи. А.Маслоу первым выдвинул идею «просвещенного менеджмента».

Говоря о типах мотивации, помимо традиционных Х и У мотивации, соответствующих метапрограммам «бегство от (неприятного)» (авторитарная модель управления), и «движение к (приятному)» (демократическая модель управления), А. Маслоу и У.Оуччи выделили «Z-мотивацию», которая с одной стороны, соответствует обществу довольно высокого уровня развития, а с другой стороны – способствует постоянному развитию сотрудников. «Z- мотива-

ция» – это выход личности на такой высокий уровень своего развития, где творчески-преобразующий труд становится основным мотивационным фактором. И такой тип мотивации предполагает тип лидера, который сам является творцом, стимулирующим интеллектуальное и творчески-преобразующее начало своих сотрудников.

Идеи А. Маслоу и У. Оуччи нашли свое продолжение в подходе П. Друкера к организации как развивающейся с помощью знаний системе (knowledge development organization). Чтобы стать «просвещенным преобразователем» лидер, по мнению одного из теоретиков менеджмента Ч. Хэнди, должен пройти существенную культурологическую, психологическую и педагогическую подготовку, чтобы обладать высоким уровнем культуры в целом (в том числе и гуманитарной культуры). Как мы видим, в основе данного подхода лежит идея самоактуализации личности, которая составляет основу гуманистической психологии. Самоактуализация понимается здесь как основная движущая сила развития не только организаций, но и общества в целом [2. С. 163]

Другая теория – это теория «нравственного лидерства» А. Дианина-Ховарда. Он утверждает, что лидерство – это не право, а обязанность каждого человека, когда каждый помогает осознать другому свой талант и поставить его на служение общему благу. В этом смысле лидерство – способ бытия. Ни прием, ни техника, а степень нравственной зрелости человека. Во многом – сознательно формируемый характер с позиций духовной составляющей (самообладания, мужества, справедливости, являющихся мерилем духовной свободы человека) [3. С. 62]

Теперь встает закономерный вопрос: как формировать лидера, способного проводить в жизнь идеи просвещенного менеджмента («развивающейся с помощью знаний организации») и нравственного лидерства (умения раскрывать потенциал других людей, помогая их самоосуществлению)?

Здесь большая роль отводится образовательной составляющей – прежде всего в вузах, где имеется направление подготовки «менеджмент». Речь идет о применении инновационных образовательных технологий (прежде всего – гуманитарных), помогающих не только понимать человека, но и раскрывать человеческий потенциал как основной ресурс любой организации.

Стратегии образования разрабатываются на стыке теории и практики. Таким образом, обучение будущих менеджеров предполагает практические способы освоения когнитивной (формирование знаний, овладение способами познавательной деятельности), аффективной (воспитание чувств, эмоциональной сферы личности) и конативной (воспитание способности к саморегуляции, выражающейся в поступке, выборе поведения) педагогики, представленной тремя ведущими образовательными стратегиями: информирующей, проблемно-дискуссионной и социально-ролевой (игровой).

Педагогические технологии, используемые нами в процессе подготовки будущих менеджеров, строятся в русле креативной педагогики: раскрытии и развитии уникальных творческих дарований и возможностей студентов, обретении навыков рефлексивной деятельности, умении ставить перед собой значимые цели и овладевать разнообразными способами их достижения.

Конструирование технологий обучения осуществляется также с опорой на передовой зарубежный опыт подготовки управленцев. Так, основатель Школы ускоренного обучения бизнесу в г. Бурклин (штат Вермонт, США) Б. Де-портер сформулировала концепцию так называемого «Квантового обучения» (название метафорично, так как «квант» – это порция энергии, излучаемая электроном при его скачкообразном переходе на другую орбиту). Личность в процессе обучения способна к «скачку» в своем развитии, демонстрируя при этом способности к дивергентному (нестандартному, предполагающему новые и неожиданные способы решения ситуаций) мышлению, в результате чего «излучается» энергия удовольствия от обучения, радости познания и созидания, обретения новых возможностей. Само образование в этом случае строится как смысловое. В него заложены следующие тенденции.

Прежде всего – принцип целостности (холистичности), т.е. студент должен представлять все аспекты менеджмента как науки и искусства управления, а не только отдельные его части. Управление осуществляется в триединстве «Я» (Личность) – Социальная среда (микрокосм) – Социум, Мир (макркосм). Поэтому речь идет прежде всего не о подготовке «узкого специалиста», а специалиста-универсала, обладающим достаточно широким видением окружающего мира и себя в этом мире.

Следующая тенденция – ориентация на будущее. Быстрота и непредсказуемость социальных и технологических изменений, по мнению Ф. Тоффлера, являются основой для педагогики будущего и психологии, ориентированной на формирование у личности образа будущего (футурологии). Эту идею развивает современный американский исследователь Д.А. Сиск. Его «педагогика будущего» предполагает следующие аспекты: а) необходимость начинать с собственного представления о будущем, прилагая усилия к развитию такового; б) связь учебного материала с будущими потребностями учащихся; в) междисциплинарный подход; г) организацию учебной среды, стимулирующей творчество, мотивацию к учению, самораскрытию.

В педагогике и психологии будущего прежде всего делается акцент на проблему *выбора*. Будущее является «зоной возможного», а «не тем, что будет», – что сопряжено с самой методологией компетентностного подхода.

Цель «образования будущего» – помочь каждому стать исследователем, способным к обучению на протяжении всей жизни. Основная ценность – развитие индивидуального творчества во всех сферах человеческой жизни. Из этого логически вытекает следующая тенденция – *формирование смысловой установки на творчество*.

Эта тенденция предполагает осознание будущим менеджером себя как «нового открытия, как активного, преобразующего начала, как *строителя мира*, реализующего в процессе этого строительства свои способности, знания и умения» (А.А. Леонтьев). По словам А.Г. Асмолова, творчество – это способность действовать в неопределенных ситуациях. Это предполагает:

- творческое мышление (готовность к риску и признание совершения ошибок позитивным стимулом к дальнейшему творческому поиску; способность находить, критически оценивать и использовать информацию);

- решение проблемы разными путями;
- умение работать в группе, признавая ценность индивидуальных различий;
- формирование качеств лидера (постановка цели, способность пропагандировать его и увлечь им других; умение учитывать возникшую ситуацию; способность принимать решения и нести ответственность за них) [4. С. 148].

Использование этих технологий в процессе обучения способствует формированию не просто достигающего высоких результатов менеджера, но прежде всего человека, способного к саморазвитию и активно воздействующему на социальную среду.

Список литературы

1. Королева Н.И. Теория и практика домоведения. СПб.: Изд-во СПбГУСЭ, 2006. 199 с.
2. Королева Н.И. Психология сервисной деятельности. – СПб: Изд-во СПбГЭУ, 2015. 164 с.
3. Дианин-Ховард А. Сотворенный для величия: лидерство как нравственный идеал. СПб: Институт нравственного лидерства А. Дианина-Ховарда, 2012. 96 с.
4. Паиковская И.Н., Королева Н.И. Менеджер в ситуации деятельности. Домоведение как новый вид социально-сервисной деятельности. СПб: Изд-во СПбГУСЭ, 2009. 127 с.

УДК 159.9

Шемякина Елена Юрьевна
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет

ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ СТРЕСС: СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ

Исследование выполнено в рамках реализации Программы стратегического развития ФГБОУ ВПО «СПбГЭУ» на 2014-2020 гг. Проект 2.2.3. «Научно-исследовательское и образовательное сопровождение развития туристической индустрии на базе научно-образовательного центра социально-экономического и гуманитарного развития международного и регионального туризма»

Аннотация. Рассмотрено понятие организационного стресса как многогранного процесса возникающего и проживаемого по крайней мере на четырех уровнях: макросреда организации, микросреда организации, социально-психологический, индивидуально-психологический уровни. Выявлены социально-психологические факторы-стрессогены, негативно влияющие на организационную приверженность сотрудников. Минимизировать негативное воздействие организационных стрессогенов, проявляющихся на втором и третьем уровнях, возможно через развитие приверженности сотрудников. Выявлены социально-психологические методы регулирования организационных стрессогенов через формирование организационной приверженности.

Ключевые слова: стресс, организационный стресс, стрессогенность, регуляция стресса, организационная приверженность, управление стрессом.

© Шемякина Е.Ю., 2017.

Shemyakina Elena, Y.

Saint-Petersburg State University of Economics

ORGANIZATIONAL STRESS: SOCIO-PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF MANAGEMENT

Abstract. Examines the concept of organisational stress as a multifaceted process occurring and live on at least four levels: the macro organization, micro organization, socio-psychological, individual-psychological levels. Identified socio-psychological factors-stressogens affecting organizational commitment of employees. To minimize the negative impact of organizational stressogens shown in the second and third levels, possibly through the development of staff commitment. Identified socio-psychological methods of regulation institutional stressogens through the formation of organizational commitment.

Keywords: stress, organizational stress, stressogenic, regulation of stress, organizational commitment, stress management.

Проблема изучения, выявления состояния стресса и управления им в масштабах не только отдельной личности, но и организаций в целом, со временем становится все более актуальной в связи с ростом напряженности профессиональной деятельности во всех сферах, появлением новых факторов, способствующих ее повышению. В настоящее время рост напряженности профессиональной деятельности сопряжен с тем, что стресс оказывается имманентно присутствующим не только отдельным сотрудникам, но и организациям в целом. Более того, эксперты в области менеджмента считают, практически все работники российских компаний подвержены организационному стрессу, но при этом его выявление именно в отечественных организациях встречается с трудностями субъективного характера, а именно: даже при анонимном опросе сотрудники и руководители дают недостоверные ответы, пытаясь скрыть наличие симптомов организационного стресса [1]. Организационный стресс, таким образом, становится явлением объективным и неизбежным.

В психологии стресс понимают как состояние психического напряжения, возникающее у человека в процессе деятельности или в повседневной жизни. Стресс возникает и в результате длительного комплексного воздействия стрессогенных факторов в основных сферах жизнедеятельности человека или организации. Организационный стресс также рассматривают как психическое напряжение, возникающее в связи с выполнением профессиональной деятельности в рамках конкретной организации при условии несовершенства условий труда, чрезвычайных нагрузок различного происхождения [2]. Для конкретного сотрудника переживание организационного стресса проявляется в субъективном ощущении дискомфорта, ухудшении здоровья, самочувствия, снижении профессиональной мотивации, появлении беспричинной раздражительности, необоснованных конкретными причинами напряженных отношений с коллегами и так далее.

В современных теориях стресс, испытываемый как на уровне отдельной личности, так и организации в целом, не является неизбежным злом: более того, наличие стресса – признак активности, роста, развития, преодолеваемых в

связи с ними трудностей. С точки зрения психологии стресс знаменует собой наступление кризиса, преодоление которого приводит к качественно иному уровню развития. Понимание стресса основоположником этого научного направления Г. Селье включает в себя события, которые являются источниками радости, самореализации и самовыражения, и при этом важно отличать дистресс и эустресс (мобилизует, активизирует внутренние резервы человека, улучшает протекание психических и физиологических функций) и дистресс (процесс дезорганизации поведения, ухудшает протекание психофизиологических функций). Более того, существует собственно потребность в стрессе, поскольку отсутствие активности, конструктивных изменений в жизни личности и организации в течение какого-то времени само по себе негативно и носит дистрессовый характер.

Большая часть исследований, посвященных организационному стрессу направлена на выявление способов противостояния ему, и лишь незначительная доля исследователей признает этот вид стресса имманентным процессом, при этом процессом управляемым и, следовательно, организационный стресс можно прогнозировать, корректировать, то есть необходимы регулярные усилия по управлению им. Рассмотрим социально-психологические аспекты управления организационным стрессом в аспекте понятия организационной приверженности.

Организационный стресс – процесс системный, многогранный, возникающий и проживаемый на ряде уровней (различные исследователи называют от трех до пяти) [2], [3]. Определим по крайней мере четыре уровня. Первый уровень («макросреда») представляет собой совокупность широкого спектра условий жизнедеятельности, которые не зависят от организации и, следовательно, являются физически неуправляемыми. Единственная возможность изменить их – изменить к ним свое отношение. Второй уровень организационного стресса – внутренняя среда («микросреда») самой организации, включающая в том числе структуру организации, ее менеджмент, корпоративную культуру и пр. Третий уровень – социально-психологический включает особенности всех видов взаимодействия, межличностные отношения сотрудников в конкретном подразделении, отделе; важное значение для этого уровня организационного стресса имеют стили взаимоотношений, психологический климат рабочей группы, наличие внутригрупповых, межличностных конфликтов. На третьем уровне актуальны индивидуально-психологические параметры сотрудников организации, к которым относятся черты темперамента, характера, профессиональные способности, особенности ценностных ориентаций сотрудников, их потребности, цели, интересы и т.д. Четвертый уровень включает в себя психические и психофизиологические компоненты, которые также проявляются в индивидуальном аспекте и характеризуют, например, выносливость, стрессоустойчивость и т.д. В современных диагностических и коррекционных антистрессовых программах доминирует установка на помощь отдельным сотрудникам организаций, что вполне устраивает сами организации и их руководителей. Однако, практический опыт психологической работы показывает, что такие программы не могут ни выявить, ни устранить саму причину организационного стресса, содержащуюся в среде организации.

Таким образом, при управлении организационным стрессом необходимо анализировать этот процесс на всех четырех уровнях, каждый из которых требует внимания и специфических методов воздействия. Представляется необходимым особое внимание уделить роли формирования организационной приверженности у сотрудников, поскольку наличие этого качества у них может значимо снизить влияние стресс-факторов.

Под организационной приверженностью понимают психологическое образование в системе ценностей личности, которое включает: 1) положительную оценку личностью своего пребывания в организации, 2) намерение действовать на благо этой организации ради ее целей, 3) стремление сохранять свое членство в ней. Отсутствие организационной приверженности выражается в отчуждении сотрудника от организации.

Так, А. Elangovan выявил положительную взаимосвязь между удовлетворенностью работниками своей деятельностью и приверженностью организации. В исследовании S. Kobasa и С. Antosrovsky показано, что организационная приверженность имеет обратно пропорциональную корреляцию со степенью вовлеченности в стрессовую ситуацию, и отрицательные последствия стресса могут быть сведены к минимуму [4]. А. Ketchand и J. Strawser установили, что организационная приверженность имеет значимую взаимосвязь с удовлетворенностью работой, вовлеченностью в деятельность и высокой мотивацией к ней [4]. Представляет интерес и тот факт, что не обнаружено значимой связи между уровнем организационной приверженности и половой принадлежностью [4].

На организационную приверженность негативно влияют следующие социально-психологические факторы-стрессогены: 1) противоречия между требованиями ролей, исполняемых сотрудником внутри и вне сферы профессиональной деятельности; 2) несоответствие между потребностью профессионального роста и собственными возможностями эффективно выполнять деятельность на следующей ступени карьеры: противоречие такого типа приводит к ощущению, что нет возможности для карьерного роста; 3) совокупность противоречивых ожиданий значимых лиц по отношению к исполняемой субъектом роли и невозможностью для субъекта выбрать, какое именно ожидание удовлетворять; 4) стресс трансформации возникает, когда у человека возникает ощущение, что функции его роли выполняет другой сотрудник; 5) стресс ролевой перегрузки: слишком большие ожидания исходят от сотрудников в отношении его ролевых функций; 6) стресс ролевой изоляции: установление слишком большой психологической дистанции между данным сотрудником и сотрудниками, выполняющими роли того же уровня; 7) стресс ролевой неадекватности возникает при ощущении недостаточности необходимых навыков и подготовки для эффективного выполнения функций, ожидаемых от его роли; 8) стресс ролевого отчуждения создается противоречиями между выполняемой ролью и самооценкой; 9) стресс ролевой неопределенности порождается отсутствием или недостатком представлений о функциях, которые делегируются роли [5]. Отметим, что эти их можно отнести ко второму и третьему уровням проявления организационного стресса.

Минимизировать негативное воздействие организационных стрессогенов, проявляющихся на втором и третьем уровнях, возможно через развитие

приверженности сотрудников. К основным направлениям ее формирования следует отнести: 1) разработка и реализация индивидуальных планов карьерного роста в соответствии с интересами и способностями сотрудников и возможностями организации; внедрение механизмов и средств управления карьерами; 2) выявление, а затем и целенаправленное обучение работников, способных осуществлять «культурную адаптацию» к данной организации; 3) целенаправленные действия усилия по формированию управленческой команды, благоприятного социально-психологического климата, «командного» духа как в различных подразделениях, так и в организации в целом; 4) разработка и введение систем вовлечения сотрудников различных уровней иерархии в решение проблем организации; 5) разработка и проведение ролевых и деловых игр, направленных на усиление горизонтальных связей, трансляцию ценностей, традиций, норм, мифов, организации; 6) коррекция стиля руководства, избавление от авторитаризма; уважение к личности каждого сотрудника организации.

Список литературы

1. Закаблущая Е.А. Управление персоналом: руководитель и HR-специалист. СПб.: Речь, 2009. 234 с.
2. Водопьянова Н.Е. Психодиагностика стресса. СПб.: Питер, 2009. 329 с.
3. Китаев-Смык Л.А. Психология стресса: психологическая антропология стресса. М.: Академический проект, 2009. 943 с.
4. Mohan D., Sudarsan N. Studies on Assessment of Parameters Influencing Employee Performance // International Journal of Advances in Management and Economics. 2014. Vol. 3. p. 69-86.
5. Pareek U., Scherer J., Briinkerhoff L. Person-centered OD interventions In W.J. Rothwell and R. Sullivan (Ed.) Practicing Organisation Development: A guide for consultant. San Francisco, 2005. p. 376-402.

УДК 316.4

Шишкина Евгения Владимировна
Санкт-Петербургский государственный
университет

СОЦИАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ ДЕТЕЙ-СИРОТ: К ПРОБЛЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЦЕССОМ

Аннотация. Статья посвящена характеристике методологии целостного подхода в управлении процессом социальной адаптации детей-сирот. Актуальность такого подхода продиктована изменениями в системе социального сопровождения данной категории граждан российского общества, а также отсутствием исследований, проводимых в масштабах страны.

Ключевые слова: социальная адаптация, выпускники сиротских учреждений, социологические аспекты управления социальной адаптацией.

Shishkina Evgenia, V.
Saint-Petersburg State University

SOCIAL ADAPTATION OF ORPHANS: TO THE PROBLEM OF PROCESS MANAGEMENT

Abstract. The article is devoted to the characteristics of the methodology in the complete/holistic approach of management and process of the social adaption of the orphans. The relevance of such approach has been dictated by the changes in the social system supporting the given category of people of the Russian society, and also the lack of research that was performed in the country.

Keywords: social adaptation, the graduates of the orphanages (parentless institutions), sociological aspects of management in social adaption.

Социологические аспекты менеджмента – тема, достойная обсуждения не только в рамках конференции. Она обладает прикладными перспективами. Основные направления ее теоретического и прикладного осмысления:

- Социологический анализ поведения руководителей и подчиненных в рамках отдельно взятой организации;
- Социологический анализ отношений и взаимодействий больших социальных групп, связанных с управлением (например, управленческих элит), в масштабах целого общества;
- Оценка социально-экономических функций менеджмента;
- Социологический инструментарий в профессиональной деятельности менеджеров;
- Социологическое обеспечение политик (социальная, национальная, культурная, языковая и т.д.);
- Социологическая подготовка менеджеров.

С социологической точки зрения менеджмент характеризуется достаточно широко и рассматривается как организационно гибкое управление, которое осуществляется на профессиональной основе и ориентировано на достижение максимальной эффективности деятельности и полной реализации экономических и социальных потребностей. Менеджмент как социальный институт призван наиболее оптимально обеспечивать процессы производства и распределения благ и услуг.

Если говорить о социальном управлении то, здесь можно выделить несколько уровней:

- Управление людьми, социальными группами;
- Управление социальными отношениями;
- Управление социальными процессами.

Последний из них самый сложный и связан с необходимостью применения целостного, системного или комплексного подходов.

В рамках данной статьи остановимся на одной из актуальных проблем современности, носящей междисциплинарный характер и требующей рассмотрения в контексте национальной безопасности страны – на социализации и социальной адаптации выпускников сиротских учреждений. В 2016 году в системе обеспечения защиты детей-сирот произошли институциональные изменения, которые требуют своевременной социологической оценки. Речь идет о формальной трансформации статуса сиротских учреждений в центры семейного

воспитания. Их основная задача – создание комфортной развивающей среды для успешной социализации детей-сирот.

В крупных городах произошло слияние нескольких детских домов друг с другом (тем самым формально уменьшив городскую статистику по количеству детских домов), создание смешанных групп (дети с ограниченными возможностями здоровья проживают с детьми, не имеющими таких проблем), усиление материальной базы и технологического оснащения детских домов. Последний факт значительно уменьшил возможности выезда детей за пределы детских домов с целью посещения других учебных заведений или творческих мастерских. Тем самым происходит усиление статуса учреждения закрытого типа, а соответственно, негативных последствий подобным образом организованной социализационной среды. Уменьшается число агентов и институтов социализации детей-сирот.

Хотелось бы говорить о научной организации управления социализационными процессами. Для этого необходимо проводить в масштабах страны и отдельных регионов мониторинги, в рамках которых осуществлять сбор статистической и социологической информации о результатах процесса социальной адаптации выпускников сиротских учреждений. Не первый год в научных и околонучных публикациях транслируется следующая информация (со ссылкой на данные Генпрокуратуры РФ): по статистике 40% выпускников из детских домов становятся наркоманами и имеют алкогольную зависимость, другие 40% выпускников связаны с криминалом, 10% из числа выпускников сиротских учреждений заканчивают жизнь самоубийством, и только лишь 10% удается восстановиться после жизни в детском доме и начать налаживать свою жизнь (т.е. быть социально-адаптированными). Однако возникает вопрос о методологии сбора подобных данных.

Опыт общения и исследовательский опыт автора (в рамках осуществления руководства дипломными проектами по данной теме) показывают, что выпускники сиротских учреждений выходят во взрослую жизнь совершенно неподготовленными. После долгих лет, проведенных на полном государственном обеспечении, выпускники детских домов часто оказываются не готовыми к самостоятельной жизни, зачастую не имеют элементарных бытовых навыков, не умеют строить отношения друг с другом и окружающим миром. Они испытывают проблемы с обучением, не способны принимать самостоятельные ответственные решения и добиваться поставленных целей. Даже если у них были хорошие образовательные результаты (знания, умения, навыки учебной деятельности – чаще всего формально признанные в виде соответствующих оценок в аттестате) во время обучения в школе, это совершенно не означает, что он обладает необходимыми социальными, коммуникативными компетенциями, достаточно социально и профессионально адаптирован. К сожалению, такие дети, даже если и поступают в учреждения профессионального образования, то не могут продолжать обучение именно из-за сложностей в установлении межличностных и социальных контактов.

Самое понятное и простое объяснение проблемы неадаптированности выпускников сиротских учреждений – отсутствие или незначительный опыт жизни в семье, поскольку именно семья дает ребенку адаптационный потенциал ребенку. Начальным же «капиталом» детей-сирот зачастую становится отсутствие эмпатийного общения, жестокое обращение, социальная категоризация (причисление к группе людей с низким социальным статусом).

Следующим элементом управления процессом социальной адаптации нам видится анализ вторичных данных (результатов психологических, педагогических, медицинских и социологических исследований) – таким образом достигается более полное, целостное представление о сущности обсуждаемой проблемы и возможность оценить социальную адаптацию в нескольких направлениях: биологическом, медицинском, педагогическом, социологическом, психологическом.

Социологическое содержание понятия «социальная адаптация» укладывается в характеристику процесса вхождения индивида в социально-ролевые связи и отношения, в ходе которого личность овладевает принятыми в обществе социальными нормами, правилами, ценностями. При этом важно оценить следующие виды адаптации: физиологическая (совокупность ответных адаптационных реакций мобилизационного и защитно-приспособительского характера к условиям внешней среды), педагогическая (приспособление к системе образования, обучения и воспитания, которые формируют систему ценностных ориентиров), экономическая (процесс усвоения новых социально-экономических норм и принципов экономических отношений индивидов), психологическая (такое взаимоотношение среды и личности, которое приводит к оптимальному соотношению целей и ценностей личности и группы, процесс принятия себя) и трудовая (приспособление индивида к новому виду профессиональной деятельности, трудовому коллективу, условиям труда, особенностям конкретной специальности, приобретение трудовых навыков).

При целостном подходе к выстраиванию системы управления процессом социальной адаптации необходимо охарактеризовать ее как постоянный процесс активного приспособления индивида к условиям социальной среды и как его результат, выражающийся в характере поведения. Результат социальной адаптации зависит от ценностных ориентаций индивида, его целей и возможностей их достижения в определенной социальной среде.

Уже при первом приближении в понимании проблематики можно рассматривать социальную адаптированность как:

- способность жить в социальном пространстве прав и обязанностей,
- потребность в труде и ее реализация,
- позитивное отношение к социальному окружению,
- активное и ответственное отношение к себе и своему будущему.

Поскольку процесс социальной адаптации выпускников сиротских учреждений регламентируется системой различных социальных институтов (законодательство, образовательные учреждения, НКО и т.д.), требуется объективная оценка их социальной эффективности. Необходима также экспертиза программ социальной адаптации и сопровождения выпускников организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, реализуемых на уровне страны в целом, отдельных регионов, учебных заведений, благотворительных организаций.

Таким образом, в рамках данной статьи мы остановились лишь на ключевых методологических вопросах социологического сопровождения системы управления процессом социальной адаптации выпускников детских домов. В дальнейшем планируется проведение ряда эмпирических исследований по заявленной проблематике.

Список литературы

1. Дианин-Ховард А. Сотворенный для величия: лидерство как нравственный идеал. – СПб: Институт нравственного лидерства А. Дианина-Ховарда, 2012. 96 с.
2. Пашиковская И.Н., Королева Н.И. Менеджер в ситуации деятельности. Домоведение как новый вид социально-сервисной деятельности. СПб: Изд-во СПбГУСЭ, 2009. 127 с.

УДК 331

Якимов Юрий Михайлович
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет

ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К ПОНИМАНИЮ ПРИЧИННО-ФАКТОРНОГО КОМПЛЕКСА ДЕСТРУКТИВНОЙ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ

Аннотация. В статье рассмотрены основные подходы к пониманию причинно-факторного комплекса деструктивной трудовой деятельности работников предприятий, рассмотрены нормы-индикаторы, отражающие суть дихотомии «норма-девиация» применительно к трудовой деятельности.

Ключевые слова: трудовая деятельность, деструктивность, условия труда.

Yakimov Yuriy, M.
Saint-Petersburg State University of Economics

BASIC APPROACHES TO UNDERSTANDING THE CAUSE-FACTOR COMPLEX OF DESTRUCTIVE LABOR ACTIVITY OF EMPLOYEES OF ORGANIZATIONS

Abstract. In the article the main approaches to understanding the cause-factor complex of destructive labor activity of enterprise employees are considered, the norms-indicators reflecting the essence of the dichotomy «norm-deviation» with reference to labor activity are considered.

Keywords: labor activity, destructiveness, working conditions.

Изначально изучение деструктивной трудовой деятельности получило развитие в психологической науке в начале XX века и понимало под собой отрицательное отношение человека к самому себе или к другим, соответствующее этому отношению поведение. Однако, во второй половине XX века ситуация обострилась, приобретя характер социальной проблемы и оказавшись в предметной области социологов.

Под деструктивной трудовой деятельностью понимают выход работника за пределы статусно-ролевых предписаний, дисциплинарных рамок трудового процесса, а также несоответствие трудового поведения социальным нормам,

принятым в данном обществе, культуре, что вызывает напряженность во взаимоотношениях на производстве [2].

Обращение к социологической, социальной и философской литературе показывает, что деструктивную трудовую деятельность можно характеризовать на трёх уровнях:

- на уровне общества, что дает возможность говорить о делинквентности, а в зависимости от её распространения – о степени опасности, характерной для данного общества;
- на уровне социальных институтов, что связано с отклонением от норм, принятых в них, в частности – норм, связанных с трудовым процессом. Нарушение норм данного уровня менее опасно для общества, чем нарушение норм первого уровня. Так, за систематическое нарушение норм предприятия (низкая выработка, пассивность, недисциплинированность, обман и т.п.) следует увольнение как крайняя форма социального контроля. Но человек может найти себе работу на каком-нибудь другом предприятии, реализоваться в другом виде деятельности, на уровне трудового коллектива, как группы общения работников.

Понятие «деструктивная трудовая деятельность» является разновидностью, частным случаем девиантного поведения, связана с понятием социальной нормы, о нарушении которой идет речь. Таким образом, представляется необходимым соотнести понятия деструктивное поведение, девиантное поведение с нормой [1].

В качестве норм-индикаторов, отражающих суть дихотомии «норма – девиация» применительно к трудовой деятельности, логично выбрать требования, предъявляемые к работникам в рамках осуществления трудового процесса и отраженные в Трудовом кодексе РФ, а также в трудовом договоре, заключаемом между наемным работником и работодателем.

Первый блок критериев – связан с нарушением работником административных норм, которые имеют четкую расшифровку в соответствующих нормативных документах. Так, Трудовой кодекс РФ требует от работника «добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; выполнять установленные нормы труда, соблюдать нормы охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты; бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников; соблюдать трудовую дисциплину» [3]. Кроме того, в нем особо прописываются позиции, причисляемые к видам деструктивной трудовой деятельности:

- прогул, т.е. отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
- появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации-работодателя или объекта, где по поруче-

нию работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

Второй блок критериев связан с нарушением работником уголовных норм (хищение, мошенничество, взяточничество), нашедших отображение в УК РФ.

Перечисленные выше критерии являются с одной стороны, формальными требованиями регламентирующими деятельность людей, с другой – позволяют определить степень распространенности видов деструктивной трудовой деятельности среди работников организаций. Например, систематическое опоздание на работу, появление на работе в алкогольном или наркотическом опьянении, присвоение имущества предприятия и т.п.

Отдельного внимания заслуживает причинно-факторный комплекс деструктивной трудовой деятельности работников организаций. Таковыми могут становиться производственно-организационные причины (организация труда, отсутствие контроля, неудовлетворенность условиями труда) и личностные качества работника.

Можно предположить, что часть работников, проявляющих деструктивную трудовую деятельность, выражают некий протест против поведения своих работодателей: работа за «серую» зарплату; отсутствие обязательного «социального пакета» для работников; прием на работу без заключения трудового договора; работа с нарушением норм техники безопасности и охраны труда.

Другим основанием существования деструктивности становится отношение руководства к контролю над соблюдением трудовой дисциплины работниками, отношением самих работников к подобным нарушениям и оценка ими сложившейся ситуации.

Значимым основанием продуцирования деструктивной трудовой деятельности становится трудовая среда и условия труда, не отвечающие современным требованиям ведения экономической деятельности. Любая социальная система заинтересована в том, чтобы люди ориентировались в поведении на определенные нормы, способствующие ее сохранению. При этом каждая социальная система формирует собственные специфические механизмы социального контроля, минимизирующие деструктивное поведение, деструктивную трудовую деятельность, а управленческая деятельность рассматривается как условие преодоления деструктивной трудовой деятельности.

Список литературы

1. *Мордишева Л.Н.* Соотношение категорий девиантного и деструктивного поведения в трудовой сфере / Матер. IV Всеросс. социол. конгресса «Социология в системе научного управления». М.: ИС РАН, 2012. [Электронный ресурс]. URL: http://www.isras.ru/abstract_bank_congress4/1695.pdf.
2. Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / Отв. ред. *В.А. Ядов*. СПб., 2006. С. 47-48.
3. Трудовой кодекс РФ [Электронный ресурс] URL: <http://www.trudkodeks.ru/>.

Раздел X

Развитие общего образовательного пространства государств – участников СНГ

УДК 364

Айсмонтас Бронюс Броневич

Московский государственный
психолого-педагогический университет

Фёдорова Екатерина Евгеньевна

Благотворительный фонд «Твоя территория»,
г. Москва

Захарова Вера Юрьевна

Региональная благотворительная
общественная организация
по оказанию психологической помощи населению
психологами с инвалидностью
«Помогая другим – помогаешь себе», г. Москва

ОБУЧЕНИЕ СТУДЕНТОВ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОВЗ ОН-ЛАЙН КОНСУЛЬТИРОВАНИЮ: ОПЫТ, ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы профессиональной подготовки и трудоустройства студентов с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья по направлению «Психология». Представлен опыт сотрудничества в этой области факультета дистанционного обучения Московского государственного психолого-педагогического университета с Региональной Благотворительной общественной организацией по оказанию психологической помощи населению психологами с инвалидностью «Помогая другим – помогаешь себе» и Благотворительным фондом «Твоя территория». В 2017 году началось обучение на безвозмездной основе студентов с инвалидностью и ОВЗ ФДО МГППУ по программе «Особенности оказания кризисной психологической помощи детям и подросткам в дистанционном формате» на базе Благотворительного фонда «Твоя Территория» (СПб). В статье раскрываются цель, задачи, программа данной программы.

Ключевые слова: дистанционное обучение; студент с инвалидностью; ограниченные возможности здоровья; интернет консультирование; он-лайн консультирование; телефон доверия.

Aysmontas Bronyus, B.

Moscow State Psychological and Pedagogical University

Fedorova Ekaterina, E.

Charity Fund «Your area», Moscow

Zaharova Vera, Yu.

Regional Charitable public organization
for the provision of psychological assistance to the population
of psychologists with disabilities
«Helping others you help yourself», Moscow

TRAINING OF STUDENTS WITH DISABILITIES AND ON-LINE COUNSELING: EXPERIENCE, GAPS, PERSPECTIVES

Abstract. The article deals with the issues of vocational training and employment of students with disabilities and limited health opportunities in the direction of "Psychology". The experience of cooperation in this area of the faculty of distance education of the Moscow State Psychological and Pedagogical University with the Regional Charity Public Organization for providing psychological assistance to the population by psychologists with disabilities "Helping Others - Helping Yourself" and the Charity Fund "Your Territory" is presented. In 2017, students with disabilities and the OIA FDD MGPPU under the program "Peculiarities of rendering crisis psychological help to children and teenagers in a remote format" on the basis of the Charity Fund "Your Territory" (SPb) began their gratuitous training. The article reveals the goal, objectives, program of this program.

Keywords: distance learning; Student with a disability; Limited health opportunities "; Internet consulting; On-line counseling; helpline.

Факультет дистанционного обучения Московского государственного психолого-педагогического университета уделяет огромное внимание профессиональной подготовке студентов-психологов с инвалидностью и их дальнейшему трудоустройству [1, 2].

Трудоустройство людей с инвалидностью – традиционно сложный вопрос для нашего общества, даже если речь идет о достаточно простых рабочих профессиях, не требующих высокой квалификации. Проблема трудоустройства инвалидов после окончания ими учебных заведений высшего профессионального образования стоит еще более остро. На сегодняшний день только в Москве насчитывается более миллиона инвалидов. 235 тысяч из них – инвалиды трудоспособного возраста, из которых работать могли бы 150 тысяч. При этом реальная занятость инвалидов по Москве составляет всего 17-19%, в то время как в США 29%, во Франции и Великобритании- 40%, а в Китае и вовсе 80% от числа трудоспособных инвалидов.

В общественной палате города Москвы 30 октября 2015 г. состоялся расширенный круглый стол по теме: «Актуальные проблемы профессиональной адаптации и трудоустройства людей с инвалидностью, получающих или уже имеющих высшее образование», организованный комиссией по развитию предпринимательства ОПГМ при участии: Московского городского психолого-педагогического университета, Факультета дистанционного обучения МГППУ, Федерация психологов-консультантов России, Факультета психологии НИУ «Высшая школы экономики», Московской службы психологической помощи населению.

В работе круглого стола приняли участие руководители и специалисты общественных и некоммерческих организаций инвалидов, представители ВУЗовских программ содействия трудоустройству выпускников с инвалидностью, руководители бизнес-структур, студенты с инвалидностью, родители детей с инвалидностью.

Имеется очень интересный опыт сотрудничества с коллективом Региональной Благотворительной общественной организации по оказанию психологической помощи населению психологами с инвалидностью «Помогая другим – помогаешь себе». Этот уникальный проект создан в 2012 году на основе студенческой инициативы на базе ФДО МГППУ как действующая модель дистанционной психологической службы, в которой прежде всего самые маломобильные старшекурсники и выпускники (колясочники, травматик) могли бы делать первые шаги в профессии психолога. Никаких других возможностей для их профессиональной адаптации и трудоустройства на открытом рынке труда, кроме этой службы, как не было 3 года назад, так нет и по сей день, хотя психологов с инвалидностью уже почти 10 лет выпускают ФДО МГППУ и другие ВУЗы Москвы [4].

В 2012-2013 гг. все начиналось с того, что были созданы первых 4 дистанционных рабочих места. Сейчас в проекте работает 10 психологов с инвалидностью. За это время под руководством опытных профессионалов в лице руководителя проекта и супервизоров удалось сформировать полноценную психологическую службу с несколькими действующими отделениями (консультирования по переписке, консультирования голосом по телефону доверия и Skype, методического сопровождения, технической поддержки и связям с общественностью). За все время работы проекта около 40 начинающих психологов с инвалидностью получили возможность приобрести первоначальные профессиональные навыки в интернет-службе в виде практики, стажировки, работы волонтером-психологом, дополнительного обучения в дистанционной школе интернет-консультантов.

Имеется стабильный поток клиентов, которые доверяют психологам с ОВЗ. Более половины клиентов службы – люди с инвалидностью и их близкие. Вопросы, с которыми обращаются за психологической поддержкой, – одиночество, сложности адаптации, супружеские проблемы, переживание утраты, горе, межличностные отношения и др. В интернет-службе создана и поддерживается удобная форма организации виртуального рабочего пространства, сложившаяся система внутреннего электронного документооборота и отчетности, своя система рекламного и информационного продвижения и др. Психологи проекта большую часть времени работают бесплатно, как волонтеры. При этом клиенты получают психологическую помощь бесплатно. В 2013 г. и 2015 гг. были получены Президентские гранты.

В сентябре 2016 года факультет дистанционного обучения начал сотрудничать с Благотворительным фондом «Твоя территория» (Санкт-Петербург), которым руководит Екатерина Евгеньевна Фёдорова. Проект Благотворительного фонда «Твоя территория. Онлайн» направлен на комплексную поддержку молодых специалистов, имеющих ограниченные возможности здоровья и пре-

доставление рабочих мест для начала профессиональной деятельности. Помимо этого, проект нацелен на оказание кризисной дистанционной помощи детям, подросткам, а также молодёжи в возрасте до 23 лет, в связи высоким запросом, поступающим от подростков на линию анонимной дистанционной психологической помощи «Твоя территория. Онлайн» (www.твоятерритория.онлайн).

Проект был создан на базе телефонной службы экстренной психологической помощи «Детского Кризисного центра» в 2014 году в г. Санкт-Петербург. На сегодняшний день в проекте участвуют 30 психологов консультантов и около 50 психологов волонтеров, как начинающих, так уже имеющих очную практику специалистов. Только за 2016 год БФ «Твоя Территория» было принято 9093 обращения за помощью от детей и подростков из разных регионов России.

Формат работы БФ «Твоя Территория» – линия помощи твоятерритория.онлайн создана для оказания помощи детям и подросткам, которые находятся в тяжелой жизненной ситуации. Работа организована на трёх площадках:

- анонимный чат (психологическое консультирование в формате чата);
- электронная почта (психологическая помощь через электронное письмо);
- ответы на анонимные вопросы на странице фонда ask.fm.

Основные принципы БФ «Твоя Территория», на которых основано оказание психологической помощи:

- 1) анонимность (подросток имеет право не называть имя и любые другие данные о себе);
- 2) конфиденциальность (информация, полученная в ходе консультации, не разглашается. Исключения: угроза жизни ребёнка или окружающих, сообщения о готовящемся преступлении);
- 3) бесплатность (консультация предоставляется бесплатно, обеспечивая доступность помощи обратившемуся подростку в тяжелом эмоциональном состоянии).

БФ «Твоя Территория» сотрудничает с:

- ГБУ Городским психолого-педагогическим центром Департамента образования г. Москвы;
- Факультетом психологии Санкт-Петербургского Государственного Университета;
- Факультетом психологии Государственный Институт Психологии и Социальной Работы;
- Комитетом по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями;
- Молодежным информационным агентством «МИР»;
- Региональной общественной организацией «Центр защиты и развития личности» и другими организациями.

В рамках проекта «Твоя территория. Онлайн» с 9 марта по 4 апреля 2016 г. был организован и проведен курс «Подготовка онлайн консультантов» для 23 студентов с инвалидностью ФДО (12 вебинаров). Участие студентов с инвалидностью в проекте БФ «Твоя территория онлайн» позволяет получить практические навыки и умения ведения оффлайн-консультаций,

пройти практику на базе БФ «Твоя территория» и в дальнейшем трудоустроиться по специальности. В настоящее время студенты с инвалидностью ФДО проходят стажировку под супервизорством Екатерины Евгеньевны Фёдоровой. По результатам стажировки 5 человек будет официально трудоустроено в БФ «Твоя территория».

Необходимо отметить, что Е.Е. Фёдорова является членом государственной аттестационной комиссии ФДО МГППУ в 2016 г.

В 2017 году началось обучение на безвозмездной основе студентов с инвалидностью и ОВЗ ФДО МГППУ по программе «Особенности оказания кризисной психологической помощи детям и подросткам в дистанционном формате» на базе Благотворительного фонда «Твоя Территория» (СПб).

Цель программы:

- комплексная подготовка психологов-консультантов к работе подростками в дистанционном формате;
- применение теоретических знаний по психологическому консультированию;
- расширение знаний об оказании помощи детям и подросткам в кризисных ситуациях;
- приобретение практического опыта психологического консультирования детей и подростков в трудной или в кризисной ситуации на дистанции.

Для выполнения цели поставлены следующие задачи:

- формирование представлений об основных запросах и целях работы с учетом особенностей подросткового возраста;
- формирование представления о границах онлайн консультирования, специфике дистанционной психологической помощи в сравнении с традиционным психологическим консультированием;
- развитие коммуникативных навыков, специфичных для пространства онлайн чата;
- отработка техник установления контакта, сбора информации и формулирования обратной связи в формате письменного диалога;
- развитие рефлексии, навыка обсуждения коммуникативных и личностных трудностей, возникающих в работе.

Курс состоит из 10 встреч (28 часов).

В программу включены следующие вопросы:

1. Благотворительный фонд «Твоя Территория»: миссия, актуальность, принципы и формат работы, статистика и основная тематика обращений.
2. Особенности подросткового возраста.
3. Определение дистанционного психологического консультирования; виды дистанционного консультирования; цели консультирования (соотношение понятий консультирование и психотерапия); возможности и ограничения консультирования на дистанции; особенности работы консультанта на дистанции (профилактика профес-

- сионального выгорания). Этика онлайн консультанта, этический кодекс в онлайн консультировании.
4. Дистанционный формат консультирования подростков. Навыки/техники консультирования. Отработка навыков активного слушания и их адаптация к письменной форме работы. (Перефразирование, открытые и закрытые вопросы, отражение чувств, присоединение чувств к действиям, выражение собственных чувств).
 5. Отработка навыков консультирования детей и подростков на темы, связанные с подростковой сексуальностью, самоповреждающим поведением, нарушением пищевого поведения, травлей в учебном учреждении, работа с регулярными абонентами, психиатрия.
 6. Работа с суицидальным запросом: факторы суицидального риска; особенности эмоционального состояния детей и подростков, испытывающих суицидальные переживания; техники при работе с суицидальными абонентами.
 7. Работа с утратой (смерть близкого, завершение отношений, потеря здоровья или социального статуса): техники при работе с детьми и подростками, переживающими утрату.
 8. Работа с насилием (физическое, сексуальное): техники при работе с абонентами, пострадавшими от насилия.
 9. Особенности консультирования в формате ответов на анонимные вопросы. Виды обращений. Возможности и ограничения. Примеры из практики. (Домашнее задание 3 часа).
 10. Особенности консультирования по электронной почте. Виды обращений. Возможности и ограничения. Примеры из практики. (Домашнее задание 3 часа).
 11. Супервизия ответов на анонимные вопросы.
 12. Супервизия консультирования по электронной почте.
 13. Практическая часть работы в индивидуальном формате под руководством куратора направления и супервизией на одном из направлений: ответы на анонимные вопросы, консультирование по электронной почте. Включает ответ на 5 писем (10 часов).

Как показывает анализ опыта профессиональной подготовки студентов с инвалидностью и ОВЗ, сегодня у нас нет системы межведомственной координации, отсутствует нормативно отрегулированный и финансово обеспеченный механизм профессионального сопровождения и адаптации выпускников ВУЗов с инвалидностью. Также не отработаны механизмы совмещения гражданской инициативы, партнерского взаимодействия и государственной поддержки, обеспечивающие не только создание новых рабочих мест для выпускников ВУЗов с инвалидностью, но и последующую поддержку и функционирование уже созданных рабочих мест. Трудоустройство людей с инвалидностью, и в частности, выпускников ВУЗов, нельзя выделять в отдельную проблему, т.к. оно тесно связано с вопросами общей социализации человека с инвалидностью (в семье, детском саду, школе, ВУЗе, в трудовом коллективе, в обществе в целом, вне зависимости от времени приобретения инвалидности), а также вопросами социокультурной и ле-

чебно-восстановительной реабилитации. На практике решением вопросов социализации и социокультурной реабилитации зачастую вынуждены заниматься ВУЗы и ССУЗы, где проходят обучение люди с инвалидностью. Но при этом у большинства ВУЗов нет ни опыта, ни специалистов, знающих об особенностях работы с инвалидами, ни дополнительного финансирования, позволяющего таких специалистов привлечь или дополнительно обучить [3, 5, 6, 7].

Мы попытались представить очень важный опыт сотрудничества НКО, БФ и факультета дистанционного обучения МГППУ по поиску общих усилий в решении вопросов профессиональной подготовки лиц с инвалидностью и ОВЗ, а также их дальнейшего трудоустройства. Необходимо продолжать этот опыт, анализировать его и обобщать.

Список литературы

1. *Айсмонтас Б.Б.* Социальная реабилитация и интеграция в общество студентов с ОВЗ: (опыт, проблемы, перспективы) / Психологическая помощь социально незащищенным лицам с использованием дистанционных технологий (интернет-консультирование и дистанционное обучение): Матер. III Междунар. науч.-практ. конференции. Москва, 27-28 февраля 2013 г. / Под ред. *Б.Б. Айсмонтаса, В.Ю. Меновщикова*. М. : МГППУ, 2013. С. 223-229.
2. *Айсмонтас Б.Б., Уддин М.А.* Сравнительный анализ личностных особенностей студентов очного и дистанционного обучения (на примере студентов-психологов) [Электронный ресурс] // Психологическая наука и образование psyedu.ru. 2013. №4.
3. *Денисова О.А., Леханова О.Л.* Алгоритм психолого-педагогического и социального сопровождения образования лиц с инвалидностью в вузе: опыт проектирования и реализации / Инклюзивное образование: теория и практик: Сб. матер. междунар. науч.-практ. конференции. 2016. С. 838-849.
4. *Захарова В.Ю.* Проект «Взаимопомощь» и новые возможности профессиональной адаптации на рынке труда психологов с инвалидностью (из опыта работы дистанционной психологической интернет-службы РБОО «Помогая другим – помогаешь себе») / Психологическая помощь социально незащищенным лицам с использованием дистанционных технологий (интернет-консультирование и дистанционное обучение): Матер. V Междунар. науч.-практ. конференции. Москва, 29-31 октября 2015 г. / Под ред. *Б.Б. Айсмонтаса, В.Ю. Меновщикова*. М. : МГППУ, 2015. С. 50-56.
5. *Мартынова Е.А., Романенкова Д.Ф.* Принципы разработки и реализации адаптированных образовательных программ профессионального образования и обзорный анализ их внедрения в вузах и колледжах России // Специальное образование: научно-методический журнал. Екатеринбург, 2016. № 2(42). С. 122-135.
6. *Меновщиков В.Ю.* Психологическое консультирование и психотерапия в интернете. М.: Спутник+, 2010.
7. *Моховиков А.* Телефонное консультирование. М.: Litres, 2015.
8. *Однцова М.А.* Психология жизнестойкости: Учеб. пособие. М.: ФЛИНТА: Наука, 2015. 296 с.

УДК 37.014.53

Геворкян Майрануш Маратовна
Армянский государственный
педагогический университет
им. Х. Абовяна

СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ПОЛИКУЛЬТУРНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В АРМЕНИИ

Аннотация. В статье рассматриваются особенности, возможности и педагогические риски поликультурного образования в образовательной среде Армении. Обосновано, что проблема поликультурности уже давно вышла за рамки ее изучения в контексте многонационального региона и рассматривается с позиции культурологического подхода. Определение особенностей и возможностей поликультурного образования делает необходимым учет нежелательных последствий, вызванных существующими рисками. В качестве основных рисков поликультурного образования выделены: стратегические риски, личностные риски, психологические риски, коммуникативные риски, социокультурные риски.

Ключевые слова: поликультурное образование, культурологический подход, диалог культур, культурное развитие личности, педагогические риски, социально-культурные риски.

Gevorgyan Mayranush, M.
Armenian State Pedagogical University
named after Kh. Abovyan

STRATEGY FOR POLICULTURAL EDUCATION DEVELOPMENT

Abstract. This article is focused on the peculiar properties, opportunities and pedagogical risks of the multicultural education in the educational environment of Armenia. It is substantiated that the problem of multiculturalism has long gone beyond the scope of its study in the context of the multicultural region and viewed from the position of culturological approach. Determination of the features and opportunities of multicultural education makes it necessary to consideration of undesirable consequences caused by the existing risks. As a basic risks of multicultural education are marked: strategical risks, personality risks, psycological risks, communicative risks, social-cultural risks.

Keywords: multicultural education, culturological approach, dialogue of cultures, cultural development of the personality, pedagogical risks, social-cultural risks.

В последние десятилетия проблема человеческого общежития в многонациональном, многокультурном, разнообразном мире приобретает особую актуальность и востребованность. Миграция, возникающие новые коммуникативные системы, возрастающая экономическая и культурная взаимозависимость обществ приводит к объединению человечества. Этот важный фактор не может не влиять на систему образования. Тем более, что стратегия развития системы образования с учетом современных реалий, модернизационных процессов, неизбежностью глобализации в разных сферах жизни диктуют новые требования к системе образования. Поэтому, задачей стратегического значения для системы образования являет-

ся включение поликультурного компонента в процесс развития системы образования. В Законах «Об образовании» и «О высшем и послевузовском образовании» актуализируется необходимость формирования готовности личности к успешной, бесконфликтной жизнедеятельности в современном социокультурном мире. В частности, в Законе «Об образовании» РА отмечается: «Образовательная система Республики Армения направлена на укрепление духовного и интеллектуального потенциала армянского народа, сохранение и развитие национальных и общечеловеческих ценностей (статья 4.3.). Принципами государственной политики в области образования являются ... гуманистический характер образования, приоритет общечеловеческих ценностей; интеграция в международную образовательную систему (статья 5.4.)» [4].

В законе «О высшем и послевузовском образовании» республики Армения принципами государственной политики в области высшего и послевузовского профессионального образования выделяются мобильность студентов, возможность получать и продолжить образование вне Армении (статья 4.5., 4.6.) [5].

Однако, справедливости ради нужно отметить, что поликультурное образование как стратегическая задача развития системы образования – не единственный фактор, актуализирующий поликультурный компонент в системе образования. К вышесказанному можно добавить также миграционные процессы.

Еще одним немаловажным фактором актуальности поликультурного образования в Армении можно подчеркнуть культурологический подход к этой проблеме. Поскольку в поликультурном воспитании речь идет о взаимодействии культур, о диалоге культур (М.М. Бахтин) [1], о культурном развитии человека (Л.С. Выготский) [2].

Это актуализирует необходимость формирования нового поликультурного мышления, поиска новых путей межкультурного взаимодействия, что является не только одним из эффективных средств позитивной и целенаправленной организации этнокультурных процессов в обществе, средством интеграции системы образования в общемировое образовательное пространство, но и задачей государственного назначения.

Актуальность и необходимость проблемы поликультурного образования в многонациональном регионе очевидна и достаточно активно, многоаспектно исследуется в трудах западных и российских ученых.

Однако в условиях моноэтнического региона, каковым является Армения, поликультурное образование как актуальная психолого-педагогическая проблема принимается неоднозначно, а иногда даже враждебно. Причина заключается в устоявшемся противоречивом мнении о том, что поликультурное образование будет препятствовать формированию национального самосознания, национальной идентичности подрастающего поколения. Однако такой подход к воспитанию личности в многокультурном, разнообразном мире совершенно не оправдан, так как одним из факторов, позитивно влияющих, способствующих поликультурному воспитанию, диалогу культур является чувство национального самосознания, осознание принадлежности к определенной культуре, этносу. Таким образом, вопросы о том, что поликультурный диалог может отдалить молодежь от своих национальных корней (наши молодые люди и так стоят на

границы интеграции, ассимиляции с «чужой» культурной средой, легко могут забыть свои исторические корни), являются необоснованными и маловероятными. Наоборот, в условиях глобализационных процессов поликультурный диалог помогает обратиться к собственной культуре, а сравнение «свой – чужой» побуждает по-новому осознать, оценить свою культуру, свое историческое прошлое и настоящее.

Это актуализирует необходимость формирования нового поликультурного мышления, поиска новых путей межкультурного взаимодействия, что является не только одним из эффективных средств позитивной и целенаправленной организации этнокультурных процессов в обществе, средством интеграции системы образования в общемировое образовательное пространство, но и задачей государственного назначения [3].

Определение особенностей и возможностей поликультурного образования делает необходимым учет нежелательных последствий, вызванных существующими рисками. «Риск представляет собой постоянный и неустранимый компонент любой человеческой деятельности, как созидательной, так и разрушительной, что требует адаптации человека к рискогенной среде. Категория «риск» имеет структурный характер и включает в себя ситуацию риска; оценку риска, степень ее осознанности субъектов риска; факторы риска; ситуацию выбора; границы риска и зону риска» [7. С. 14].

Педагогические риски поликультурного образования нами рассматриваются все непредвиденные реакции и проявления, связанные с возможностью возникновения затруднений при переходе субъектов системы образования от монокультурного к многокультурному мышлению, содержащие в себе явную или скрытую опасность реализации задач поликультурного образования.

Проведенные нами исследования (Геворкян М.М., 2010-2016) позволили выявить и обосновать следующие риски поликультурного образования с учетом этнического состава региона и возможностей поликультурного диалога:

1. Стратегические риски – стратегия развития системы образования с учетом современных реалий, модернизационных процессов, неизбежностью глобализации в разных сферах жизни. Задачей стратегического значения для системы образования является включение поликультурного компонента в образовательные стандарты всех уровней образования.

2. Личностные риски – готовность субъектов системы образования к взаимодействию в поликультурном образовательном пространстве. Личностные риски рассматриваются двояко: с одной стороны, осознанная готовность педагога к организации учебно-воспитательного процесса с учетом поликультурного фактора. С другой стороны – готовность учащихся к поликультурному диалогу.

3. Психологические риски – связанные с трудностями перехода от монокультурного к многокультурному мышлению. Эти трудности связаны с непониманием, не соответствием культурных норм, ценностей, противоречием во взаимоотношениях свой чужой в контексте культуры, что может вызвать культурный шок, разные степени проявления этноцентризма и т.д.

4. Коммуникативные риски, связанные с коммуникативными умениями и готовностью личности взаимодействовать в социуме. В поликультурном образовательном пространстве на первый план выходит проблема межкультурной коммуникации и формирования межкультурной коммуникативной компетенции. В этом аспекте можно выделить разные формы рисков:

- риски, связанные с невладением иностранных языков, в этом случае основным коммуникативным языком выступает родной язык (в нашем случае – армянский), что затрудняет процесс интеграции личности в общемировую образовательную среду.
- риски, связанные с проблемой двуязычия, чаще всего – русского языка, хотя нередко можно встретить знание армянского и английского языков.
- риски, связанные с интерактивной, перцептивной, эмпатийной сторонами межкультурной коммуникации в поликультурном образовательном пространстве.

5. Социокультурные риски как производная от социальных рисков. Социальные риски в общем значении рассматриваются как: «Деятельность человека или отказ от нее в ситуации риска (выбора, неопределенности (которые присущи любой сфере жизнедеятельности), требующая от него оценки собственных действий, выработки необходимых социальных качеств, а также учет и регулирование воздействия социальных факторов, при воздействии которых сохраняется вероятность негативного воздействия на жизнедеятельность людей, последствия которых могут негативно повлиять на жизнь и здоровье людей» [7. С. 14]. Контексте социальных рисков для нас особое значение имеет проблема социально-культурной идентификации в рамках поликультурного образования. Как отмечают В.А. Ершов и И.Д. Лельчицкий: «Задача социально-культурной идентификации в рамках поликультурного образования предполагает формирование национально-культурного самосознания, основанного как на ценностях уважения иных этнических общностей и стремления к пониманию их особенностей, так и способности критического их изучения» [6. С. 59]. В контексте социальных рисков мы особо подчеркиваем учет поликультурного фактора в деятельности социальных институтов, в частности семьи и школы. Особенно хотим подчеркнуть роль семьи, так как семья, вместе с родственниками, соседями, религиозными общинами, этносом, является первичной референтной группой, выполняет ряд функций и несет определенную ответственность. Во-первых, в семье происходит первичный этап социализации личности, а это значит, что «первая встреча» ребенка с культурой происходит именно в семье. От того, как «будет организована эта «встреча», каким будет «взаимодействие ребенка и культуры», зависит как пройдет дальнейший диалог культур (по М.М. Бахтину) [1], дальнейшее культурное развитие ребенка (по Л.С. Выготскому) [2]. Значит, важное значение имеет также уровень культурного развития семьи. Вслед за Л.С. Выготским, кто выдвигает понятие детской примитивности, мы склонны выдвинуть понятие примитивной семьи как особой формы недоразвития, то есть задержки в культурном развитии.

Таким образом, выявление особенностей, возможностей и рисков поликультурного образования в современном мире поможет учитывать культурные и образовательные интересы представителей разных национальностей и этнических групп, что, с одной стороны, будет иметь стратегическое значение в конкурентоспособности образовательных учреждений в условиях мобильности образования и перехода вузов на международный уровень. С другой стороны, выявление эффективных способов и механизмов предотвращения или путей и технологий минимизации возникновения и развития рисков в современном поликультурном пространстве более гармонично и более целостно сделает процесс развития личности в современном многокультурном, многообразном мире.

Список литературы

1. Бахтин М.М. Эстетика словесного творчества. М., 1986. 445 с.
2. Выготский Л.С., Лурия А.Р. Этюды по истории поведения: Обезьяна. Примитив. Ребенок. М.: Педагогика-Пресс, 1993. 224 с.
3. Геворкян М.М., Геворкян А.М. Модель межнационального поликультурного диалога: психолого-педагогический подход: Научно-методический труд. Ереван: Артагес, 2016. 172 с.
4. Закон «Об образовании» Республики Армения // <http://www.edu.am/index.php?id=5&topMenu=1&menu1=85&menu2=89&arch=0>.
5. Закон «О вузовском и послевузовском образовании» Республики Армения // <http://www.edu.am/index.php?id=5983&topMenu=-&menu1=85&menu2=89&arch=0>.
6. Ершов В.А., Лельчицкий А.Д. Социально-культурная идентификация как условие реализации поликультурного образования / Социальные риски в современном поликультурном обществе: психологические и педагогические аспекты: Матер. междунар. науч.-практ. конференции. Тверь: Твер. гос. ун-т; М.: Издательство Московского психолого-социального института, 2008. С. 55-59.
7. Копылова Н.В. Социологический и акмеологический анализ понятия «социальный риск» / Социальные риски в современном поликультурном обществе: психологические и педагогические аспекты: Матер. междунар. науч.-практ. конференции. Тверь: Твер. гос. ун-т; М.: Издательство Московского психолого-социального института, 2008. С. 10-15.

УДК 376

Макарьев Игорь Сергеевич
Санкт-Петербургская академия
постдипломного педагогического образования

МОДЕЛЬ ДИФФЕРЕНЦИАЛЬНОЙ ДИАГНОСТИКИ ПОТРЕБНОСТНЫХ СОСТОЯНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ИНКЛЮЗИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация. В статье рассматриваются теоретические основания построения модели дифференциальной диагностики особых образовательных потребностей как способа диагностики особых психических состояний обучающихся.

Ключевые слова: инклюзивное образование, дифференциальная диагностика, особые образовательные потребности.

© Макарьев И.С., 2017.

Makaryev Igor, S.
Saint-Petersburg Academy
of Postgraduate Pedagogical Education

THE MODEL OF DIFFERENTIAL DIAGNOSTICS OF THE REQUIREMENT STATES OF STUDENTS IN THE IMPLEMENTATION OF INCLUSIVE EDUCATION

Abstract. The article considers theoretical bases of construction the model of differential diagnostics of special educational requirements as a method of diagnostics of special mental states of students.

Keywords: inclusive education, differential diagnostics, special educational requirements.

Наибольшие сложности для диагностики потребностных состояний представляют вопросы дифференциации. Дифференциальная диагностика широко применяется в медицине. Она рассматривается как способ диагностики, исключая не подходящие по каким-либо фактам или симптомам заболевания, возможные у больного, что в конечном счёте должно свести диагноз к единственно вероятной болезни.

Применяется дифференциальная диагностика в специальной психологии и в специальной (коррекционной) педагогике. Ее необходимость вызвана несколькими обстоятельствами. Во-первых, это трудность диагностики как самого дизонтогенеза, так и симптомов нарушений внутри него. Во-вторых, многие синдромы имеют ряд сходных симптомов, а это осложняет отграничение дефицитарной симптоматики (например, выпадение функции или ее незрелость) от продуктивной (патологические новообразования). Далее затрудняется и решение основного вопроса диагностики: процессуальный, текущий или резидуальный, остаточный характер имеет данное нарушение. Без учета этих особенностей не может быть точной диагностики ограничений жизнедеятельности, а следовательно, и определения адекватного подхода к абилитационным (реабилитационным) и/или коррекционно-развивающим мероприятиям. В-третьих, получение объективных данных о различных сторонах ограничений жизнедеятельности требует всестороннего сравнительного исследования и анализа. Их результаты, полученные на определенной группе дизонтогенеза, сопоставляются с аналогичными данными группы типично развивающихся детей (без ограничений жизнедеятельности) того же возраста, а затем с аналогичными данными детей с другой формой дизонтогенеза. Только в этом случае выявленные отличия могут быть квалифицированы как специфические.

И.А. Шаповал указывает, что основной задачей дифференциальной диагностики в специальной психологии является квалификация нарушения в развитии с отнесением данного конкретного случая к определенному варианту дизонтогенеза и педагогической группе. Отсюда вытекают и те задачи, которые решает дифференциальная диагностика:

- отграничение друг от друга сходных картин аномального развития различного генеза;
- выявление первичности или вторичности конкретного дефекта;

- изучение атипичного протекания дизонтогенеза;
- определение роли различных дефектов при сложных, комплексных отклонениях;
- выявление связи между дизонтогенетическими (признаками нарушенного развития) и энцефалопатическими (повреждение мозговых структур) расстройствами [6].

В системе образования дифференциальная диагностика осуществляется обычно специалистами психолого-медико-педагогической комиссии и решает следующие задачи:

- 1) уточнение диагноза и определение типа образовательной программы (адаптированной программы), и образовательной организации, в которой проводится коррекционно-педагогическое обучение и психолого-педагогическое сопровождение ребенка с особыми образовательными потребностями;
- 2) отграничение сходных состояний при различных психофизических нарушениях, уточнение клинического, психолого-педагогического и функционального диагноза;
- 3) прогнозирование возможностей воспитания и обучения ребенка на основе выявленных ограничений жизнедеятельности, а также определение путей и средств коррекции и компенсации физических, психических, интеллектуальных, сенсорных или других нарушений в процессе психолого-педагогического сопровождения.

Дифференциальная диагностика имеет важное значение при описании, выявлении и обеспечении удовлетворения особых образовательных потребностей обучающихся. Мы рассматриваем *дифференциальную диагностику особых образовательных потребностей* как способ диагностики особых психических состояний обучающихся, при котором выявляются объективные и/или субъективные признаки (симптомы) или какие-либо контекстные факторы, отличающие данное психическое состояние от другого в их сравнении и противопоставлении [2; 4; 5; 7].

Трудности дифференциальной диагностики потребностных состояний заключаются в незрелости личности детей, элементарности проявлений и моносимптомности. Проявляются эти состояния по-разному, но дифференцировать их необходимо, так как соответственно, и тактика психолого-педагогического сопровождения должна быть различной.

Поскольку состояние – это многомерное явление (Л.В. Куликов, 2000; А.О. Прохоров, 2011), то любое состояние может быть описано широким спектром параметров. Для определения психолого-педагогических особенностей потребностных состояний у обучающихся и проведения дифференциальной диагностики с таковыми обучающимися мы руководствовались следующими показателями:

1. *Количественная характеристика* (тензионные показатели отражают степень напряжения).
2. *Качественная характеристика* (эмоциональные (модальностные) показатели определяются качественным своеобразием эмоциональных состояний: тревога, наслаждение, созерцание...).

3. *Знак описываемого состояния* (полярность состояний).
4. *Интенсивность психических процессов* (активационные показатели).
5. *Длительность* (временные показатели отражают продолжительность, устойчивость состояний).
6. *Динамика* (темп протекания, быстрота возникновения или изменения эмоций).
7. Степень осознанности.
8. *Саморегуляция* (тонические показатели отражают тонус, ресурс сил индивида) [3. С. 34].

Модель дифференциальной диагностики потребностных состояний включает следующие компоненты: *методологический подход, принципы, задачи, стадии и фазы*. Модель дифференциальной диагностики потребностных состояний представлена на рис. 1.

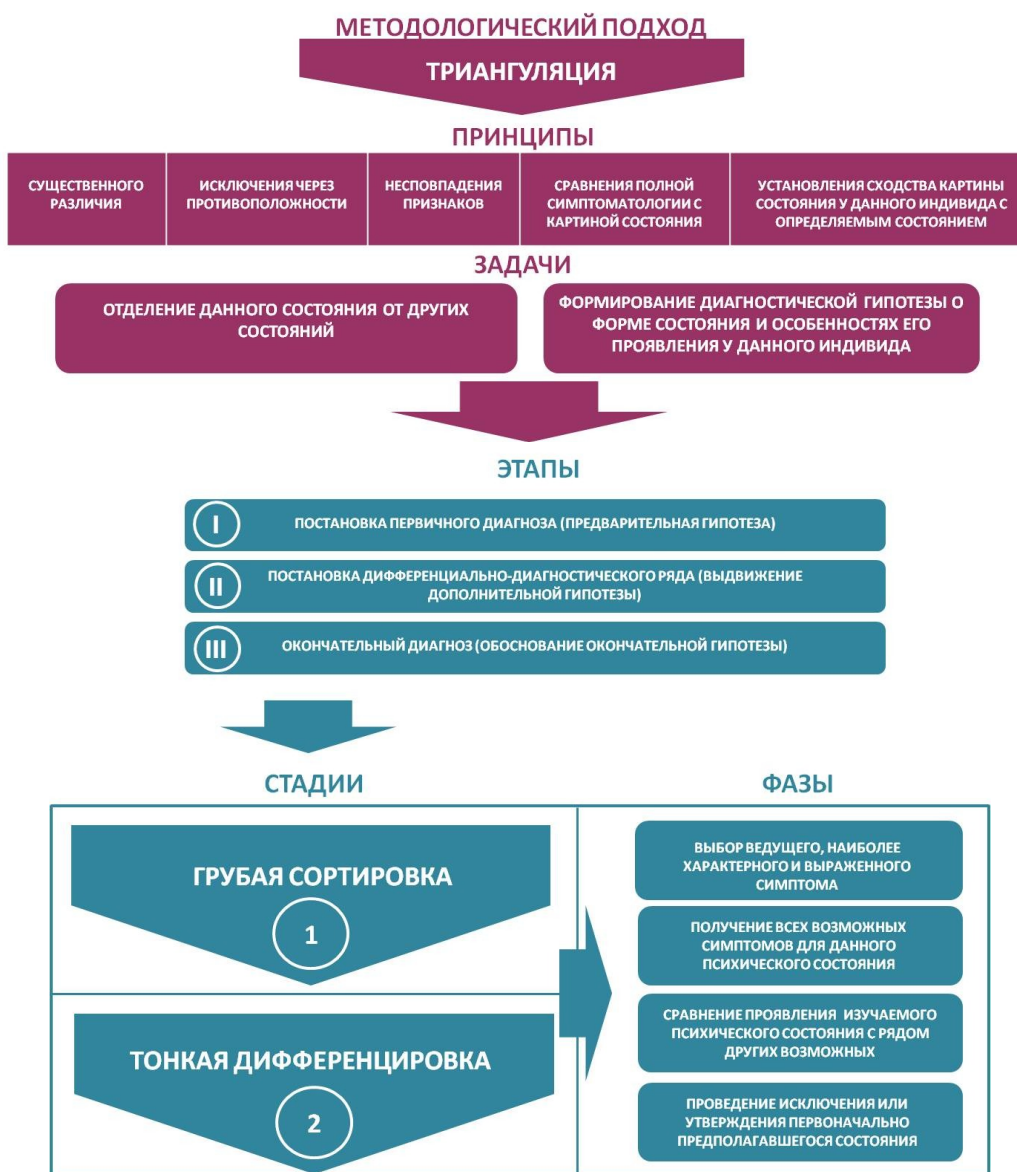


Рис. 1. Модель дифференциальной диагностики потребностных состояний

Рассмотрим основные компоненты представленной модели более подробно.

При дифференциальной диагностике потребностных состояний основным методологическим подходом является *триангуляция*. Впервые по отношению к методологии психологического исследования данный термин был использован Дональдом Т. Кэмпбеллом. Он утверждал, что действительность всегда требует использования нескольких методов и нескольких источников данных [8. С. 81-105].

Дэвид и Джулия Джери полагают, что применение множества различных методов исследования (они называют это триангуляцией подходов) предоставляет больше возможностей для достижения валидности [1. С. 361].

В современной психологии под триангуляцией понимается «использование данных из различных источников, различными методами сбора данных и различными исследователями, по возможности всеми триангуляционными техниками, обладающими необходимой надежностью» [10. С. 404].

Исходя из методолого-теоретических оснований диагностики особых образовательных потребностей обучающихся [2], мы предлагаем использовать два метода диагностики потребностных состояний: *качественный* и *количественный*.

Комбинированное использование количественного (статистического) и качественного (клинического) методов исследования при дифференциальной диагностике потребностных состояний рассматривается нами как триангуляция. Подобное комбинирование методов приводит к соединению преимуществ обоих методологий, и как следствие – более точным и обоснованным оценкам.

J. Morse (1991) предлагает классифицировать методологическую триангуляцию как одновременную или последовательную. «Одновременная триангуляция предполагает параллельное использование и количественных, и качественных методов. В данном случае между двумя используемыми альтернативными методологиями присутствует мало взаимодействия. Последовательная триангуляция используется в случае, если «полученные при помощи одной методологии данные, применяются в качестве основания для последующего привлечения альтернативной методологии» [9. С. 120].

Следующим компонентом модели (см. рис. 1) являются принципы дифференциальной диагностики потребностных состояний. К принципам дифференциации при диагностике потребностных состояний следует отнести:

- принцип существенного различия;
- принцип исключения через противоположности;
- принцип несовпадения признаков;
- принцип сравнения полной симптоматиологии с картиной предполагаемого состояния;
- принцип установления сходства картины состояния у данного индивида с определяемым состоянием и отличием его от всех остальных возможных состояний (диагноз устанавливается путем простого исключения всех остальных диагнозов).

Следующим компонентом модели (см. рис. 1) являются *задачи* дифференциальной диагностики потребностных состояний. К задачам дифференциации при диагностике потребностных состояний следует отнести:

- отделение данного состояния от других состояний;
- формирование диагностической гипотезы о форме состояния и особенностях его проявления у данного индивида.

Этапы являются следующим компонентом модели дифференциальной диагностики потребностных состояний (см. рис. 1):

1 этап: постановка первичного диагноза (предварительная гипотеза).

2 этап: постановка дифференциально-диагностического ряда (выдвижение дополнительной гипотезы).

3 этап: окончательный диагноз (обоснование окончательной гипотезы).

Следующий компонент модели (см. рис. 1) – *стадии* дифференциальной диагностики потребностных состояний. В процессе дифференциации при диагностике потребностных состояний следует различать две стадии: первая стадия – грубая сортировка; вторая стадия – тонкая дифференцировка.

В процессе дифференцировки следует учитывать, что потребностные состояния должны отвечать определенным критериям. К этим критериям следует отнести: критерий тотальности; критерий относительной стабильности; критерий выраженности до степени, нарушающей социальную адаптацию индивида. При этом следует учитывать, что для диагностики потребностных состояний необходимо наличие всех трех критериев.

И последним компонентом предлагаемой нами модели (см. рис. 1) являются четыре *фазы* дифференциальной диагностики потребностных состояний. В процессе дифференциации при диагностике потребностных состояний следует различать следующие четыре фазы:

Первая фаза – выбор ведущего, наиболее характерного и выраженного симптома;

Вторая фаза – получение всех возможных симптомов для данного психического состояния;

Третья фаза – сравнение проявления изучаемого психического состояния с рядом других возможных состояний;

Четвертая фаза – проведение исключения или утверждения первоначально предполагавшегося состояния при нахождении различий одного из двух принципом дифференциации.

И в заключение следует отметить, что по формам проведения дифференциальная диагностика потребностных состояний не имеет существенных различий от других видов диагностики.

Список литературы

1. Большой толковый социологический словарь/ Сост. Дэвид Джери, Джулия Джери; Пер. с англ. Н.Н. Марчук. Т. 2: П – Я. М.: АСТ, Вече, 1999. 528 с.
2. Макарьев И.С. Вопросы терминологии при разработке теоретико-методологических оснований диагностики особых образовательных потребностей обучаю-

щихся / Инклюзивное образование: от педагогической теории к практике: матер. и докл. СПб.: СПб ГБПОУ «Охтинский колледж», 2015. 208 с.

3. Прохоров А.О., Валиуллина М.Е., Габдреева Г.Ш., Гарифуллина М.М., Менделевич В.Д. Психология состояний: Учеб. пособие/ Под ред. А.О. Прохорова. М.: Изд-во «Когито-Центр», 2011. 624 с.

4. Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья: приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 19 дек. 2014 г. №1598.

5. Федеральный государственный образовательный стандарт образования обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями): приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 19 дек. 2014 г. №1599.

6. Шаповал И.А. Методы изучения и диагностики отклоняющегося развития: Учеб. пособие. М.: ТЦ Сфера, 2005. 320 с.

7. Эвербек Г. Дифференциальная диагностика болезней в детском возрасте / Пер. с нем. М.: Медицина, 1980. 368с.

8. Campbell Donald T., Fiske Donald W., Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix, In: Psychological Bulletin 56/1959 No. 2, pp. 81–105.

9. Morse J. Approaches to Qualitative-Quantitative Methodological Triangulation // Nursing Research. 1991. Vol. 40. N 1. P. 120–128.

10. Robson C. Real world research: A resource for social scientists and practitioner-researchers. 8th ed. Oxford: Blackwell, 1998.

УДК 316.378

Мухаметзянова Флера Габдульбаровна
Панченко Ольга Львовна
Казанский (Приволжский) государственный
университет

ФАСИЛИТАЦИЯ КАК МЕХАНИЗМ РАЗВИТИЯ СУБЪЕКТНО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА

Аннотация. Статья представляет собой постановку проблемы использования социально-психологических и педагогических механизмов организации субъектно-ориентированного образовательного пространства. Рассмотрены базовые понятия субъектно-ориентированного подхода в образовании. Метод фасилитации обозначен как один из главных механизмов развития образовательной среды в современном обществе. Выявлены особенности фасилитатора как субъекта в сравнении с другими понятиями в данном терминологическом ряду. Обозначены принципы фасилитации, задачи фасилитатора в образовательном процессе. Проявление феномена фасилитации в развитии студентов рассматривается в двух аспектах: социально-психологическом и педагогическом. Реализация концепции фасилитации в высшем образовании предполагает создание ряда педагогических условий для всестороннего развития личности студентов как субъектов образовательного пространства: повышение степени субъективной значимости обучения для студентов как субъектов учебно-профессиональной деятельности; конгруэнтность преподавателя; психологическая безопасность образовательной среды; психологическая свобода для студента и преподавателя.

© Мухаметзянова Ф.Г., Панченко О.Л., 2017.

Ключевые слова: фасилитация, субъект, субъектно-ориентированное образовательное пространство, метод, фасилитатор.

**Mukhametzhanova Flair, G.
Panchenko Olga, L.**
Kazan (Volga) State University

FACILITATION AS THE MECHANISM OF DEVELOPMENT OF THE SUBJECT-ORIENTATED EDUCATIONAL SPACE

Abstract. The article is a statement of the problem of using socio-psychological and pedagogical mechanisms of organization of subject-oriented educational space. The basic concepts of the subject-oriented approach in education are considered. The method of facilitation is designated as one of the main mechanisms for the development of the educational environment in modern society. The features of the facilitator as a subject are revealed in comparison with other concepts in this terminology. The principles of facilitation, the tasks of the facilitator in the educational process are indicated. The manifestation of the phenomenon of facilitation in the development of students is examined in two aspects: socio-psychological and pedagogical. The realization of the concept of facilitation in higher education presupposes the creation of a number of pedagogical conditions for the comprehensive development of the personality of students as subjects of the educational space: an increase in the degree of subjective significance of instruction for students as subjects of educational and professional activity; Congruence of the teacher; Psychological safety of the educational environment; Psychological freedom for students and teachers.

Keywords: facilitation, subject, subject-oriented educational space, method, facilitator.

Динамичное развитие социальных систем вызывают необходимость постоянного поиска все новых форм организации образовательного пространства. Соответствие ускоряющимся темпам общественных перемен обеспечивается за счет использования субъектно-ориентированного образовательного пространства. Вместе с тем, развитие такого пространства требует применения определенных социальных и социально-психологических механизмов. В качестве одного из таких механизмов мы рассматриваем фасилитацию.

Субъектно-ориентированное образовательное пространство предполагает активное взаимодействие основных субъектов учебно-профессиональной деятельности – обучаемых и преподавателей. Исходным здесь выступают понятия «личность», «субъект», «образовательное пространство». В современном социогуманитарном научном знании (психологии, педагогике, социологии, философии) до сих пор нет общепринятого мнения относительно разграничения понятий «личность» и «субъект». Эти понятие рассматриваются либо как синонимичные, либо как производные. В зарубежной науке данные понятия вообще неразличимы, что подтверждается отсутствием в англоязычном контенте адекватных лингвистических аналогов. В данной статье мы исходим из понимания, что личность всегда есть субъект социальных отношений, поскольку сущность основных личностных характеристик – ответственность, целеустремленность, саморазвитие – изначально субъектна. Соответственно, анализ данных базовых понятий выводит нас на понимание интегрального понятия «субъектно-ориентированное образовательное пространство». Актуальность развития тако-

го пространства вполне очевидна, однако на практике продолжает доминировать авторитарная модель образовательного пространства. В рамках авторитарной модели образования субъектность личности студента не активна, подавлена. Доминирует отношение к студенту как к объекту учебно-профессиональной деятельности со стороны преподавателя. Авторитарная модель ориентирует образовательный процесс на сохранение системных границ.

В рамках субъектно-ориентированного образовательного пространства, наоборот, актуализируется роль образовательного времени в личностном развитии, формируются траектории личностного развития. В такой постановке личность студента развивается на основе его личностной активности. Преподаватель же всемерно способствует данному процессу и одновременно сам ориентирован на постоянное саморазвитие. Субъектно-ориентированная модель организации образовательного пространства стремится к расширению системных границ.

В данной статье мы акцентируем внимание на личности преподавателя, оставляя за кадром студента как субъекта учебно-профессиональной деятельности. Для организации субъектно-ориентированного образовательного пространства преподавателю необходимо быть конгруэнтным и эмпатичным, – иметь способность выражать действительные чувства и проявлять участие в выражении чувств студентов как субъектов образовательного процесса. Кроме того, преподаватель ориентирован на использование личностных ресурсов, в качестве которых понимаются, прежде всего, знания и опыт.

Логично предположить, что актуализация указанных качеств преподавателя и субъектной активности студентов обеспечивается за счет социально-психологических методов, среди которых мы принимаем фасилитацию.

Социально-психологический смысл фасилитации заключается в ориентации на актуализацию в сознании субъекта образа другого (других) субъекта [1]. Педагогический смысл фасилитации сводится к усилению продуктивности образования (обучения, воспитания) и развитию субъектов учебно-профессиональной деятельности на основе личностно-ориентированного общения и притягательных особенностей личности педагога [1, 4]. Фасилитация предполагает развитие индивидуальности, творческой, субъектности студентов; стимулирование и иницирование разнообразных форм их индивидуальной активности на всех этапах педагогического процесса, внутри которых осуществляется личностное становление и развитие каждого студента как субъекта учебно-профессиональной деятельности.

Фасилитация как понятие, заимствованное из зарубежной науки, имеет определенные границы использования в терминологическом ряду аналогичных понятий в образовательной практике. Европейская система высшего образования по сравнению с российской системой образования, раньше перешла на личностно-ориентированный или, в нашем понимании, на субъектно-ориентированный подход (*learner-centered approach*) [4]. При этом доминирующим методом обучения в современном вузе становится интерактивное обучение, в котором фасилитация становится новой технологией обучения студентов. К терминологическому ряду относятся понятия «коуч», «ментор», «тьютор»,

«фасилитатор», «эдвайзер» [4]. Остановимся более подробно на понятии «фасилитатор».

Понятие «фасилитатор» используется для обозначения субъекта деятельности, который помогает группе понять общую цель и поддерживает группу в ее достижении в процессе дискуссии, не защищая при этом одну из позиций. В психологию понятие фасилитатор было введено К. Роджерсом; оно предполагает субъекта общения, обеспечивающего успешную внутригрупповую и межгрупповую коммуникацию [3, 5].

Реализация концепции фасилитации в высшем образовании предполагает создание ряда педагогических условий для всестороннего развития личности студентов как субъектов образовательного пространства:

- повышение степени субъективной значимости обучения для студентов как субъектов учебно-профессиональной деятельности;
- конгруэнтность преподавателя;
- психологическая безопасность образовательной среды;
- психологическая свобода для студента и преподавателя [1, 2, 5].

Итак, преподаватель-фасилитатор рассматривается нами как эффективный, ведущий преподаватель вуза, основной задачей которого является стимулирование и «мягкое» направление субъектно-ориентированного образовательного процесса. Такой преподаватель является «нейтральным лидером», способствующим развитию свободного и творческого образования.

Резюмируя, отметим, что в данной статье осуществлена лишь постановка проблемы. Феномен фасилитации в развитии субъектно-ориентированного образовательного пространства требует изучения и осмысления. Фасилитация, таким образом, выступает социально-психологическим и педагогическим механизмом развития субъектно-ориентированного образовательного пространства.

Список литературы

1. *Димухаметов Р.С.* Фасилитация в системе повышения квалификации педагогов: Дисс. на соиск. уч. степ. канд. пед. наук: 13.00.08. Магнитогорск, 2003. 199 с.
2. *Кейнер С.* Руководство фасилитатора. Как привести группу к принятию совместного решения. М: Издательство Дмитрия Лазарева, 2016. 344 с.
3. *Роджерс К.* Взгляд на психотерапию. Становление человека. М., 1994.
4. *Соколова Е.И.* Анализ терминологического ряда «коуч», «ментор», «тьютор», «фасилитатор», «эдвайзер» в контексте непрерывного образования // Непрерывное образование: XXI век. 2013. Вып. 4. (электронный документ). DOI: 10.15393/j5.art.2013.2171.
5. *Сумина В.Е.* Развитие умений фасилитации общения у студентов в процессе овладения иноязычной речью: Дисс. на соиск. уч. степ. канд. пед. наук: 13.00.08. Ростов-н/Д, 2006. 189 с.

УДК 159.9.07

Посохова Светлана Тимофеевна

Санкт-Петербургский

государственный университет

Белан Екатерина Евгеньевна

Санкт-Петербургский государственный

педиатрический медицинский университет

РЕБЕНОК С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ В СОЗНАНИИ СТУДЕНТОВ

Аннотация. Исследованы представления студентов психологов о ребенке с ограниченными возможностями здоровья. Раскрыто психологическое содержание студенческих представлений, отражающих сложившее общественное сознание относительно инвалидов. Установлено, что в сознании студентов дети с ограниченными возможностями здоровья ассоциируются с психофизической дефицитарностью, психопатологическими состояниями, с человеком из другого мира, семье как ближайшим социальным окружением и неоднозначным отношением общества.

Ключевые слова: ребенок с ограниченными возможностями здоровья, сознание, общество, студенты, представления, диалог.

Posohova Svetlana, T.

Saint-Petersburg State University

Belan Ekaterina, E.

Saint-Petersburg State

Pediatric Medical University

A CHILD WITH DISABILITIES IN THE MINDS OF STUDENTS

Abstract. Presentations of students of psychologists about a child with disabilities are studied. The psychological content of student presentations reflecting the prevailing social consciousness regarding disabled people is revealed. It is established that in the minds of students, children with disabilities are associated with psychophysical deficiency, psychopathological conditions, with a person from another world, the family as the closest social environment and the ambiguous attitude of society.

Keywords: child with disabilities, consciousness, society, students, presentations, dialogue.

В последнее время в наше общество все более активно проникает идея создания безбарьерной среды для лиц с ограниченными возможностями здоровья. При этом безбарьерная среда понимается преимущественно как комплекс архитектурных условий, облегчающих доступность тех или иных социальных институтов инвалидам. Практика социальной и психологической работы показывает, что качество жизни лиц с ограниченными возможностями здоровья вряд ли можно изменить только возведением пандусов или разработкой более совершенных технических средств абилитации и реабилитации. Подлинная

безбарьерная среда создается системой социокультурных, психологических, педагогических, информационных, технических и т.п. факторов, обеспечивающей всем субъектам общества равные возможности самоосуществления.

Сегодня модель безбарьерной среды воплощается в интегрированном и инклюзивном образовании, охватывающим все его ступени: от дошкольного до высшего. Вполне понятно, что, как и все инновации, идея интегрированного и инклюзивного образования принимается в кругах специалистов психологов, педагогов и общественных деятелей по-разному. Так, психологами обосновывается возможность формирования диалогических отношений между лицами с разными возможностями здоровья. Правда, эта идея экспериментально подтверждена пока для детей дошкольного возраста. Тем не менее важно, что целенаправленно организованное взаимодействие между дошкольниками с нарушениями опорно-двигательного аппарата, интеллектуальными проблемами и нормативно развивающимися возможен диалог разного уровня. В диалогическом взаимодействии каждая группа детей получает своеобразный выигрыш. Так, дети с ограниченными возможностями здоровья демонстрируют новые коммуникативные навыки, повышение заинтересованности в общении, ослабление симптомов аутистического спектра. Детям с нормативным развитием контакт с детьми с ограниченными возможностями здоровья помогает учиться сопереживать, оказывать действенную помощь тому, кто в ней нуждается. И те, и другие приобретают опыт взаимодействия друг с другом [2]. Такого рода диалог начинает восприниматься как фундамент, оставаясь на котором не только отдельный человек, но и в целом человеческое общество может сохранить себя в условиях постоянных и все более обостряющихся противоречий.

Надо признать, что не все исследователи разделяют оптимизм относительно результатов диалогического взаимодействия. Некоторые авторы вообще выражают сомнение относительно быстрого и успешного действия социально-психологических механизмов интеграции и инклюзии, которые позволили бы лицам с ограниченными возможностями здоровья, в частности «особому» ребенку включиться в общество и функционировать в качестве сравнительно полноценного его члена [1]. Основанием для скепсиса служит, например, позиция родителей как здоровых детей, так и детей с отклонениями в развитии. Они выражают неоднозначное отношение к интеграции, инклюзии. Большинство из них психологически не готовы к взаимодействию их детей и прежде всего в образовательных учреждениях. Главный вопрос, который волнует родителей, заключается в том, какое психологическое влияние оказывает на «особых» и здоровых детей их общение друг с другом.

Вполне очевидным становится тот факт, что процесс интеграции может быть эффективным только при условии, если на стороне этого процесса будет общественное сознание, которое включает в себя представления здоровых людей о людях с ограниченными возможностями и их месте в социуме. По нашему мнению, изучение подобных представлений – важная предпосылка для успешной реализации идеи интеграционного взаимодействия. По содержанию этих представлений можно прежде всего судить о том, в какой мере здоровые люди информированы о специфике психического и личностного развития чело-

века с особыми потребностями, о его взаимоотношениях с окружающим миром. Также могут быть выявлены искажения в представлениях, обусловленные недостатком информации о жизнедеятельности инвалидов и рядом социально-психологических стереотипов. Содержание этих представлений позволяет обозначить наиболее важные подходы в просветительской деятельности психологов, педагогов, социальных работников, врачей. Кроме того, представления здоровых людей могут служить индикатором их отношения к инвалидам. Особенно значимой характеристикой подобного отношения может оказаться степень готовности здоровых людей принять в свое сообщество инвалидов такими, какие они есть. В этом смысле представления можно рассматривать как олицетворение ближайшей перспективы в развитии идеи диалогического взаимодействия между здоровыми людьми и инвалидами в российском обществе

В связи с этим нам представлялось оправданным попытаться на примере некоторых групп населения, непосредственно причастных к воспитанию детей, изучить содержание общественного сознания относительно детей с ограниченными возможностями здоровья. Объектом нашего исследования стали студенты-психологи разных вузов Санкт-Петербурга как непосредственные участники современных социокультурных процессов, в том числе и образовательных. Для исследования представлений студентов о ребенке с ограниченными возможностями здоровья была применена проективная графическая методика – рисунок на тему «Ребенок с ограниченными возможностями и его окружающий мир». В комплексе с этой методикой был использован вербальный ассоциативный тест: студентам предлагалось в течение пяти минут написать ассоциации, возникающие у них в связи со словосочетанием «ребенок с ограниченными возможностями». Обработка данных проводилась посредством методов контент-анализа и компьютерного кластерного анализа.

Как оказалось, студенты психологи обладают широким спектром представлений о ребенке с ограниченными возможностями здоровья, который объединяет пять кластеров. Один из кластеров включает в себя признаки психологических и физических ограничений у ребенка с ограниченными возможностями, в связи с чем кластер был обозначен «психофизическая дефицитарность ребенка с ограниченными возможностями здоровья». В сознании студентов подобная дефицитарность наиболее ярко проявляется в снижении общего уровня интеллектуальности ребенка, особенно его когнитивных и социальных способностей. Характерно, что в представлениях студентов образ ребенка-инвалида наряду с признаками, подчеркивающими нарушение его когнитивного и социального развития связывается также и с понятиями сочувствия, помощи, компенсации и коррекции. Можно полагать, что в подобных представлениях студентов находит отражение гуманистическая направленность их будущей профессии, одно из важнейших профессиональных качеств психолога.

Судя по содержанию следующего кластера – «психопатологические состояния ребенка с ограниченными возможностями» – студенты представляют себе ребенка с ограниченными возможностями как человека, которому свойственны разные патологические состояния. Кроме того, в кластер вошли представления, характеризующие те эмоции, которые здоровый человек может ис-

пытывать в отношении больного, например, «испуг», «удивление», «недоумение». В ряду элементов этого кластера оказалось и такое представление, как «аномальность» ребенка в том, что другие не нашли к нему подход». Это представление свидетельствует о том, что среди опрошенных были студенты, склонные разделять известную точку зрения об относительности понятия «норма». Поэтому они были склонны подходить к «аномальному» ребенку не столько с оценочной позиции («неправильный», «странный»), сколько с позиции безоценочного принятия больного ребенка таким, какой он есть. Подобное принятие в наибольшей мере больной ребенок может ощущать среди своих близких. Видимо, об этом свидетельствуют элементы, объединенные в следующем кластере, обозначенном нами как «ближайшее социальное окружение ребенка с ограниченными возможностями здоровья». Такие ассоциации студентов, как «разговор» и «беседа», особенно подчеркивали роль семьи. Для больного ребенка именно семья нередко является той единственной социальной группой, с членами которой у него могут возникнуть диалогические отношения. Примечательно, что в рисунках студентов именно семья, а не общество в целом, создает ребенку с ограниченными возможностями здоровья атмосферу принятия, радости.

Следующий кластер «ребенок с ограниченными возможностями – человек из другого мира» отражает две противоположные точки зрения. С одной стороны, ребенок-инвалид выглядит в глазах участников исследования обитателем закрытых специальных учреждений. В этом случае он представляется студентам «страдающим», «бедным» и «несчастливым». Судя по содержанию этой смысловой части представлений, главная характеристика такого человека – недоразвитие. Вследствие этого недоразвития ребенок с ограниченными возможностями оказывается изолированным от других людей. С другой стороны, студенты наделяют образ ребенка-инвалида целым рядом человеческих достоинств, которые могут быть свойственны только натуре высокоразвитой, обладающей богатым внутренним миром. Отмечаются, например, такие черты его характера, как «искренность», «открытость» и «прямота». Выделяя наряду с этими качествами способность больного ребенка глубоко верить и надеяться на выздоровление, студенты, видимо, подчеркивают присущую ему особую силу духа. Важное место в ряду ассоциаций занимают также определения, характеризующие склонность такого ребенка к творческой деятельности. В соответствии с такой точкой зрения опрошенных, ребенок с ограниченными возможностями представляется студентам настолько одаренным, что он оказывается способным видеть мир исключительно по-своему. Именно из-за такой одаренности и своеобразия он часто и не находит общего языка с окружающими и поэтому преимущественно бывает отчужден от них.

Что касается кластера «отношение общества к ребенку с ограниченными возможностями», то в нем раскрываются две позиции. Первая из этих позиций отражает резко выраженное пренебрежительное отношение общества к такому ребенку. На это указывают, например, следующие эпитеты: «убогий», «дурачок», «уродливый», «глупый». Однако, несмотря на подобные характеристики, ребенок-инвалид представляется студентами как «...все-таки ребенок». Последняя фраза,

по нашему мнению, говорит о снисходительном отношении к ребенку с ограниченными возможностями, что в некоторой степени смягчает пренебрежение к нему. Смысл второй позиции в целом можно определить, как «стремление к пониманию ребенка-инвалида». В элементах, описывающих это стремление, подчеркивались феноменальность, загадочность и непосредственность больного ребенка, а также таинственность пока еще не открытого мира его возможностей. Благодаря перечисленным качествам ребенок с особыми нуждами выглядит в представлениях опрошенных человеком, общаться с которым интересно и познавательно. При этом особую ценность подобного общения студенты видят в том, что оно может стать «замечательным способом для понимания нормальных».

Результаты проведенного исследования свидетельствуют о том, что в представлениях студентов психологов отражаются разнообразные аспекты жизни ребенка с ограниченными возможностями. Общественное сознание включает в себя представления об особенностях психического развития такого ребенка, о трудностях его личностного становления, о его ближайшем социальном окружении. Мир, который окружает такого ребенка, согласно представлениям студентов, наделяется преимущественно чертами враждебности и агрессивности. Символами враждебности, уже как некой позиции общества по отношению к ребенку с ограниченными возможностями здоровья, стали изображенные студентами на рисунках стрелы и молнии, направленные на больного ребенка, руки, отталкивающие его, а также шипы, которыми пытается защититься больной ребенок.

В то же время в представлениях опрошенных отчетливо проявляются и такие черты, которые указывают на возможность и отношения здоровых людей к ребенку-инвалиду как равному. Соответственно, в представлениях студентов диалогическое взаимодействие ребенка-инвалида с окружающим миром сопряжено со множеством факторов, препятствующих этому взаимодействию. Исходя из полученных нами результатов, мы можем полагать, что главный фактор – изолированность ребенка с ограниченными возможностями здоровья от общества и неготовность самого общества к принятию такого ребенка. Анализ рисунков студентов показывает, что студенты представляют больного ребенка обитателем пространства, изолированного от остального окружающего мира, Изолированность страдающего ребенка подчеркивается такими элементами рисунка, как забор и море, возникшее из слез больного ребенка. Все это выдает представления студентов уже не просто об изоляции больных детей, но и об их сегрегации.

Таким образом, взаимодействие между здоровыми и лицами с ограниченными возможностями здоровья – серьезная психологическая проблема для обеих сторон. Ее решение требует специальной организации интегрированного и инклюзивного обучения с опорой на базовые положения гуманистической концепции диалога. Диалог как социально-психологический феномен взаимодействия людей обладает уникальными особенностями, отличающими его от других способов общения. Диалог объединяет поведение общающихся, их точки зрения в единое событие, исключает какие бы то ни было формы насильственного воздействия субъектов диалога друг на друга, повышает ценность духовной доминанты как феномена культуры.

Список литературы

1. Матасов Ю.Т. Факторы и уровни социализации детей с интеллектуальной недостаточностью / Ребенок в современном мире. Открытое общество и детство. СПб., 1999. С. 87-88.
2. Посохова С.Т., Белан Е.Е. Социально-психологические аспекты диалогического взаимодействия дошкольников с разными возможностями здоровья // Детский сад: теория и практика. 2015. №6(54). С. 68-81.

УДК 376

Романенкова Дарья Феликсовна
Челябинский государственный университет

КОНКУРСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА КАК СРЕДСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Аннотация. Статья посвящена вопросам организации и проведения конкурсов профессионального мастерства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в России, в том числе чемпионатов Абилимпикс. Раскрыты цели и задачи, формы проведения конкурсов. Показан опыт проведения Челябинским государственным университетом региональных чемпионатов Абилимпикс в Челябинской области в 2015 и 2016 годах. Выявлены основные риски в организации и проведении таких конкурсов и показаны пути их преодоления.

Ключевые слова: инвалиды, лица с ограниченными возможностями здоровья, профессиональное образование, конкурсы профессионального мастерства, Абилимпикс.

Romanenkova Daria, F.
Chelyabinsk State University

COMPETITION OF PROFESSIONAL SKILL AS A MEANS OF VOCATIONAL AND SOCIAL ADAPTATION FOR PEOPLE WITH DISABILITIES AND LIMITED POSSIBLE HEALTH

Abstract. The article is devoted to the organization and conduct of professional skills competitions for people with disabilities and limited possible health in Russia, including championships Abilympics. The goals and objectives, forms of tenders are described. The experience of regional Abilympics championships conducted by Chelyabinsk State University in Chelyabinsk region in 2015 and 2016 is showed. The basic risks in the organization and conduct of such competitions and the ways to overcome them are revealed.

Keywords: people with disabilities, people with limited possible health, professional education, competition of professional skill, Abilympics.

Задача системы профессионального образования состоит в подготовке конкурентоспособного специалиста, востребованного на рынке труда. Инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья (далее – лица с ОВЗ), по-

лучая профессию или специальность, должны освоить те же виды профессиональной деятельности, что и остальные студенты.

Одним из эффективных методов подготовки конкурентоспособного работника является привлечение обучающихся к участию в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства на различных уровнях. Конкурсы способствуют формированию опыта творческой деятельности студентов, создают оптимальные условия для самореализации личности, её профессиональной и социальной адаптации.

В целом можно выделить следующие цели и задачи участия инвалидов и лиц с ОВЗ в конкурсах и олимпиадах профмастерства:

- возможность проявить себя, показать свои способности;
- получение опыта профессиональной деятельности;
- повышение уровня профессионального мастерства;
- представление работодателям участников-инвалидов и участников с ОВЗ как профессионалов, способных осуществлять трудовые функции на высоком уровне;
- формирование портфолио, необходимого для трудоустройства,
- популяризация рабочих профессий среди молодых инвалидов и лиц с ОВЗ;
- формирование в профессиональном сообществе отношения к инвалидам и лицам с ОВЗ как к полноценным участникам рынка труда [2].

Участие инвалидов и лиц с ОВЗ в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства уже имеет свои традиции в Российской Федерации. Можно выделить следующие основные виды участия:

- участие инвалидов и лиц с ОВЗ в конкурсах наравне с остальными участниками;
- проведение отдельных конкурсов профмастерства для инвалидов и лиц с ОВЗ;
- участие инвалидов и лиц с ОВЗ в конкурсах профмастерства при создании для них специальных условий при сохранении единых требований к профессиональным навыкам.

В настоящее время конкурсам профессионального мастерства для инвалидов уделяется большое внимание. В рамках Государственной программы «Доступная среда» на 2011-2020 гг. запланировано проведение конкурсов профессионального мастерства «Abilympics» и создание эффективной системы профессиональной ориентации и мотивации инвалидов к получению рабочих профессий, в Федеральной целевой программе развития образования на 2016-2020 гг. заложена организация конкурсов профессионального мастерства среди студентов-инвалидов и обучающихся с ОВЗ в субъектах Российской Федерации не реже одного раза в два года.

«Абилимпикс» – это международное движение, которое специализируется на проведении конкурсов профессионального мастерства для людей с инвалидностью. Россия присоединилась к этому движению в 2014 году. В 2015 году прошли первые региональные чемпионаты, первый национальный чемпионат, а в марте 2016 года Россия приняла участие в Международном чемпионате, кото-

рый состоялся во французском Бордо. В 2016 году к движению «Абилимпикс» присоединилось уже более шестидесяти субъектов Российской Федерации.

Целью конкурсов профессионального мастерства для людей с инвалидностью «Абилимпикс», проводимых в нашей стране при поддержке Министерства образования и науки Российской Федерации, является содействие развитию профессиональной инклюзии обучающихся, выпускников и молодых специалистов с инвалидностью или ОВЗ на рынке труда.

Задачи, которые призван решить конкурс:

- создание системы профессиональной ориентации и мотивации людей с инвалидностью или ОВЗ к профессиональному образованию через конкурсы профессионального мастерства;
- развитие профессионального мастерства студентов с инвалидностью или ОВЗ;
- содействие трудоустройству выпускников и молодых специалистов с инвалидностью или ОВЗ;
- стимулирование выпускников и молодых специалистов с инвалидностью или ОВЗ к дальнейшему профессиональному и личностному росту;
- выявление и поддержка талантливых детей и молодежи из числа людей с инвалидностью или ОВЗ;
- подготовка волонтеров для работы с людьми с инвалидностью или ОВЗ; формирование экспертного сообщества по профессиональному образованию и трудоустройству людей с инвалидностью или ОВЗ;
- включение работодателей в процесс инклюзивного профессионального образования и трудоустройства людей с инвалидностью или ОВЗ [1].

Челябинская область – один из пяти регионов, которые уже дважды провели региональные чемпионаты Абилимпикс. В 2016 году, как и в 2015, основной площадкой проведения чемпионата стал Челябинский государственный университет. В организационный комитет по проведению вошли руководители региональных министерств, общественных организаций инвалидов, объединений работодателей, образовательных организаций профессионального образования. В первый год было 10 участников, которые соревновались в компетенции «программист». Во второй год число компетенций выросло до 9 («токарные работы на станках ЧПУ», «сухое строительство и штукатурные работы», «портной», «швея», «социальная работа», «разработка программного обеспечения (программирование)», «экономика и бухгалтерский учет», «мультимедийная журналистика», «переводчик»), число площадок – до четырех, а число участников – до 55. Пять компетенций ориентированы на обучающихся по программам высшего образования. Главным призом для победителя в каждой компетенции стала стажировка на предприятии, организации, компании, которые являются лидерами в своей отрасли.

В программе регионального чемпионата помимо конкурсных соревнований были проведены профориентационные мероприятия для школьников с инвалидностью, круглые столы по вопросам профессионального образования и

занятости людей с инвалидностью, ярмарка вакансий, в которой приняли участие более двадцати работодателей, предоставляющих квотируемые рабочие места для инвалидов.

В Национальном чемпионате Абилимпикс, который проходил в ноябре 2016 года в Москве, приняли участие 500 человек (51 школьник, 347 студентов, 102 специалиста). Студенты и специалисты соревновались по 48 компетенциям, школьники – по 11 компетенциям [1].

Опыт проведения двух региональных чемпионатов и участие в национальных чемпионатах позволяет выявить основные риски в организации и проведении данных мероприятий и предложить пути их минимизации:

1. Риск ограничения конкурса рамками системы образования, когда и участники, и эксперты, и зрители, и волонтеры являются обучающимися и преподавателями образовательных организаций (чаще всего колледжей и техникумов). Важно максимально расширять круг лиц, вовлеченных в проведение чемпионата: органы труда, социальной защиты населения, объединения работодателей, вузы, некоммерческие организации, общественные организации инвалидов. Идеальной является ситуация, когда все эксперты – это представители работодателей.

2. Риск превращения конкурса в очередной экзамен. Выполнение задания как на экзамене предполагает, что участник действует по шаблону, не проявляя индивидуальный творческий подход. На конкурсе важно не только показать, что участники с инвалидностью умеют выполнять трудовые функции, но и являются разносторонне развитыми личностями. Очень ценным как для участников, так и для экспертов является общение на профессиональном уровне как в процессе выполнения конкурсных заданий, так и при защите своих работ.

3. Риск выбора компетенций «ручного труда», которые традиционно считаются пригодными для инвалидов («флористика», «декоративное искусство», «портной», «сухое строительство и штукатурные работы» и т.п.). Не отрицая значимость этих видов профессиональной деятельности для инвалидов и лиц с ОВЗ, отметим, что важно привлекать молодежь этой категории к высокотехнологичным профессиям, перспективным для развивающейся экономики, в которых главными преимуществами работника являются интеллект и самостоятельное творческое мышление.

В ближайшие годы развитие конкурсов профессионального мастерства для инвалидов и лиц с ОВЗ будет идти достаточно быстрыми темпами и важно не потерять их главный смысл: помощь молодому человеку с инвалидностью или ОВЗ в профессиональном самоопределении, социальной и профессиональной адаптации.

Статья подготовлена в рамках выполнения государственного задания Минобрнауки России по проекту №27.4293.2017/НМ «Научно-методическое обеспечение развития специальных условий для получения среднего профессионального образования инвалидами и лицами с ОВЗ в профессиональных образовательных организациях».

Список литературы

1. Официальный сайт Национального чемпионата конкурсов профессионального мастерства для людей с инвалидностью «Абилимпикс». Режим доступа: <http://abilympicspro.ru> (дата обращения 09.02.2017).
2. Романенкова Д.Ф. Реализация мероприятий по обеспечению доступности среднего профессионального образования для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в Российской Федерации // Инновационное развитие профессионального образования. 2016. №3(11). С. 25-30.

УДК 378

Якушкина Марина Сергеевна
Санкт-Петербургская академия
постдипломного педагогического
образования

НАЦИОНАЛЬНО-РЕГИОНАЛЬНЫЕ РЕСУРСЫ РАЗВИТИЯ ПРОСТРАНСТВА ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ СНГ

Аннотация: в статье рассматриваются основные особенности взрослого образования на территории СНГ. Рассматриваются этапы развития пространства образования взрослых. Описывается процесс превращения ресурсов в средства.

Ключевые слова: образование, пространство, ресурсы, средства, СНГ.

Yakushkina Marina, S.
Saint-Petersburg Academy
of Postgraduate Teacher Education

NATIONAL-REGIONAL RESOURCES OF SPACE DEVELOPMENT ADULT EDUCATION IN CIS

Abstract. The article examines the main features of adult education in the CIS. The stages of development of the adult education space are considered. The process of turning resources into means is described.

Keywords: education, space, resources, means, CIS.

Состояние образовательного пространства межгосударственного масштаба неразрывно связано с совокупностью разноплановых условий: политических, социально-экономических, культурных и т. п. Исчисляющее свою историю с последнего десятилетия прошлого века, образовательное пространство СНГ не является исключением. Четверть века вмещают в себя периоды становления, формирования, активного развития и стабилизации. Это время для каждой из стран-участниц Содружества отмечено вхождением в мировое образовательно-правовое поле, выстраиванием отношений с европейским образовательным пространством,

концептуальная основа которого ассоциируется с понятием «Болонский процесс». Налаживая более-менее тесное сотрудничество в пространстве СНГ, они осваивали западную стратегию, разворачивающуюся на идее здоровой конкуренции, активного использования рейтингования тщательно отработанного инструмента выбора/отбора на рынке образовательных услуг. Наблюдались сближения в образовательной сфере конкретных регионов СНГ (например, Средней Азии), а также налаживание сотрудничества с бурно развивающимися государствами-соседями (например, Узбекистан и Китай). Одновременно с этим страны Содружества открывали свое образование для современных эффективных практик неформального образования, носителями которых были в основном общественные организации, разного рода фонды. Кроме того, широкий контекст демократических преобразований, строительство открытого общества, распространение IT-технологий изменили и ситуацию в информальной сфере. Все перечисленные процессы были свойственны каждой из стран-участниц СНГ в приемлемой для конкретного государства и общества мере, однако они способствовали формированию многовекторного процесса развития общего образовательного пространства, питаемого разнородными ресурсами.

Продолжающаяся сегодня модернизация образования в государствах Содружества проходит в условиях социокультурной трансформации и пролонгированных изменений государственного устройства, что обуславливает активизацию процессов национализации и регионализации образования [1]. Наиболее активно развивающейся областью образования становится образование взрослых, о чем свидетельствует общественно-государственный заказ на модернизацию текста модельного закона СНГ «Об образовании взрослых». Актуальная задача педагогических исследований – выявление ресурсов сферы образования, которые были бы адекватны идейным основам стран Содружества и современным социально-экономическим и культурным условиям. При этом важно обеспечить соответствие национальных программ развития образования и решить задачу актуализации потенциала имеющихся национально-региональных ресурсов на благо сохранения и развития образовательного пространства СНГ.

Современный этап развития пространства образования взрослых СНГ испытывает влияния таких факторов, как политическая воля к интеграции и нарастание процессов стандартизации, систематизации. Их результатами являются регионализация образования, построение жестко управляемых образовательных систем. Обоснуем данное положение. Текущий этап развития пространства образования взрослых СНГ раскрывается в динамике взаимоотношений субъектов образования стран Содружества, что отражает смену парадигмы мышления взрослого человека. На смену *экономическому человеку* идет *человек социальный, человек созидающий*; основным способом разрешения кризисов и конфликтов признается диалог. В нем взрослые субъекты образования оценивают деятельность каждого взрослого, группы людей, любой организации и руководства страны. По результатам взрослый или группа людей, организация или руководитель, наносящие ущерб обществу, становятся объектом большего воспитательного внимания со стороны общества и государства, им выделяется мощный объем созидательных задач при организации помощи в выходе из

сложной жизненной ситуации. Отмечается возрастание роли человеческого фактора в решении становящихся общими экономическими, социальными, правовыми и оборонными задач, что выделяет значимость концепции непрерывного образования взрослых, просветительской деятельности. Еще одно направление, в котором осуществляется интеграция, – совместная подготовка кадров, реализация общих принципов кадровой политики на пространстве СНГ. Образовательные учреждения СНГ должны готовить специалистов, не только преуспевающих в сферах избранного ими труда, но и с учетом перспективы развития социальных государств СНГ, усиления вектора развития социального общества.

Повышенный интерес стран Содружества к образованию взрослых на современном этапе связан с несколькими причинами. Первая – широкое распространение новых технологий коммуникации, без освоения которых невозможно быть профессионалом и активным членом общества. Вторая – усложнение социальной, культурной, политической и потребительской среды, определяющее необходимость осознанного выбора. Третья, активизирующая развитие неформального образования, – нравственно-этические требования, предъявляемые современным обществом, без соблюдения которых под угрозой институты семья, брака, общественного согласия, экология, понимаемая предельно широко. Кроме того, переход той или иной страны на иной путь развития всегда сопровождается пересмотром принципов государственной политики в области образования взрослых. Зависимость темпов развития общества от показателей состояния образования взрослых является объективной социальной закономерностью. Благодаря своей гибкости, оперативности и сравнительно небольшим затратам данная область способна эффективно содействовать успешному разрешению политических, социально экономических, культурных проблем [2].

Однако сегодня, как и десятилетиями ранее, следует признать, что образование взрослых не является реальным (не теоретическим) приоритетом государственной политики наших стран. При этом существует понимание его значимости, основанное на набирающих оборот социокультурных тенденциях. Так во всех странах СНГ в силу политических и социально-экономических причин значительно увеличивается количество субъектов пространства образования взрослых: нарастает социальная напряженность, увеличивается число лишенных рабочих мест из-за с перепрофилирования различных отраслей экономики, модернизацией Вооруженных Сил, перераспределением миграционных потоков. Наряду с этим наблюдается постоянная динамика востребованности работающих, что усложняет решение проблемы их выживаемости и конкурентоспособности на рынке труда. Гуманитаризация социальной сферы определяет необходимость постоянного внимания со стороны общества и государства к инвалидам. Развитие и социальная интеграция представителей «третьего возраста», заключенных, людей, длительно лишенных работы, мигрантов возможны только через образование взрослых

Отдельного внимания требует сфера просветительства, развитие которой определяет наблюдаемый всплеск национального самосознания, связанного с процессом этнической самоидентификации людей (интересом к родному языку, традициям, обычаям и т.д.), активизация национально-религиозных общин. На

этом фоне обозначаются зоны риска, связанные с ростом экстремизма и терроризма, рядящихся зачастую под образовательную деятельность культурологической направленности. Мировая история последних лет показывает: исключение этой области образования взрослых из сферы осмысленной политики грозит социальными и военными катаклизмами. Она становится важнейшим цивилизованным – ненасильственным, гуманистическим и демократическим – фактором налаживания межнациональных и межгосударственных отношений.

Однако реальность образовательного пространства СНГ свидетельствует об институционализации сфер формального и дополнительного образования детей и молодежи. Образованием взрослых занимаются в настоящее время разрозненные структуры, взявшие на себя дополнительные к своим основным функции. Развитие целостного образовательного пространства определила необходимость правовой поддержки. В настоящий момент проходит последнее чтение модельный закон «Об образовании взрослых», закон об образовании готовится в Белоруссии и Казахстане. Очевидно, что необходима межгосударственная поддержка соответствующих стратегий и образовательных программ; объединение всех участников образовательного процесса, включая учреждения культуры, службы занятости и социальной помощи, общественные организации и т.п., чтобы организовать межнациональное обсуждение данной проблемы и узаконить ее решение Законом об образовании взрослых в каждой из стран.

Сегодня в каждом из направлений образования взрослых нам необходимы новые инновационные структуры, реализующие механизмы кооперации, интеграции и самоорганизации (социальное партнерство, система коллективно-договорных отношений, подструктуры, осуществляющие самоменеджмент и др.). Хотелось бы отметить, что значительные перспективы открывает моделирование деятельности детско-взрослых сообществ – новых общностей. Создание «живой» разновозрастной общности, способной к достаточно быстрому развитию в соответствии с законами синергетики, позволяет проектировать семейное образование, образование мигрантов в группах с участием носителей языка страны-работодателя. В целом деятельность детско-взрослых общностей позволяет создать оптимальные условия для практического исследования возможностей образования школьников и молодежи в целях повышения потенциала образования взрослых.

По-прежнему актуальной остается проблема подготовки андрагогических кадров. Поскольку сфера образования взрослых не определена на государственном уровне, кто должен проходить подобную подготовку. Очевидна недостаточность спектра подлежащих обучению в виде руководителей учебных групп и курсов, потому что и работники учреждений культуры, и сотрудники служб занятости, и члены общественных организаций, и просто любой руководитель любой организации так или иначе занимаются образованием взрослых, а значит должны представлять себе базовые принципы этой работы. Недостатком подготовки кадров является и то, что она зачастую сводится к изучению новых методик или технологий без разговора об их качественной составляющей. В результате люди, прошедшие такую подготовку, прекрасно владеют технология-

ми, выхолащивая и компрометируя ценности, лежащие в их основе, превращая свою деятельность в игру.

Как никогда остры организационные и финансовые проблемы обеспечения функционирования сферы образования взрослых. Требуют внимания разработка и внедрение новых механизмов финансирования, новых форм социального партнерства, соучастие в финансировании образовательных программ государства, бизнес-сообщества, общественных структур, отдельных граждан. Все также актуально развитие государственно-общественного управления образованием взрослых, включая нормативно-правовое оформление управленческой вертикали на всех составляющих ее уровнях; обеспечение эффективной связи между образовательными учреждениями и рынком труда; широкого участия неправительственных организаций и общественных движений в управлении образованием.

Все эти проблемы можно решить только сообща, на основании единых идейных подходов, методологических принципов и правовой практики. Поэтому ресурсами развития являются зарекомендовавшие себя как эффективные национально-региональные резервы, оформившийся опыт решения общих для нас проблем.

Факторы, влияющие на развитие пространства образования взрослых СНГ, можно разделить на внутренние и внешние. К внутренним относятся нарастающая тенденция к стандартизации национальных образовательных систем, продолжающийся поиск национальных специфик. Они приводят к увеличению разрыва между национальными образовательными системами (точнее, темпами их развития), сокращению финансирования новых образовательных структур. К внешним факторам относятся изменение соотношения глобализации и регионализации, что ведет к изменению структуры мирового пространства; регионализация как новая тенденция в образовательном пространстве СНГ; обострение политических конфликтов; трансформация внешних и внутренних политических ориентиров; турбулентность социально-экономической сферы. Отдельно следует отметить усиление политического влияния стран Востока, роли экстремистского движения.

В качестве общих тенденций, обусловленных перечисленным выше, отмечаем сокращение государственного финансирования проблематики образования взрослых, оформление специфик образовательных систем стран Содружества, что негативно сказывается на целостности образовательного пространства СНГ в целом.

И все же страны Содружества располагают такими ресурсами, которые могли бы послужить удержанию целостности пространства в силу общей актуальности, что рассматривается нами как специфика современного этапа его развития. Мы проанализировали ресурсы интеграции различных регионов государств-участников СНГ и получили следующие результаты:

Регион – Беларусь, Молдова, Украина. Наиболее значимый ресурс – национально-региональное просветительство. Интеграционные аспекты – формирование толерантности, диалога культур, субъектов образования разных стран; актуализация подвижничества, меценатства. Дезинтеграционные аспекты – развитие национализма, терроризма, национальной дискриминации.

Регион – Беларусь, Украина, Россия. Значимый ресурс – образование взрослых. Интеграционные аспекты – ненасильственный характер протекания интеграционных процессов в образовании, целостность в регионе и на пространстве СНГ формального, неформального, информального образования; возможность выбора каждым человеком собственного образовательного маршрута не только на территории одной страны, но и в регионе, на всем пространстве СНГ. Дезинтеграционные аспекты – стандартизация системы образования, формирование четко структурированной системы.

Регион – Армения, Азербайджан. Наиболее значимый ресурс – развитие образования для особых категорий населения. Интеграционные аспекты – расширения поля образовательных возможностей для особых категорий граждан. Дезинтеграционные аспекты – неконкурентоспособность национальной системы образования особых категорий граждан, рост трудовой и иной миграции.

Регион – Казахстан, Россия. Наиболее значимый ресурс – деятельность учреждений образования и культуры, сообществ, транслирующих идеи евразийства. Интеграционные аспекты – формирование взаимовыгодных совместных программ повышения квалификации, совместных выставочных и иных проектов; у посетителей – культуры общения, множественности мироощущения, визуальной культуры, культуры досуга, др. Дезинтеграционные аспекты – появление претензий на владение тем или иным достоянием культуры другой страны.

Регион – Кыргызстан. Наиболее значимый ресурс – развитие проектного движения, особенно в области экологии. Интеграционные аспекты – формирование разных экологических сообществ. Дезинтеграционные аспекты – рост наркомании, безработицы и девиантного поведения молодежи; обострение национальных конфликтов.

Регион – Узбекистан, Таджикистан. Наиболее значимый ресурс – трудовая миграция. Интеграционные аспекты – в возрастающие миграционные потоки включено множество людей разного возраста, конфессиональной и этнокультурной принадлежности, уровня профессиональной и образовательной подготовки. Интенсификация миграционных процессов оказывает влияние на показатели национальной безопасности стран СНГ: уровень социальной напряженности, конфликтности, политической активности, политической стабильности и др. Дезинтеграционные аспекты – миграция и связанные с ней проблемы могут быть использованы как довольно действенный инструмент политической борьбы за власть. Несогласованность миграционной политики в разных странах ведет к потере устойчивости развития сообщества СНГ как единого в мировом геополитическом пространстве.

Решение поставленной задачи (в данном случае развитие образовательного пространства СНГ) зависит, прежде всего, от наличия (или ограниченности) тех или иных ресурсов для решения задачи, оптимального распределения ресурсов между исполнителями задачи (субъектами образовательного пространства), условиями и факторами, влияющими на активизацию, оптимизацию ресурсов, превращение ресурса в средства решения той или иной задачи.

Актуализация, представленных в тексте ресурсов, позволяет получить следующие средства развития образовательного пространства СНГ: нормативно-законодательная база, сетевые сообщества (в т.ч. информационные), международные проекты, стажировки, образовательные программы, программы повышения квалификации, гранты, волонтерство, благотворительность, совместные учения (в т.ч. национальных армейских сил), формальные и неформальные образовательные практики, акции, планирование и организация туристических потоков, разновозрастные сообщества.

Процесс превращение ресурсов в средства можно разделить на 3 этапа: выявление ресурсов развития образовательного пространства СНГ; анализ условий и факторов, способствующих развитию пространства; актуализация выявленных ресурсов, превращение их в активные средства развития образовательного пространства. Трансформация ресурса в средство фактически происходит в момент вовлечения ресурса в процесс развития образовательного пространства СНГ его субъектами. Наиболее значимый ресурс РФ – деятельность учреждений образования и культуры, сообществ, транслирующих идеи евразийства, прежде всего посредством международных проектов. Примеры эффективных международных проектов. Наиболее успешными в последние годы стали для нашей организации следующие проекты:

- a) Создание уникального детско-взрослого сообщества в ходе проведения Иссык-Кульского форума (2013-2015 гг.) [3]. Сообщество форума является примером социально значимых сообществ, которые дают возможность ребенку и взрослому выбрать и освоить наиболее интересные и значимые для себя. Подобный образовательный форум – общественная площадка для согласования социально-государственных установок политиков и общечеловеческих идей развития личности ребенка и взрослого в пространстве его жизнедеятельности.
- b) Реализация идеи создания сетевого виртуального музея евразийского просветительства [4]. Целью реализации проекта создания музея является формирование позитивных общественно значимых социальных отношений в сфере просветительской деятельности, рассматриваемой нами как нестандартизированный процесс распространения достижений науки и культур Великих Просветителей СНГ, иных социально значимых сведений среди населения, в связи с реализацией права каждого гражданина стран Содружества на просвещение, межкультурное и поликультурное неформальное образование.
- c) Идея проведения ежегодного форума дополнительного и неформального образования, просветительства взрослого населения, включающего погружение участников форума в неформальные образовательные практики [5].

Таким образом, создание условий для активного превращения ресурсов в средства будет способствовать сохранению целостности образовательного пространства СНГ.

Список литературы

1. Путин: необходимо сохранить СНГ как полноценную международную организацию. Режим доступа: <http://www.kp.ru/online/news/2513120/>. (дата обращения 18.09.2016).
2. Якушкина М.С. Развитие неформального образования для взрослых как условие динамики единого образовательного пространства СНГ / Матер. Междунар. заочной науч.-практ. конференции «Перспективы развития науки и образования». Тамбов, Россия, 30 мая 2013 г. Тамбов: ООО «Консалтинговая компания Юком», 2013. С. 158-162.
3. Способы и формы организации неформального образования для разновозрастных: Сб. науч. ст. / Под общ. ред. М.С. Якушкиной, М.Р. Илакавичус. СПб.: Лема, 2014.
4. Якушкина М.С. Просветительство как ресурс развития пространства образования взрослых государств-участников СНГ / М.С. Якушкина, М.Р. Илакавичус // Научный диалог. 2016. №3(51). С. 354-364.
5. Актуальные проблемы формирования образовательного пространства СНГ (проблемы моделирования национально-региональных образовательных пространств): Сб. статей / Под общ. ред. И.И. Соколовой, М.С. Якушкиной. СПб.: ФГНУ ИПООВ РАО, 2014.

Раздел XI Инклюзивное образование

УДК 37.014.15

Владимирова Оксана Николаевна
Корнеева Наталья Борисовна
Санкт-Петербургский институт
усовершенствования врачей-экспертов

СОЗДАНИЕ ДОСТУПНОЙ СРЕДЫ ДЛЯ МАЛОМОБИЛЬНЫХ ГРУПП НАСЕЛЕНИЯ В СФЕРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ ОСНОВА

Аннотация. В публикации на основе анализа международных и российских нормативно-правовых и методических документов, а также статистических данных, раскрывается необходимость создания доступной образовательной среды в сфере профессионального образования для маломобильных групп населения. Также приводятся меры, направленные на доступность объектов и услуг. Подчеркивается необходимость обучения (инструктирования) сотрудников образовательных организаций по вопросам создания безбарьерной среды.

Ключевые слова: доступная среда, маломобильные группы населения, инвалиды, лица с ограниченными возможностями здоровья, образовательные организации.

Vladimirova Oksana, N.
Korneeva Natalia, B.
Saint-Petersburg Postgraduate Institute
of Medical Experts

CREATING OF ACCESSIBLE ENVIRONMENT FOR PEOPLE WITH LIMITED MOBILITY IN VOCATIONAL EDUCATION: LEGAL FRAMEWORK

Abstract. Publication is based on the analysis of international and Russian legal documents, as well as statistical data revealed the need for the creation of an accessible educational environment in the field of vocational education for people with limited mobility. It also provides measures for the accessibility of facilities and services. The necessity of training (instructing) of employees of educational institutions on the establishment of a barrier-free environment.

Keywords: accessible environment, people with limited mobility, disabled people, people with disabilities, educational organizations.

К маломобильным группам населения относят людей, испытывающих затруднения при самостоятельном передвижении, получении услуги, необходимой информации или при ориентировании в пространстве: инвалидов, людей с

временным нарушением здоровья, беременных женщин, людей старших возрастов, людей с детскими колясками и т.п.[1].

С 1 января 2016 года вступили в силу основные положения Федерального закона от 01.12.2014 №419-ФЗ, которые регламентируют создание доступной среды жизнедеятельности во всех сферах общественного устройства [2].

С учетом требований Конвенции о правах инвалидов [3], а также положений Международной классификации функционирования, ограничений жизнедеятельности и здоровья[4], решение вопросов формирования доступной среды и системы комплексной реабилитации и абилитации инвалидов, определяется как приоритетное направление государственной политики, в том числе в сфере профессионального образования.

Ежегодно в учреждениях медико-социальной экспертизы разрабатывается более 2 млн. индивидуальных программ реабилитации для взрослых, из них для 16,9% инвалидов рекомендованы мероприятия по профессиональной ориентации, включая профессиональное обучение (табл. 1).

Таблица 1

Рекомендации по профессиональной ориентации для инвалидов старше 18 лет, выданные учреждениями медико-социальной экспертизы РФ в 2015 г.

Наименование показателей		Инвалиды (впервые признанные и повторно признанные)			
		Всего	I группы	II группы	III группы
Разработано индивидуальных программ реабилитации или абилитации инвалида	абс.	2 281 375	328 443	863 311	1 089 621
Рекомендовано мероприятий по профессиональной ориентации	абс	386 369	8 023	137 458	240 888
	%	100,0	2,1	35,6	62,3

Как видно из табл. 1, профессиональная ориентация рекомендуется не только для инвалидов с умеренными нарушениями здоровья (III группы) – 62,3%, но и для инвалидов с выраженными и значительно выраженными нарушениями (II и I группы) – 37,7%, что создает необходимость развития доступности объектов и услуг в сфере профессионального образования.

Актуальность данной темы во многом обусловлена задачами и ожидаемыми результатами реализации Государственной программы «Доступная сре-

да» на 2011-2020 годы» [5] и в целом гуманистическим развитием общественных отношений, предполагающих недопустимость дискриминации по признаку инвалидности [2,3,6]. Эффективная и четко организованная работа по вопросам обеспечения доступности позволит создать окружающую обстановку комфортной не только для инвалидов, но и для всех жителей.

На решение задач беспрепятственного доступа инвалидов к образовательным услугам направлены показатели, предусмотренные Правительством РФ в Государственной программе «Доступная среда» на 2011-2020 гг.» (табл. 1) [5]. Так, с 2015 до 2020 гг. прогнозируется увеличение удельного веса числа профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, здания которых приспособлены для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья с 21 % до 25 %.

Государственная программа Российской Федерации «Доступная среда» на 2011-2020 годы» предусматривает реализацию комплекса мероприятий, позволяющих обеспечить беспрепятственный доступ к приоритетным объектам и услугам, включая сферу образования инвалидов.

Основные меры по обеспечению беспрепятственного доступа, в том числе к образовательным организациям и услугам, которые они оказывают, регламентированы статьей 15 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в РФ» от 24.11.1995 №181-ФЗ (в редакции от 01.12.2014) [6].

Порядок обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере образования утвержден приказом Министерства образования и науки РФ от 09.11.2015 №1309 [7].

Данный документ определяет правила обеспечения условий доступности для инвалидов объектов (административные здания, строения, сооружения и помещения) и услуг в сфере образования:

- Министерства образования и науки Российской Федерации;
- Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки,
- Федерального агентства по делам молодежи,
- органов государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования,
- органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования (далее-органы),
- подведомственных органам организаций.

Руководителями вышеперечисленных органов и организаций, предоставляющих услуги в сфере образования, обеспечивается создание инвалидам условий доступности как объектов, так и услуг (табл. 2).

Органы и организации, предоставляющие услуги в сфере образования в арендуемых для предоставления услуг объектах, которые невозможно полностью приспособить с учетом потребностей инвалидов, принимают меры по заключению дополнительных соглашений с арендодателем либо по включению в проекты договоров их аренды условий о выполнении собственником объекта требований по обеспечению условий доступности для инвалидов данного объекта [7].

**Направления организации условий доступности в сфере образования
для инвалидов (согласно приказа Минобрнауки России от 09.11.2015 №1309)**

Направления организации условий доступности	
объектов	услуг
Возможность беспрепятственного входа в объекты и выхода из них	Наличие при входе в объект вывески с названием организации, графиком работы организации, плана здания, выполненных рельефно-точечным шрифтом Брайля и на контрастном фоне
Возможность самостоятельного передвижения по территории объекта в целях доступа к месту предоставления услуги, в том числе с помощью работников объекта, предоставляющих услуги, ассистивных и вспомогательных технологий, а также сменного кресла-коляски	Оказание инвалидам помощи, необходимой для получения в доступной для них форме информации о правилах предоставления услуги, в том числе об оформлении необходимых для получения услуги документов, о совершении ими других необходимых для получения услуги действий
Возможность посадки в транспортное средство и высадки из него перед входом в объект, в том числе с использованием кресла-коляски и, при необходимости, с помощью работников объекта	Предоставление инвалидам по слуху, при необходимости, услуги с использованием русского жестового языка, включая обеспечение допуска на объект сурдопереводчика, тифлопереводчика
Сопровождение инвалидов, имеющих стойкие нарушения функции зрения, и возможность самостоятельного передвижения по территории объекта	Наличие в одном из помещений, предназначенных для проведения массовых мероприятий, индукционных петель и звукоусиливающей аппаратуры
Содействие инвалиду при входе в объект и выходе из него, информирование инвалида о доступных маршрутах общественного транспорта	Адаптация официального сайта органа и организации, предоставляющих услуги в сфере образования, для лиц с нарушением зрения (слабовидящих)
Надлежащее размещение носителей информации, необходимой для обеспечения беспрепятственного доступа инвалидов к объектам и услугам, с учетом ограничений их жизнедеятельности, в том числе дублирование необходимой для получения услуги звуковой и зрительной информации, а также надписей, знаков и иной текстовой и графической информации знаками, выполненными рельефно-точечным шрифтом Брайля и на контрастном фоне	Обеспечение предоставления услуг тьютора организацией, предоставляющей услуги в сфере образования, на основании соответствующей рекомендации в заключении психолого-медико-педагогической комиссии или индивидуальной программе реабилитации инвалида
Обеспечение допуска на объект, в котором предоставляются услуги, собаки-проводника при наличии документа, подтверждающего ее специальное обучение	Предоставление бесплатно учебников и учебных пособий, иной учебной литературы, а также специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования
	Оказание работниками органов и организаций, предоставляющих услуги в сфере образования, иной необходимой инвалидам помощи в преодолении барьеров, мешающих получению услуг в сфере образования и использованию объектов наравне с другими лицами
	Условия доступности услуг в сфере образования для инвалидов, предусмотренные соответствующими порядками [8-9]

В целях определения мер по поэтапному повышению уровня доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере образования органы и организации проводят обследование данных объектов и предоставляемых услуг, по результатам которого составляется паспорт доступности для инвалидов объекта и услуг [7, 10].

В случаях, если существующие объекты невозможно полностью приспособить с учетом потребностей инвалидов, собственники этих объектов до их реконструкции или капитального ремонта должны принимать согласованные с одним из общественных объединений инвалидов, осуществляющих свою деятельность на территории поселения, муниципального района, городского округа, меры для обеспечения доступа инвалидов к месту предоставления услуги либо, когда это возможно, обеспечить предоставление необходимых услуг по месту жительства инвалида или в дистанционном режиме [6].

Также нормативно-правовые документы требуют, чтобы руководители органов и организаций, предоставляющих услуги в сфере образования, в пределах установленных полномочий, организовали инструктирование или обучение специалистов, работающих с инвалидами по вопросам, связанным с обеспечением доступности для инвалидов объектов и услуг в сфере образования с учетом имеющихся у них стойких расстройств функций организма и ограничений жизнедеятельности.

Издано Методическое пособие для обучения (инструктирования) сотрудников учреждений МСЭ и других организаций по вопросам обеспечения доступности для инвалидов услуг и объектов, на которых они предоставляются, оказания при этом необходимой помощи [11].

Таким образом, нормативно-правовые документы регламентируют несколько направлений деятельности, направленной на создание условий для беспрепятственного доступа инвалидов к получению услуг в образовательных организациях.

Список литературы

1. СП 59.13330.2012 Доступность зданий и сооружений для маломобильных групп населения. Актуализированная редакция СНиП 35-01-2001: СП (Свод правил) от 27.12.2011 №59.13330.2012// Официальное издание. М.: Минрегион России, 2012. 58 с.
2. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам социальной защиты инвалидов в связи с ратификацией Конвенции о правах инвалидов (с изменениями на 29 декабря 2015 года): Федеральный закон от 01.12.2014 №419-ФЗ [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online>.
3. Конвенция о правах инвалидов [Электронный ресурс]: резолюция 61/106 Генеральной Ассамблеи от 13 декабря 2006 года. Режим доступа: <http://www.un.org/russian/disabilities/convention/disabilitiesconv.pdf>.
4. Международная классификация функционирования, ограничений жизнедеятельности и здоровья: 54-й сессия ассамблеи Всемирной организации здравоохранения 22 мая 2001 года// Библиотечная служба ВОЗ. Санкт-Петербургский институт усовершенствования врачей-экспертов Министерства труда и социального развития Российской Федерации, 2003. 228 с.
5. Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Доступная среда» на 2011-2020 годы: Постановление Правительства РФ от 01.12.2015 №1297 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2015. 7 дек. №49. Ст. 6987.

6. О социальной защите инвалидов в Российской Федерации: федеральный закон от 24.11.1995 №181-ФЗ [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online>.

7. Об утверждении Порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере образования, а также оказания им при этом необходимой помощи: приказ Минобрнауки России от 09.11.2015 №1309 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online>.

8. Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования: Приказ Минобрнауки России от 14.06.2013 №464 // Российская газета. 2013. 7 авг. №172.

9. Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры: приказ Минобрнауки России от 19.12.2013 №1367// Российская газета. 2014. 12 марта. №56.

10. Об утверждении методики, позволяющей объективизировать и систематизировать доступность объектов и услуг в приоритетных сферах жизнедеятельности для инвалидов и других маломобильных групп населения, с возможностью учета региональной специфики: Приказ Минтруда России от 25.12.2012 №627 [Электронное издание] Режим доступа: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=law;n=150687;fld=134;dst=101645,0;rnd=0.980550245847553>.

11. Методическое пособие для обучения (инструктирования) сотрудников учреждений МСЭ и других организаций по вопросам обеспечения доступности для инвалидов услуг и объектов, на которых они предоставляются, оказания при этом необходимой помощи / *Р.Н. Жаворонков, Н.В. Путило, О.Н. Владимирова* и др.; Министерство труда и социальной защиты населения Российской Федерации. В 2-х Ч. М., 2015. 555 с. [Электронное издание] Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/handicapped/108>.

УДК 364

Карасаева Людмила Алексеевна
Санкт-Петербургский институт
усовершенствования врачей-экспертов

**ИЗУЧЕНИЕ ПОТРЕБНОСТИ ИНВАЛИДОВ
ВСЛЕДСТВИЕ ОБЛИТЕРИРУЮЩЕГО АТЕРОСКЛЕРОЗА
СОСУДОВ НИЖНИХ КОНЕЧНОСТЕЙ
В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ РЕАБИЛИТАЦИИ**

Аннотация. В статье рассматриваются потребности инвалидов вследствие облитерирующего атеросклероза сосудов нижних конечностей в профессиональной реабилитации; проводится изучение деятельности (2011–2015 гг.) службы занятости населения, осуществляющей профессиональную реабилитацию инвалидов.

Ключевые слова: инвалиды; облитерирующий атеросклероз; сосуды нижних конечностей; социальная помощь.

Karasaeva Lyudmila, A.
Saint-Petersburg Postgraduate Institute
of Medical Experts

THE STUDY OF THE NEEDS OF THE DISABLED DUE TO OBLITERATING ATHEROSCLEROSIS OF THE VESSELS OF THE LOWER EXTREMITIES IN VOCATIONAL REHABILITATION

Abstract. The article considers the needs of the disabled due to obliterating atherosclerosis of vessels of the lower extremities in professional rehabilitation; A study of the activities (2011-2015) of the employment service of the population engaged in the professional rehabilitation of the disabled.

Keywords: invalids; obliterating atherosclerosis; vessels of the lower limbs; social help.

В России на протяжении последних десятилетий в структуре первичной инвалидности болезни системы кровообращения стабильно удерживают первое ранговое место, причем наряду с цереброваскулярными болезнями и ишемической болезнью сердца доминируют облитерирующие заболевания артерий нижних конечностей [1, 3]. С учетом имеющегося большого риска ампутации конечности (ей) у данного контингента, остро стоят проблемы их профессиональной реабилитации и трудового устройства. Многочисленные публикации свидетельствуют, что в бюро МСЭ при освидетельствовании таких пациентов практически до 65-70% определяется инвалидность I и II групп и устанавливается ограничение способности к ограничению трудовой деятельности (ОСТД) II степени, не позволяющей трудоустроиться в обычных производственных условиях [2]. Поднимаются вопросы о возможности трудоустройства инвалидов в специальных условиях труда с использованием разных форм трудовой занятости, но до настоящего времени недостаточно обоснованы организационные возможности их трудовой деятельности [2].

Целью настоящей работы явилось – выявление потребностей в профессиональной реабилитации инвалидов вследствие облитерирующего атеросклероза сосудов нижних конечностей на основе анализа деятельности службы занятости населения Санкт-Петербурга.

Результаты. Для достижения поставленной цели проведен анализ результатов трудоустройства незанятых граждан и инвалидов в Санкт-Петербурге за 5 лет (2011–2015 гг.), который выявил четкую тенденцию снижения численности обратившихся в службу занятости населения (СЗН) с целью трудоустройства граждан (не инвалидов) и инвалидов (табл. 1). Установлено, что удельный вес инвалидов в общем контингенте безработного населения в городе Санкт-Петербурге за 5 лет также имел тенденцию к снижению: с 4,8% в 2011 г. до 3,5% в 2015 г.

Сравнительные показатели трудоустройства безработных граждан и инвалидов (2011–2015 гг.) приведены в табл. 2. Установлено, что удельный вес трудоустроенных инвалидов увеличился от 24,6 % в 2011 г до 40,7% в 2015 г. Средний показатель удельного веса трудоустроенных инвалидов составил

36,1%. При этом, удельный вес инвалидов, которые были направлены в СЗН из бюро МСЭ для проведения профессиональной ориентации, составил 30,6%, профессионального обучения – всего 3,7%.

Таблица 1

Динамика удельного веса инвалидов в общем контингенте граждан, состоящих на учете в службе занятости населения Санкт-Петербурга (абс., %)

Годы	Состоящие на учете в СЗН			
	граждане		инвалиды	
	абс.	%	абс.	%
2011	122 011	100,0	5896	4,8
2012	115 014	100,0	5219	4,5
2013	112 895	100,0	4915	4,3
2014	119 474	100,0	3615	3,0
2015	1145 59	100,0	4057	3,5

Таблица 2

Динамика удельного веса трудоустроенных граждан и инвалидов, состоящих на учете в службе занятости населения Санкт-Петербурга (абс., %)

Годы	Инвалиды			
	состоящие на учете в СЗН		из них трудоустроенные	
	абс.	%	абс.	%
2011	5896	100,0	1451	24,6
2012	5219	100,0	2200	42,2
2013	4915	100,0	1815	36,9
2014	3615	100,0	1438	39,8
2015	4057	100,0	1653	40,7
В среднем (2011–2015)	4740	100,0	1711	36,1

Установлено, что на учете в СЗН по характеру заболеваний значительное число (около 40,0%) инвалидов имели ограничения жизнедеятельности в самостоятельном передвижении, на втором месте (около 30,0%) – инвалиды с заболеваниями болезней системы кровообращения, на третьем и четвертом месте – инвалиды с заболеваниями внутренних органов и психоневрологической патологией.

В целях изучения потребностей инвалидов вследствие ОАСНК в организации и подготовке условий на рабочем месте проведено медико-социологическое исследование, которое выявило приоритеты при трудоустройстве инвалидов: работа должна отвечать интересам и желаниям; рабочие нагрузки должны соответствовать здоровью; работа должна быть организована на дому или недалеко от места проживания; наличие удобного графика работы; получение достойной заработной платы в соответствии с выполняемой работой и др.

Поскольку в исследовании у инвалидов с ОАСНК установлена большая потребность в трудоустройстве (86,4%), то в рамках комплексного медико-социологического исследования проанализирована структура потребности в разных формах трудоустройства (за 2015 г.) у впервые признанных инвалидами (ВПИ) среди взрослого населения Санкт-Петербурга и инвалидов вследствие ОАСНК (табл. 3).

Таблица 3

**Показатель потребности ВПИ и инвалидов вследствие ОАСНК
в разных формах трудоустройства**

Год	Потребность инвалидов в трудоустройстве (на 100 чел.)			
	ВПИ		инвалидов с ОАСНК	
	в обычных производственных условиях	в специально созданных условиях труда и на дому	в обычных производственных условиях	в специально созданных условиях труда и на дому
2015	44,2	46,7	31,5	67,2

Установлено, что в Санкт-Петербурге из числа ВПИ 46,7% инвалидов нуждались в трудоустройстве со специально созданными условиями трудовой деятельности, а 44,2 % инвалидов готовы трудиться в обычных производственных условиях. Выявлено, что потребность создания специальных условий трудовой деятельности у инвалидов ОАСНК оказалась значительно выше (67,2%) по сравнению с общим составом ВПИ.

Заключение

Таким образом, изучение деятельности (2011–2015 гг.) службы занятости населения, осуществляющей профессиональную реабилитацию инвалидов, позволило выявить невысокие показатели потребности в профессиональном переобучении (3,7%), профессиональной ориентации (30,6%), трудоустройстве (36,1%) и отсутствие технологий по организации работы на дому или дистанционно для инвалидов вследствие при облитерирующего атеросклероза сосудов нижних конечностей.

Список литературы

1. *Азаров А.В.* Закономерности формирования первичной инвалидности вследствие заболеваний сосудов нижних конечностей // Вестник Всероссийского общества специалистов по медико-социальной экспертизе, реабилитации и реабилитационной индустрии. 2010. №1. С. 55-58.
2. *Карасаева Л.А.* Нерешенные проблемы в системе профессиональной реабилитации инвалидов // Медико-социальная экспертиза и реабилитация. 2008. №2. С. 10-14.
3. *Наставшева О.Д.* Комплексная терапия облитерирующего атеросклероза артерий нижних конечностей / *О.Д. Наставшева, В.М. Кошкин, Л.М. Дергачева* // Врач. 2008. №7. С. 61-66.

УДК 376.1

Козловская Галина Юрьевна
Северо-Кавказский федеральный университет

ТЕХНОЛОГИИ ФОРМИРОВАНИЯ ИНКЛЮЗИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В СЕВЕРО-КАВКАЗСКОМ ФЕДЕРАЛЬНОГО УНИВЕРСИТЕТЕ

Аннотация. В статье излагаются подходы к рассмотрению феномена инклюзивной культуры и опыт ее проектирования в вузе на примере Северо-Кавказского федерального университета.

Ключевые слова: инклюзивная культура, интерактивная площадка, инклюзивный центр, школа бифрендинга, инфолайф, профессиональный навигатор, адаптированные образовательные программы.

Kozlovskaya Galina, Yu.
North Caucasian Federal University

TECHNOLOGY OF FORMATION OF AN INCLUSIVE CULTURE IN THE NORTH CAUCASIAN FEDERAL UNIVERSITY

Abstract. The article presents approaches to addressing the phenomenon of an inclusive culture and the experience of its design in the university by the example of the North Caucasian Federal University.

Keywords: inclusive cultures, interactive playground, inclusive center, bifreending school, InfoLife, a professional navigator, adapted educational programs.

Современная образовательная парадигма в качестве одного из важнейших приоритетов провозглашает инклюзивный принцип, при котором гарантируется равный доступ к качественному образованию всех детей, включая имеющих ограниченные возможности здоровья. Проектирование образовательной среды в инклюзивном формате опирается на некий ценностный фундамент, в качестве которого выступает инклюзивная культура. Этот феномен рассматривается в трудах таких исследователей, как Т. Бут, М. Эйнскоу (2007), С.В. Алехина (2011), Е.В.

Хитрюк (2012) и других, и трактуется как 1) особая философия, согласно которой ценности, знания об инклюзивном образовании и ответственность приняты и разделены между всеми участниками данного процесса; 2) часть общей школьной культуры, направленной на обеспечение поддержки ценностей инклюзии, высокий уровень которой способствует повышению эффективности процесса инклюзии в целом; 3) уникальный микроклимат доверия, способствующий развитию взаимозависимых отношений семьи и школы, позволяющих избежать конфликтных ситуаций и нанести потенциальный вред каждому участнику процесса; 4) особая инклюзивная атмосфера, в которой внедряемые модификации адаптированы к потребностям определенной школы и органично вплетены в ее общую структуру, а также педагогам предоставлена возможность получения разнообразной поддержки, как со стороны администрации, так и со стороны других педагогов, позволяет снизить риск возникновения многих противоречий; 5) фундаментальная основа для создания культуры инклюзивного общества, в котором многообразие потребностей приветствуется, поддерживается, аккумулируется обществом, обеспечивая возможность достижения высоких результатов в соответствии с целями инклюзивного образования и обеспечивая сохранность, принятие, сотрудничество и стимулирование непрерывного совершенствования педагогического сообщества и общества в целом [2].

Для построения в образовательном учреждении системы «мягкой инклюзивной культуры», комфортной для всех участников образовательного процесса, необходимо провести существенные изменения в организации и содержании учебно-воспитательного процесса. Создание инклюзивной культуры школы включает формирование толерантного отношения к людям, формирование умений обмениваться нужной информацией (знать язык жестов, учитывать при общении традиции других национальностей и т.д.), повышение культуры коммуникации (иметь навык общения в разной социальной среде, различных жизненных ситуациях с людьми, испытывающими трудности при общении и т.д.).

Современные реалии показывают, как важно и лицам с ОВЗ и инвалидам, и нормотипическим людям овладеть навыком адекватного оценивания себя по отношению к окружающему социуму и осознанно выбирать дальнейший профессиональный путь, а во взрослой жизни формировать устойчивые семьи, включаться в профессиональные и социальные сообщества. Образование может называться инклюзивным лишь тогда, когда ребенок включен в культуру образовательного учреждения. Т. Бут, М. Эйнскоу выделяют три вида культуры, включение в которые важны для обучающегося: культура обучения; культура ухода (оказание помощи ребенку в самообслуживании); культура поведения сверстников.

Обязательным и необходимым условием формирования инклюзивной культуры образовательной организации является приобщение к инклюзивной культуре всех участников образовательного процесса: самоуправления обучающихся, педагогического и родительского сообщества, окружающего сообщества, включая обслуживающий персонал.

Все эти позиции учитываются при проектировании инклюзивной культуры в Северо-Кавказском федеральном университете.

Северо-Кавказский Федеральный Университет (СКФУ) является одним из высших учебных заведений, в котором развивается инклюзивная практика. Университет занимает лидирующее положение среди вузов юга России по реализации инклюзивных практик, руководство и преподаватели работают над созданием всех необходимых условий для профессиональной ориентации, профессионального образования и успешной социальной интеграции всех категорий обучающихся.

С каждым годом в СКФУ все большее число молодых юношей и девушек с ОВЗ и инвалидностью, преодолевая психологические и социальные барьеры, подают заявления на поступление. За последние четыре года количество таких студентов увеличилось с 57 (2012-2013 уч. г.) до 185 человек (2016-2017 уч. г.).

Для обеспечения комфортного пребывания и получения качественного образования для студентов с ОВЗ и инвалидов в СКФУ обеспечивается беспрепятственный доступ практически во все учебные помещения, столовые и санитарные зоны. В 2016 г. проведено обследование доступности каждого из объектов, составлены паспорта доступности, разработан и утвержден План мероприятий («дорожная карта») по повышению значений показателей доступности объектов и услуг для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) и инвалидов до 2030 г., в которой учтены показатели создания полной доступности для обучающихся с различными нозологиями.

Корпуса университета оборудованы лифтами, пандусами, поручнями, широкими дверными проемами. С целью обеспечения доступа лиц с инвалидностью к месту предоставления услуг до проведения капитального ремонта или реконструкции учебные корпуса и общежития обеспечены автономно-мобильными подъемными транспортными средствами наклонного перемещения с беспроводной системой вызова помощника – гусеничными мобильными лестничными подъемниками ТО 9 «Roby» и телескопическими пандусами, кнопками вызова помощника.

Образовательный процесс адаптирован к потребностям обучающихся с ОВЗ. Он может быть организован в общих группах совместно с другими обучающимися, по индивидуальному плану, а также с применением дистанционных образовательных технологий элементами дистанционного обучения. По желанию предлагается обучение по адаптированным образовательным программам высшего образования (АОП ВО), в рамках освоения которых они могут изучить дисциплины в адаптированном формате, рассчитывать на более гибкую организацию образовательного процесса, предоставление учебных материалов в удобной для них форме.

В СКФУ учитывают потребности инвалидов и лиц с ОВЗ с различными видами нозологий. Для удобства обучающихся с нарушениями слуха предусмотрено визуальное дублирование звуковой учебной информации, применение звукоусиливающей аппаратуры.

Преподаватели владеют техникой работы с неслышащими с помощью жестов, взгляда, правильно организованной речи, удобной для чтения с губ. Проведение массовых мероприятий сопровождается сурдопереводом.

Для обучающихся с нарушениями зрения предусмотрены адаптированные образовательные программы. Официальный сайт университета в сети Интернет адаптирован для слабовидящих. Он содержит крупношрифтовую справочную информацию о расписании учебных занятий, а также позволяет ознакомиться с инфраструктурой кампуса СКФУ.

Всем обучающимся предоставлена возможность использовать компьютеры во время занятий и право записи лекций на диктофон. Аудитории оснащены мультимедийным оборудованием для презентации информации на полисенсорной основе. На занятиях и в процессе самоподготовки используется компьютерная техника, обеспеченная программами голосового экранного доступа, рельефно-точечным шрифтом Брайля, электронные лупы, видеоувеличители, программы-синтезаторы речи и другие технические средства для удобного приема и передачи учебной информации в количестве восьми рабочих мест, оборудованных в Научной библиотеке СКФУ. Студентам с инвалидностью предоставляются технические средства обучения в индивидуальное пользование на дому.

В настоящее время реализуются АОП ВО для обучающихся с инвалидностью, изъявивших желание обучаться по таким программам. Разработка АОП ВО осуществляется на основе Методических рекомендаций по адаптации образовательных программ высшего образования для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).

Для комплексной поддержки обучающихся с инвалидностью и ОВЗ в СКФУ создан Центр инклюзивного образования. Штатный состав Центра инклюзивного образования представлен директором, педагогом-психологом, социальным педагогом, тьютором и специалистом по программным и техническим средствам обучения. Работники Центра оказывают услуги по психолого-педагогическому и тьюторскому сопровождению, организации культурно-досуговой деятельности, профессиональному самоопределению и дальнейшему трудоустройству студентов с ОВЗ, а также координируют работу по разработке АОП ВО и созданию специального учебно-методического обеспечения. В Центре работают сотрудники с ОВЗ (нарушения зрения и опорно-двигательного аппарата), взаимодействие с которыми создает атмосферу психологического комфорта и ситуацию мотивации успеха у обучающихся.

Одна из приоритетных задач работы Центра – создание благоприятного психологического климата в студенческой среде, атмосферы принятия и взаимопомощи. Для этого проводятся культурно-досуговые встречи, ведется работа по вовлечению студентов-инвалидов в активную волонтерскую или творческую деятельность, где они взаимодействуют и общаются со своими сверстниками, тем самым снимая барьер социальной изолированности.

Сотрудниками Центра инклюзивного образования СКФУ реализуется ряд проектов, способствующих вовлечению лиц с ОВЗ и инвалидностью в активную общественную деятельность, развитию их социальных компетенций и способствующих повышению качества их жизни.

Уже начиная с приемной комиссии лицам с ОВЗ и инвалидностью оказываются услуги по обеспечению доступности образования, специалисты кон-

сультурируют абитуриентов по всем интересующим их специальностям и помогают определиться с будущей профессией. Для выявления психологических особенностей и склонностей к какому-либо роду деятельности абитуриентам с ОВЗ также предлагается пройти биометрическое тестирование по отпечаткам пальцев «InfoLife».

Другой проект Центра – открытие первой в Ставропольском крае Школы бифрендинга. В переводе с английского «бифрендинг» означает «быть дружелюбным». Школа создана для обучения волонтеров, готовых помогать лицам с ОВЗ и инвалидностью.

Для развития инклюзивной культуры у студентов СКФУ на базе Центра инклюзивного образования была создана интерактивная площадка «Территория взаимопонимания». Главная её цель – это привлечение внимания широкого круга общественности к проблемам жизнедеятельности лиц с ограниченными возможностями здоровья в различных сферах: социальной, образовательной, культурной. Площадка состоит из 4 зон, на каждой из которых моделируются условия лишения какого-либо анализатора или системы органов для получения чувственного опыта жизнедеятельности: – территория тишины, имитирующая особенности функционирования лиц с нарушениями слуха; – территория темноты, имитирующая особенности функционирования лиц с нарушениями зрения; – территория немобильности, имитирующая особенности функционирования лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата; – территория молчания, имитирующая особенности функционирования лиц с нарушениями коммуникации. На каждой из этих зон участникам предлагается выполнить ряд заданий (3-4), прохождение которых позволит понять, с какими трудностями сталкиваются люди с ОВЗ и инвалидностью в жизни, а также какие чувства и эмоции они испытывают. После выполнения заданий участникам предлагается ряд рекомендаций, которые помогут в процессе коммуникации с лицами, имеющими какие-либо ограничения здоровья.

При поддержке Фонда поддержки детей, находящихся в трудной жизненной ситуации в СКФУ реализуется проект «Профориентационный навигатор», цель которого – максимальное обеспечение поддержки детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья, их семей в процессе профессиональной ориентации через проектирование индивидуальных программ профессиональной ориентации. Одним из направлений реализации проекта стали разработка и внедрение технологии диагностики возможностей, осознанности, мотивации к профессиональному выбору детей с ОВЗ и детей-инвалидов для прогнозирования их дальнейшего профессионального самоопределения и проектирования индивидуальных программ профессиональной ориентации.

В начале года состоялось открытие мотивационной интернет-площадки «История успеха», приуроченное к Международному дню инвалидов. Мотивационная интернет-площадка «История успеха» представляет собой цикл рассказов о людях с ограниченными возможностями здоровья, но с безграничными талантами, о людях, для которых физические ограничения не стали преградой для исполнения мечты.

Интернет-площадка позволяет организовать мотивационное поле для студентов с ОВЗ и обеспечит регулярную трансляцию их достижений. По мнению организаторов, «История успеха» нужна не столько студентам с ОВЗ, сколько студентам без нарушений в развитии. Потому что они, зачастую, за ограниченными возможностями здоровья не видят самого человека, его высокий творческий потенциал.

На мероприятиях интернет-площадки сотрудники Центра инклюзивного образования демонстрируют студентам и обсуждают с ними видеоролики «Я могу» (видео в поддержку Паралимпиады-2016), «Интервьюер» и мультфильм «Макрополис» и т.п. Специалисты центра рассказывают присутствующим об известных людях с ОВЗ и инвалидностью, которые стали знамениты благодаря своим многочисленным талантам и достижениям. Среди них М. Кутузов, Франклин Рузвельт, М. Сервантес, Дж.Ф. Нэш, С. Хокинг, Жамель Деббуз, Ник Вуйчич, А. Маресьев, Э. Асадов и многие другие. Также отмечаются студенты с ОВЗ, обучающиеся в СКФУ, которые достигли высоких результатов.

Таким образом, в СКФУ функционирует модель инклюзивного образования, которая включает в себя формирование безбарьерной среды для обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, а также оказание всей необходимой помощи в процессе их обучения. Владение профессией с опорой на сильные стороны развития личности при создании специальных образовательных условий, обеспечивающих доступность получения качественных образовательных услуг, способствует социализации, социальной адаптации, самореализации, профессионализации лиц с инвалидностью, а, следовательно, повышению качества жизни лиц с ОВЗ и положительному влиянию на жизнь общества в целом.

Список литературы

1. *Борозинец Н.М., Козловская Г.Ю.* Перспективы развития СКФУ как ресурсной базы инклюзивного высшего образования в регионе/ Инклюзивные процессы в международном образовательном пространстве: Матер. II Междунар. интернет-симпозиума / Под ред. *Н.М. Борозинец, Ю.В. Прилепко, О.Д. Сальниковой.* Ставрополь: Изд-во СКФУ, 2016. 311 с.
2. *Старовойт Н.В.* Инклюзивная культура образовательной организации: подходы к пониманию и формированию // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2016. Т. 8. С. 31-35. URL: <http://e-koncept.ru/2016/56117.htm>.

УДК 331

Лабейко Ольга Анатольевна
Барановичский государственный университет

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ КОМПОНЕНТ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ЛИЦ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

Аннотация. Рассмотрены условия формирования и использования образовательного компонента трудового потенциала лиц с инвалидностью. Особое внимание уделено вопросам развития системы инклюзивного образования. Обоснована необходимость проведения

оценки уровня образования и профессиональной подготовленности к труду при разработке и планировании комплекса мероприятий профессиональной и трудовой реабилитации

Ключевые слова: трудовой потенциал, занятость, образование, профессиональная подготовка.

Labeiko Olga, A.
Baranovich State University

EDUCATIONAL COMPONENT OF THE LABOR POTENTIAL OF PEOPLE WITH DISABILITIES

Abstract. The conditions of formation and use of the educational component of the labor potential of people with disabilities were examined. Particular attention is paid to the development of inclusive education system. The necessity of evaluating the level of education and qualification to the work was proved while working out and planning the complex of activities of professional and labor rehabilitation

Keywords: labor potential, employment, education, professional training.

На современном этапе развития страны ключевым фактором обеспечения устойчивого экономического роста является количество и качество трудового потенциала, уровень и эффективность его использования в общественном производстве. Несмотря на определяющую роль трудового потенциала в экономическом развитии уровень вовлечения лиц с инвалидностью в общественную сферу занятости остается крайне низким, что свидетельствует о наличии неиспользованных резервов трудового потенциала в стране. Недостаточная проработанность в экономической литературе вопросов характеристики, оценки состояния совокупных способностей к труду лиц с инвалидностью, обуславливает значимость и актуальность исследования данной проблематики.

Уровень образования и профессиональной подготовки относятся к основным характеристикам, определяющим качество трудового потенциала. Образование и обучение являются средством расширения возможностей людей, повышения производительности труда и доходов работников, увеличения гарантированной занятости, для лиц с инвалидностью это еще возможность получения достойной работы, повышения качества жизни. Определяющее значение в формировании высокого уровня трудового потенциала населения отводится доступности и качеству получения образования на всех уровнях.

Развитие системы образования в Республике Беларусь осуществляется на основе принципов и требований, утвердившихся в мировой образовательной практике. Актуальность развития системы образования лиц с инвалидностью обусловлена также готовящимся присоединением Республика Беларусь к Конвенции о правах инвалидов, принятой ООН в 2006 году, в которой провозглашена обязанность государств-участников Конвенции обеспечивать инклюзивное образование на всех уровнях и обучение в течение всей жизни [1].

В настоящее время базой для развития в Беларуси инклюзивного образования выступает система специального образования, целью которой является улучшение качества жизни детей с особенностями психофизического развития

(ОПФР), их успешная адаптация к условиям социальной среды. Одним из эффективных путей достижения указанной цели выступает организация интегрированного обучения и воспитания школьников в общеобразовательной средней школе. С 1995 г. в республике осуществляется целенаправленная работа по развитию и совершенствованию интегрированного обучения и воспитания детей с ОПФР, их включению в совместный со здоровыми сверстниками образовательный процесс, досуговую, социально-культурную, спортивную, творческую деятельность.

За последнее десятилетие в Беларуси интегрированное обучение и воспитание стало более востребованным для обучающихся с ОПФР и их родителей. Так, в 2015-2016 учебном году около 70% от общего количества детей с особенностями психофизического развития получали специальное образование в условиях интеграции [2]. Развитие интегрированного обучения и воспитания обусловило сокращение количества специальных школ-интернатов. Целенаправленная и системная работа педагогического коллектива школы, родителей и членов семей учащихся позволяет преодолеть социальную изоляцию детей с ОПФР, гармонизировать отношения между всеми участниками образовательного процесса.

Сегодня в республике создана необходимая нормативно-правовая и учебно-методическая база, регламентирующая деятельность учреждений образования, осуществляющих образовательную интеграцию: 1) Кодекс Республики Беларусь об образовании; 2) образовательный стандарт специального образования (Основные нормативы и требования), утвержденный постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 11.06.2010 № 60; 3) инструкция о порядке создания специальных групп, групп интегрированного обучения и воспитания, специальных классов, классов интегрированного обучения и воспитания и организации образовательного процесса в них, утвержденная постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 25.07.2011 №136; 4) учебные планы специального образования, утвержденные постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 26.08.2011 №242.

Сказанное выше позволяет рассматривать систему интегрированного обучения и воспитания как этап в становлении инклюзивного образования, а инклюзивное образование – как следующую ступень в развитии системы специального образования Республики Беларусь.

Не менее важным этапом становления инклюзивной образовательной среды в стране является открытие 1 сентября 2016 г. Института инклюзивного образования в Белорусском государственном педагогическом университете им. М. Танка на базе факультета специального образования.

В соответствии с Концепцией развития инклюзивного образования лиц с особенностями психофизического развития в Республике Беларусь, утвержденной Приказом Министерства образования Республики Беларусь №608 от 22.07.2015 г., обеспечение возможностей для получения образования всеми обучающимися, включая лиц с особенностями психофизического развития, в учреждениях основного и дополнительного образования будет достигнута за счет решения следующих задач:

- разработка нормативного правового обеспечения инклюзивного образования;

- осуществление научных исследований, экспериментальной и инновационной деятельности, затрагивающей разные аспекты инклюзивного образования;
- создание системы научно-методического обеспечения инклюзивного образования;
- создание адаптивной образовательной среды в учреждениях образования;
- формирование толерантности у всех участников образовательного процесса;
- формирование системы подготовки, повышения квалификации и переподготовки педагогических работников, направленной на обеспечение их готовности работать в условиях инклюзивного образования;
- повышение роли и ответственности законных представителей обучающегося с особенностями психофизического развития в получении образования.

Реализация указанных направлений будет способствовать обеспечению равных прав в получении образования и доступа к образованию для всех групп населения; повышению качества образования и качества жизни всех обучающихся через развитие их духовно-нравственного потенциала, формирование знаний, умений и навыков к трудовой деятельности; расширение возможностей социализации [3].

Обобщая результаты исследования становления инклюзивного образования в Республике Беларусь можно констатировать, что оно осуществляется на основании системного подхода, имеет нормативную базу и стратегию качественного развития.

Определяющим условием реализации образовательных и профессиональных способностей к труду является скоординированная и эффективная политика содействия занятости лиц с инвалидностью, разработка которой должна быть основана на комплексной характеристике их трудового потенциала. Проведенный анализ используемой в отечественной практике методики оценки потребностей населения в профессиональной и трудовой реабилитации основана на применении системы показателей, отражающей преимущественно медицинскую или социальную составляющие. Это выражается в следующем: а) количественные характеристики не позволяют объективно установить численность лиц с инвалидностью, имеющих потенциальные способности участвовать в общественном производстве, уровень их трудовой активности; б) в основе качественных характеристик лежит медицинский диагноз, который в определенной степени обесценивает потенциальные способности человека, не позволяет учитывать его образовательный, квалификационный уровень; в) целевые установки профессиональной и трудовой реабилитации ориентированы главным образом на человека, не принимая во внимание факторы окружающей среды. В этой связи, представляется целесообразным использование системного подхода к

оценке трудового потенциала лиц с инвалидностью, который позволит: выделить его количественный и качественные характеристики; дать комплексную оценку совокупных способностей к труду исследуемой группы населения.

Поскольку условием выполнения трудовой деятельности являются физические, умственные характеристики населения, наличие определенных знаний, умений и навыков, предлагается осуществлять характеристику качества трудового потенциала лиц с инвалидностью с помощью образовательного компонента. Для оценки образовательной составляющей возможно использование следующих показателей:

- численность лиц с инвалидностью трудоспособного возраста, имеющих высшее и среднее специальное образование;
- численность лиц с инвалидностью трудоспособного возраста, проходящих профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

Анализ данных об образовательно-квалификационном уровне трудового потенциала лиц с инвалидностью позволит своевременно разрабатывать и осуществлять меры по профессиональной реабилитации, определять направления его распределения и использования в общественном производстве.

Таким образом, уровень образования и профессиональной подготовки являются качественными характеристиками трудового потенциала населения. Достижения высокого уровня подготовленности лиц с инвалидностью к участию в процессе труда имеет два аспекта. Первый состоит в становлении и развитии системы инклюзивного образования в учреждениях основного и дополнительного образования. Второй аспект заключается в разработке эффективного комплекса мероприятий по профессиональной и трудовой реабилитации, основой на всесторонней оценке совокупных способностей к труду лиц с инвалидностью.

Список литературы

1. Конвенция Организации Объединенных Наций о правах инвалидов [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www.un.org/ru/documents/ decl_ conv/conventions/disability](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/disability) (дата обращения 14.02.2017).
2. Специальное образование [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://edu.gov.by/page-6111> (дата обращения 14.02.2017).
3. Концепция развития инклюзивного образования лиц с особенностями психофизического развития в Республике Беларусь [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://molodechno/edu.minskregion.by> (дата обращения 10.02.2017).

УДК 616

Ломоносова Оксана Владимировна
Кароль Елена Викторовна
Генеральное бюро медико-социальной экспертизы
по г. Санкт-Петербургу
Северо-Западный государственный
медицинский университет им. И.И. Мечникова

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ РЕАБИЛИТАЦИИ ИНВАЛИДОВ И ОЦЕНКИ ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Аннотация. Приведены данные исследования разработки и реализации мероприятий по профессиональной реабилитации инвалидов в г. Санкт-Петербурге, включая мероприятия по профессиональному образованию, актуальные вопросы межведомственного взаимодействия между учреждением медико-социальной экспертизы (МСЭ) и органами исполнительной власти в сфере образования и занятости населения Санкт-Петербурга, предусмотренного вступившими с 01.01.2016 г. в силу изменениями в законодательстве, действующем в области социальной защиты инвалидов в Российской Федерации, в связи с ратификацией Конвенции о правах инвалидов.

Представлены сведения о нуждаемости инвалидов Санкт-Петербурга в мероприятиях по профессиональной реабилитации, а также дана оценка выполнения и эффективности данных реабилитационных мероприятий согласно индивидуальной программе реабилитации инвалида (ИПР).

Проанализированы организационно-правовые проблемы межведомственного взаимодействия учреждений и организаций г. Санкт-Петербурга, занятых в системе профессиональной реабилитации инвалидов на современном этапе.

Ключевые слова: инвалиды, реабилитация, индивидуальная программа реабилитации, ограничения жизнедеятельности, закон.

Lomonosova Oksana, V.
Karol Elena, V.
General Bureau of medical-social expertise
of Saint-Petersburg
Northwestern State Medical University

TOPICAL ISSUES OF PROFESSIONAL REHABILITATION PEOPLE WITH DISABILITIES AND EVALUATE ITS EFFECTIVENESS

Abstract. The data of the study of the development and implementation of professional rehabilitation of the disabled in St. Petersburg, including arrangements for professional education, topical issues of interdepartmental cooperation between the institution of medico-social examination (MSE) and Executive bodies in the sphere of education and employment of St. Petersburg provided effective from 01.01.2016 to the changes in law in the field of social protection

of invalids in the Russian Federation in connection with ratification of the Convention on the rights of persons with disabilities.

Provides information on needs of persons with disabilities St. Petersburg in the activities of professional rehabilitation, and also assessed the implementation and effectiveness of these rehabilitation measures in accordance with the individual rehabilitation program of disabled person.

Analyzed the organizational and legal problems of interdepartmental interaction of institutions and organizations of St. Petersburg, employed in the system of vocational rehabilitation of the disabled at the present stage.

Keywords: persons with disabilities, rehabilitation, individual rehabilitation program, disability act.

В современных социально-экономических условиях эффективность и адресность мер, направленных на реабилитацию инвалидов, является одной из приоритетных задач государства.

Необходимость выработки оптимальных подходов к формированию системы комплексной реабилитации и абилитации инвалидов продиктованы вступившими с 01.01.2016г. в силу изменениями в законодательстве, действующем в области социальной защиты инвалидов в Российской Федерации.

Так, статьей 11 Федерального закона Российской Федерации от 24 ноября 1995 года №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (в редакции Федерального закона от 01.12.2014 г. №419-ФЗ) предусмотрен обмен информацией о разработке и реализации мероприятий по реабилитации и абилитации инвалидов между бюро МСЭ и органами исполнительной власти, а также организациями, непосредственно участвующими в реализации рекомендованных реабилитационных и абилитационных мероприятий [1].

В ходе организации данного обмена в Санкт-Петербурге, выявлен ряд проблем, таких как, отсутствие: нормативного определения порядка предоставления услуг по реабилитации инвалидов, нормативного определения порядка разработки Перечня мероприятий по реализации программ реабилитации, ведомственной подчиненности организаций, непосредственно выполняющих реабилитационные мероприятия органам исполнительной власти субъекта Российской Федерации, законодательно определенной координирующей роли органа исполнительной власти в сфере социальной защиты населения и др.

Вместе с тем, межведомственное взаимодействие по вопросам разработки и реализации реабилитационных мероприятий инвалида (ребенка-инвалида) в Санкт-Петербурге организовано следующим образом:

- по медицинской реабилитации с медицинскими организациями, подведомственными Администрациям районов Санкт-Петербурга;
- по социальной реабилитации, включая обеспечение техническими средствами реабилитации, предоставляемых как за счет средств Федерального бюджета, так и за счет бюджета Санкт-Петербурга через Городской информационно-расчетный центр (ГИРЦ), подведомственный Комитету по социальной политике Санкт-Петербурга;
- по профессиональной реабилитации через Городской Центр занятости, подведомственный Комитету по труду и занятости населения Санкт-Петербурга;

- по психолого-педагогической реабилитации через Городскую психолого-медико-педагогическую комиссию, подведомственную Комитету по образованию Санкт-Петербурга;
- по физической культуре и спорту с Комитетом по физической культуре и спорту Санкт-Петербургу.

Профессиональная реабилитация инвалидов – важнейшая составная часть комплексной реабилитации инвалидов, которая направлена, прежде всего, на возвращение или включение инвалидов в общественно полезный труд в соответствии с состоянием их здоровья, трудоспособностью, личными склонностями и желаниями.

Мероприятия по профессиональной ориентации, включая профессиональное обучение, переобучение, повышение квалификации становятся все более востребованными (табл. 1). Необходимость в их рекомендациях за последние 5 лет увеличилась, по отдельным видам в 10 раз.

Таблица 1

Потребность в профессиональной реабилитации инвалидов г. Санкт-Петербурга старше 18 лет за 2011-2015 гг (в % от разработанных ИПР)

Годы	Потребность в профориентации инвалидов	Потребность в трудоустройстве инвалидов
2012	4,3	60,0
2013	6,0	64,0
2014	7,0	84,0
2015	35,0	85,0
2016	41,0	87,0

Потребности инвалидов в мероприятиях по профессиональной реабилитации, включая профессиональное обучение, определяются с учетом Международной классификации функционирования, ограничений жизнедеятельности и здоровья [2].

Анализ результатов переосвидетельствования инвалидов за 2012-2016 гг. свидетельствует о том, что число трудоустроенных инвалидов по-прежнему составляет лишь 25-30%. В 2016 году этот показатель увеличился до 31%. В том числе работающих на момент переосвидетельствования в бюро МСЭ инвалидов 1 группы – 1,5%; 2 группы – 37%; 3 группы – 61%.

Эффективность реализации ИПР у взрослых и детей оценивалась специалистами бюро МСЭ при переосвидетельствовании инвалидов.

В 2016 году проведена оценка 37039 ИПР взрослых, разработанных в 2015 году. Положительный эффект реабилитации достигнут у 19599 инвалидов – 53%.

Таблица 2

Рекомендации о необходимости профессиональной реабилитации в ИПР инвалидов старше 18 лет по материалам бюро МСЭ Санкт-Петербурга за 2012-2016 гг.

№п/п	Показатели	Годы				
		2012	2013	2014	2015	2016
	Всего разработано ИПР	95472	77059	88439	70774	63647
1.	Рекомендации о необходимости проф. ориентации инвалидов	4136	5487	5238	24970	26266
2.	Рекомендации о нуждаемости в содействии в трудоустройстве, из них:	81072	66905	69131	45459	37978
2.1.	в обычных производственных условиях	38540	31744	33107	20569	17479
2.2.	в специально созданных условиях труда и на дому	42532	35161	36024	20152	17291
2.3	на специальном рабочем месте, оснащённом с учетом нарушенных функций и ОЖД	–	–	–	–	100

Программа профессиональной реабилитации выполнена полностью или частично у 5570 инвалидов (в 28% случаев): обеспечена занятость, подобрано подходящее рабочее место – 3,2%, созданы необходимые условия и достигнута производственная адаптация – 23,2%, получили новую профессию, повышена квалификация – 0,6%, созданы специальные рабочие места – 0,3%, повышен уровень общего, профессионального образования – 1%).

В результате выполнения мероприятий ИПР, в том числе по разделу профессиональной реабилитации, в 2016 году не признаны инвалидами при переосвидетельствовании – 1502 взрослых граждан (показатель полной реабилитации составил 4% от переосвидетельствованных для установления группы инвалидности), частично реабилитированы – 1652 человека (9,2%); в 2015 году соответственно – 5,5% и 13,2%.

В 2016 году педиатрическими бюро МСЭ разработано и выдано 7139 ИПРА ребенка-инвалида, в том числе даны рекомендации о мероприятиях по профессиональной реабилитации:

- по условиям организации обучения детей-инвалидов – в 5430 случаях (76%);
- в психологической помощи в образовательной организации – в 6151 случаях (86%);
- в обеспечении профессиональной ориентации в образовательной организации – в 1690 случаях (24%), в органе службы занятости – в 473 случаях (6,6%)

- в содействии в трудоустройстве – в 354 случаях (5%), из них в обычных производственных условиях – в 102 случаях; в специально созданных условиях или на дому – в 12 случаях.

Педиатрическими бюро МСЭ выдано 5102 заключения о выполнении ИПР, детей-инвалидов, разработанных в 2015 году, из них с положительным результатом реабилитации – у 3094 человек – 61%. Анализ эффективности реализации ИПР показал, что программа психолого-педагогической реабилитации выполнена полностью или частично в 60% случаев; осуществлена профессиональная ориентация в образовательной организации, созданы необходимые условия по организации обучения. В результате реализации ИПР у детей полная реабилитация составила – 282 человек (5,5%); в 2014 и 2015 году этот показатель составлял 6,3%.

Исходя из результатов проведенного исследования, можно сделать вывод о необходимости формирования системы комплексной реабилитации инвалидов, а также программы её развития [3], целью которой является интеграция инвалидов в общество, повышение уровня их жизни, включая повышение уровня обеспеченности реабилитационными услугами, а также повышение уровня профессионального развития и занятости инвалидов.

Список литературы

1. О социальной защите инвалидов в Российской Федерации: Федеральный Закон РФ от 24.11.1995 г. №181. //Собрание законодательства Российской Федерации. 1995. №48. Ст. 4563; 2001. №53.Ст. 5024; 2004. № 35. Ст. ; 2013. № 27. Ст. 3475.
2. Международная классификация функционирования, ограничений жизнедеятельности и здоровья. Женева: ВОЗ, 2001.342 с.
3. Основы управления реабилитационными ресурсами / А.В. Шошмин, Н.В. Мартынова, Я.К. Бесстрашнова, Т.В. Зима. СПб.:Знак, 2009. 96 с.

УДК 364

Мартынова Наталья Александровна
Скворцова Екатерина Викторовна
МБУ «Школа № 26
им. героя Советского Союза В.И. Жилина»,
г. Тольятти

РОДИТЕЛЬСКИЙ КЛУБ КАК ФОРМА ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ СЕМЕЙ, ВОСПИТЫВАЮЩИХ ДЕТЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы психолого-педагогического сопровождения семьи, воспитывающей ребенка дошкольного возраста с ограниченными возможностями здоровья. Авторы предлагают эффективную форму сопровождения этих

семей в рамках родительского клуба, указывают основные направления и задачи в работе родительского клуба.

Ключевые слова: дети с ограниченными возможностями здоровья, родительский клуб, психолого-педагогическое сопровождение, образовательная среда, взаимодействие с семьей.

**Martynova Natalya, A.
Skvortcova Ekaterina, V.
School No. 26, Tolyatti**

PARENT CLUB AS A FORM OF PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL SUPPORT FOR FAMILIES RAISING CHILDREN WITH DISABILITIES

Abstract. In the article questions of psychological and pedagogical support of a family raising a child of preschool age with limited health possibilities are considered. The authors offer an effective form of accompanying these families within the parent club, indicate the main directions and tasks in the work of the parent club.

Keywords: children with disabilities, parent club, psychological and pedagogical support, educational environment, interaction with family.

Без сомнения, семья играет большую роль в психическом развитии ребенка с ограниченными возможностями здоровья. В настоящее время этот вопрос является особенно актуальным, так как при возросшей занятости родителей, стремительном ритме жизни, увеличении числа детей с особенностями развития, происходит диссонанс в отношениях между членами социума, между родителями и детьми, уменьшается психоэмоциональное общение взрослых и детей. Дети с ограниченными возможностями развития особенно нуждаются в общении с близкими членами семьи [4].

Поэтому, мы считаем взаимодействие семьи и педагогов дошкольной образовательной организации одной из главных задач современного общества.

Единство семейного и дошкольного образования в работе детского сада регламентируется основными законодательными документами. Современная концепция взаимодействия семьи и дошкольной образовательной организации основывается на том, что родители (законные представители) несут ответственность за воспитание своих детей, а дошкольная образовательная организация ведет сопровождение семьи с ребенком: поддерживает, направляет, дополняет их воспитательную деятельность [1]. Одной из форм взаимодействия семьи и дошкольной организации является Родительский клуб.

На базе МБУ «Школа № 26» СП детский сад «Тополек» г.о. Тольятти мы приступили к разработке и реализации образовательной программы «Психолого-педагогическое сопровождение семьи, воспитывающей ребенка с ограниченными возможностями здоровья в условиях ДОО». Организация работы Родительского клуба, направленной на психолого-педагогическое сопровождение семей, воспитывающих детей с ограниченными возможностями здоровья, в условиях образовательной среды предполагала решение ряда задач:

- разработать концепцию организации деятельности Родительского клуба как формы психолого-педагогического сопровождения семей, воспитывающих детей с ОВЗ в составе ДООУ;
- разработать нормативно-правовую документацию и структуру управления Родительским клубом;
- определить основные направления и содержание взаимодействия специалистов ДООУ с семьями с детьми с ОВЗ по формированию психолого-педагогических знаний, умений;
- включить родителей и детей с ОВЗ в разнообразные формы психолого-педагогического просвещения и обучения в рамках родительского клуба ДООУ по формированию гармонизации детско-родительских отношений и благоприятного микроклимата в семье;
- освоить и внедрить новые технологии в процесс психолого-педагогического сопровождения семей с детьми с ОВЗ.

Поставленные задачи программы реализовались в три этапа.

Первый этап – проектно-аналитический, на котором осуществлялось формирование теоретической, методической и нормативной базы для построения нового образовательного пространства.

Реализация задач рассматривалась через:

- изучение и анализ нормативно-правовой документации и научно-методической литературы по проблеме сопровождения семей, воспитывающих детей с ОВЗ;
- отбор и адаптацию диагностического инструментария для изучения и оценки уровня психофизического развития дошкольников с ОВЗ и уровня педагогической компетентности их родителей;
- первичную диагностику детей и их родителей;
- аналитическую обработку и систематизацию полученного экспериментального материала.

На данном этапе составлен подробный план мероприятий, нацеленный на обучение, просвещение и консультирование родителей по проблемам семейного воспитания, развития и компенсации дефекта.

Результатом работы на первом этапе стало определение основных направлений и содержания взаимодействия специалистов ДООУ с семьями детей с ОВЗ по формированию у них определенных знаний и умений.

Второй этап – опытно-экспериментальный (основной). Реализует задачи формирования у родителей, воспитывающих детей с ОВЗ, определенных знаний, умений через разнообразные формы психолого-педагогического просвещения и обучения в рамках Родительского клуба.

Решение поставленных задач осуществляется через:

- организацию работы учителя-дефектолога, педагога-психолога, учителя-логопеда, психолого-медико-педагогических консилиумов;
- разработку комплексов занятий, направленных на формирование определенных психолого-педагогических знаний, умений родителей;
- разработку инструментария методического обеспечения индивидуальных программ развития;

- обучение педагогического коллектива ДООУ работе с новыми технологиями;
- активное включение родителей и детей с ОВЗ в педагогический коррекционный процесс посредством проведения совместных игр.

К эффективным средствам формирования психолого-педагогических знаний и умений родителей можно отнести просвещение, обучение и консультирование [2].

Планирование работы по педагогическому просвещению осуществляется как воспитателями, так и специалистами ДОО (педагогом-психологом, учителем-логопедом, учителем-дефектологом, инструктором по физической культуре, музыкальным руководителем) [3].

В программу просветительской деятельности на занятиях и семинарах для родителей включены такие темы, как: «Особенности развития детей с ограниченными возможностями здоровья»; «Методы коррекционно-развивающего обучения ребенка с ограниченными возможностями здоровья»; «Современные технологии развития»; «Принципы составления и реализации индивидуальных программ развития»; «Индивидуализация коррекционно-развивающей работы с ребенком с учетом тяжести дефекта».

Основные направления взаимодействия с семьей, формы организации сопровождения семьи в условиях Родительского клуба традиционные:

- коллективные формы взаимодействия (практические занятия, собрания, круглые столы, праздники, дни открытых дверей);
- индивидуальные формы взаимодействия (анкетирование, опросы, беседы, консультации специалистов, «Служба доверия»);
- информационное обеспечение (стенды, тематические выставки, выставки работ).

Родительский клуб работает еженедельно, в вечернее время продолжительностью 45 минут.

Третий этап – обобщающий (заключительный). Задача – анализ и обобщение теоретического и практического опыта работы в рамках программы, реализация положительного опыта в практику работы ДОО.

Для реализации задач данного этапа осуществляется:

- внешняя экспертиза продукта исследования;
- внесение необходимых корректив в разработанные программы;
- публикация материалов исследования.

Результатом обобщающего этапа исследования будет являться методическое пособие «Программа образовательной деятельности Родительского клуба».

Инновационный характер нашего исследования, реализуемого в дошкольной образовательной организации, выражается в создании новой службы психолого-педагогического сопровождения семей, воспитывающих детей с ограниченными возможностями здоровья. Родители и близкие члены семьи становятся активными и компетентными участниками образовательного процесса. У детей с ограниченными возможностями здоровья появляется новый социальный опыт. Педагоги овладевают новыми образовательными технологиями, ко-

которые могут использоваться не только в рамках Родительского клуба, но и в образовательном процессе.

Планируемые положительные результаты:

- включение в психолого-педагогический процесс родителей и близких членов семьи ребенка с ОВЗ, изменяет восприятие их особого ребенка и способствует его включению в единый семейный коллектив;
- коррекция недостатков родительского отношения позволяет установить положительный эмоциональный фон взаимодействия с ребенком, оптимизировать восприятие особенностей его поведения, личности, сформировать конструктивные модели родительского поведения;
- позитивные изменения в сфере межличностного взаимодействия со сверстниками за счет совместного участия детей и родителей в групповых занятиях;
- сплочение родительской группы благодаря осознанию проблем детей и стремления к разрешению этих проблем оказывает существенное влияние на нормализацию сфер внутрисемейных отношений и отношений между семьей и внешним окружением;
- формирование психологической готовности родителей к сотрудничеству на основе адекватной оценки возможностей ребенка. В процессе психолого-педагогического сопровождения родители получают всю необходимую информацию о том, как создавать спокойную, доброжелательную атмосферу по отношению к ребенку, организовать правильный режим дня и питания, как организовать занятия в домашних условиях, знакомятся с основами детской психологии;
- педагоги, участвующие в реализации программы, демонстрируют рост профессиональных компетенций.

Решение поставленных перед нами задач, позволит расширить арсенал психолого-педагогических средств для включения ребенка с ОВЗ и его семьи в образовательное пространство.

Список литературы

1. Инклюзивное образование: Методические рекомендации по организации инклюзивного образовательного пространства в детском саду. Вып.4. М., 2010.
2. *Стребелева Е.А.* Создание условий для получения образования детьми с ОВЗ и детьми-инвалидами // Администратор образования. 2008. №19. С. 63-71.
3. *Осипова И.И.* О системе социально-психологического сопровождения семьи / *И.И. Осипова, К.В. Домнинская* // Логопед в детском саду. 2007. №10(25). С. 26-32.
4. *Чиркина Г.В.* Роль семьи в коррекции врожденных нарушений развития у детей // Альманах Института Коррекционной Педагогике РАО. 2014. С. 8.

УДК 331.5; 376-056

Мелина Елена Валериевна
Университет управления «ТИСБИ»,
г. Казань

ОСОБЕННОСТИ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ ИНВАЛИДАМИ С УЧЕТОМ ИХ НОЗОЛОГИЙ

Аннотация. В данной статье представлен материал, который помогает молодому человеку с инвалидностью правильно выбрать свою профессию с учетом своего заболевания и востребованности на рынке труда. Приказ Минтруда России от 04.08.2014 №515 «Об утверждении методических рекомендаций по перечню рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности» включает в себя методические рекомендации по перечню рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности. Согласно этому перечню в статье сделана выборка профессий, для получения специальности и выбора образовательного профессионального учреждения абитуриентами с ОВЗ и инвалидами.

Ключевые слова: профориентация, профессиограмма, профессиональное информирование, профессиональное консультирование, профессиональный отбор, профессиональный выбор, профессия.

Melina Elena, V.
University of Management «Tisbi», Kazan

FEATURES OF CAREER GUIDANCE WITH YOUNG PEOPLE WITH DISABILITIES BASED ON THEIR NOSOLOGY

Abstract. This article presents an input, which helps young people with disabilities to facilitate their vocational choice, taking into account their medical problems and the labor market demand. The Order of the Ministry of Labor of Russia of 04.08.2014 №515 «On the approval of methodological recommendations on the list of recommended types of work and professional activities of people with disabilities, taking into account their impaired functions and limitations of their life» includes methodological recommendations on the list of recommended types of work and professional activities for people with disabilities, taking into account their impaired functions and life activity limitations. According to this list, the article elects occupations for obtaining specialty and choosing an educational professional institution for physically challenged applicants and the ones with HIA.

Keywords: vocational guidance, professionogram (job analysis diagram), professional information, vocational counseling, professional selection, vocational choice, profession.

Период перехода от школы к трудовой деятельности – сложная стадия в человеческой жизни. В течение этого периода молодой человек борется за личную независимость и должен принять решение относительно дальнейшего жизненного пути. Это трудный этап для каждого человека, но еще более сложен для молодых инвалидов. Профориентация — это комплекс мероприятий, которые направлены на оказание помощи молодому инвалиду в выборе кон-

кретной профессии с учетом имеющихся нарушений здоровья и ограничений жизнедеятельности.

Профессиональная ориентация включает в себя следующие виды:

- профессиональное информирование – ознакомление с современными видами производства, состоянием рынка труда, потребностями в квалифицированных кадрах, формами и условиями их освоения, требованиями, предъявляемыми профессиями к человеку;
- профессиональное консультирование – оказание помощи человеку в профессиональном самоопределении с целью принятия осознанного решения о выборе конкретной профессии с учетом его возможностей и потребностей рынка труда;
- профессиональный подбор – предоставление человеку рекомендаций о возможностях, направлениях профессиональной деятельности, наиболее соответствующих его психологическим, психофизиологическим, физиологическим особенностям, на основе результатов психологической, психофизиологической и медицинской диагностики;
- профессиональный отбор – определение степени профессиональной пригодности человека к конкретной профессии (рабочему месту, должности) в соответствии с нормативными требованиями.

Для того чтобы правильно выбрать профессию, надо сориентироваться всего в трех аспектах:

- во-первых, определить, каковы профессиональные интересы индивида и его склонности. Кратко назовем их словом «Хочу»;
- во-вторых, оценить, каковы профессионально важные качества: здоровье, квалификация и способности, которые определяют, в конечном счете, профессиональную пригодность и возможности. Проще говоря, ответить на вопрос, какое у индивида «Могу»;
- в-третьих, узнать, какие профессии пользуются спросом у работодателей на рынке труда, по каким профессиям можно найти работу. Иначе говоря, определить, каково сегодня «Надо».

В том случае, если абитуриент с инвалидностью сумеет совместить «Хочу», «Могу» и «Надо», то его профессиональный выбор будет удачным.

Высокий уровень профессионального образования делает молодого инвалида конкурентоспособным на рынке труда и предоставляет ему равные шансы среди сверстников плане трудоустройства.

Люди характеризуются большим количеством социальных признаков. Занимая различное положение в экономической, политической и культурной структуре общества, они принадлежат к разным социальным группам или категориям населения. Так, человек может быть учащимся, работающим, безработным, пенсионером, инвалидом, руководителем, подчиненным, предпринимателем, преступником, следователем, учителем, строителем, родителем, супругом и т.п. Классовая, этническая, религиозная, семейная, профессиональная принадлежность – это наиболее важные социальные характеристики любого человека.

По профессиональному признаку люди делятся на большие группы или категории людей, занимающихся одинаковым видом трудовой деятельности.

Следовательно, выбрать профессию – значит не только выбрать работу, но и быть принятым в определенную группу людей, принять ее этические нормы, правила, принципы, ценности, образ жизни. Профессия – это социальная характеристика человека, указывающая на его принадлежность к определенной категории людей, которые занимаются одинаковым видом трудовой деятельности. Трудовая деятельность – это вид деятельности, представляющая собой единство внешних легко различимых элементов (предметно-действенный аспект): организованное рабочее место, орудия труда, действия, последовательность операций и т.д. – и внутренних открытых элементов (психологический аспект): осуществление поставленной цели, проявление способностей, воли, характера и т.д. Трудовая деятельность является профессиональной, если выполняются, по крайней мере, два условия.

Во-первых, профессия характеризуется наличием требуемого уровня квалификации, то есть мастерства, умений, знаний и навыков, компетенций, которая почти всегда подтверждается специальными документами о профессиональном образовании: дипломами, свидетельствами, аттестатами, сертификатами и т.д.

Во-вторых, профессия является своеобразным товаром, который можно продавать на рынке труда. Причем, товаром, который пользуется спросом, за который работодатели готовы платить. То есть, профессия является источником дохода для ее обладателя.

С учетом требований времени меняется не только количество профессий, но и их состав, соотношение. В наше время появляются новые профессии и исчезают старые, стираются границы между многими из них, а некоторые, напротив, постоянно делятся, дробятся, размножаются.

Для того, чтобы сделать обоснованный выбор профессии, необходимо ориентироваться в различных сферах деятельности, что совсем не просто сделать молодым инвалидам, потому что в основе отношения школьников и социума к профессиям лежит не свой собственный, а чужой опыт — сведения, полученные от родителей, друзей, знакомых, из средств массовой информации. Кроме того, нужно уметь правильно оценить свои объективные возможности, физические ограничения, уровень учебной подготовки, материальные возможности семьи, свои способности и склонности. Все это поможет при составлении личного профессионального плана. Такой план можно назвать программой профессионального самовоспитания и самоопределения. В нем должны быть отражены вопросы: как оценить свои физические ограничения, каким учебным предметам следует уделить больше внимания, какую специальную литературу изучать, какие необходимо пройти профессиональные пробы, если это возможно.

Существует три главных критерия, которым должна соответствовать профессия, чтобы не принести разочарования:

- профессия должна быть интересной, соответствовать желаниям, склонностям;
- соответствовать возможностям (уровню ограничения здоровья, квалификации и способностям);
- открывать перспективу трудоустройства по специальности.

Существует несколько путей поиска и сбора информации о профессиях:

- необходимо попросить рассказать об интересующих профессиях знающих людей;
- иметь возможность прочитать о разных профессиях в литературе или узнать о некоторых из них в фильмах.
- по телевидению нередко показывают программы о людях, работающих в разных сферах;
- очень много разной информации можно найти в интернете – официальные сайты центров занятости населения, региональных министерств труда и занятости;
- обратиться к профпатологу, специалисту по выбору профессий;
- понаблюдать за трудовой деятельностью специалистов на их рабочем месте;
- дни открытых дверей в вузах, колледжах, техникумах.

Чтобы ориентироваться в мире профессий, необходимо составить своего рода карту. Территориями этой карты служат группы сходных по своим характеристикам профессий. Каждая профессия предъявляет определенные требования к человеку. Тип профессии указывает на то, с чем человеку приходится иметь дело в процессе своей профессиональной деятельности, то есть на предмет труда. Предметом труда могут быть другие люди, техника, информация, художественные произведения или природа. А класс профессий говорит о степени сложности и требуемой квалификации человека, то есть о характере труда. Характер труда может быть исполнительным или творческим.

По предмету труда можно выделить пять типов профессий.

К профессиям типа «человек – человек» относятся профессии, связанные с медицинским обслуживанием (врач, медсестра, санитарка), обучением и воспитанием (воспитатель, няня, учитель, преподаватель, тренер), бытовым обслуживанием (продавец, проводник, официант), правовой защитой (юрист, следователь, участковый инспектор). Профессии этого типа предъявляют высокие требования к таким качествам работника, как устойчивое, хорошее настроение в процессе работы с людьми; потребность в общении; способность мысленно ставить себя на место другого человека; умение устанавливать и поддерживать деловые контакты; понимать состояние людей; оказывать влияние на других; проявлять выдержку, спокойствие и доброжелательность; речевые способности.

Тип «человек – техника» включает в себя профессии, связанные с созданием, монтажом, сборкой и наладкой технических устройств (каменщик, монтажник, сварщик, инженер-конструктор), эксплуатацией технических средств (водитель, кочегар, крановщик, токарь, швея), ремонтом техники (слесарь-ремонтник, механик, электромонтер).

Этот тип профессий требует от работника высокого уровня развития наглядно-образного мышления, пространственных представлений, технической осведомленности и сообразительности, хороших двигательных навыков, ловкости.

Тип «человек – знаковая система» объединяет профессии, связанные с текстами (корректор, машинистка, переводчик, библиотекарь), с цифрами, формулами и таблицами (программист, экономист, бухгалтер, кассир), с чертежами, картами, схемами (штурман, чертежник), со звуковыми сигналами (радист, телефонист).

Профессии этого типа требуют от человека способности к отвлеченному мышлению, оперированию числами, длительному и устойчивому сосредоточению внимания, усидчивости.

К типу «человек – художественный образ» можно отнести профессии, связанные с созданием, проектированием, моделированием художественных произведений (художник, журналист, модельер, композитор), с воспроизведением, изготовлением различных изделий по эскизу, образцу (ювелир, актер, закройщик, реставратор, столяр-краснодеревщик, цветовод-декоратор).

От человека в профессиях этого типа требуется развитый художественный вкус, высокая эстетическая чувствительность, богатое и яркое воображение.

К типу «человек – природа» можно отнести профессии, связанные с изучением живой и неживой природы (микробиолог, агрохимик, геолог), с уходом за растениями и животными (лесовод, овощевод, зоотехник), с профилактикой и лечением заболеваний растений и животных (ветеринар).

Этот тип профессий предполагает наличие у человека хорошей наблюдательности, способности ориентироваться в условиях непредсказуемости и отсроченности результатов, менять цели в зависимости от условий, выносливости и терпеливости к недостатку комфорта.

По характеру труда выделяются два класса профессий

Профессии исполнительного класса связаны с выполнением решений, работой по заданному образцу, соблюдением имеющихся правил и нормативов, следованием инструкциям, стереотипным подходом к решению проблем (агент, медсестра, продавец, приемщик заказов, социальный работник, машинист, оператор, станочник, плотник, кассир, машинистка, телефонист, парикмахер, озеленитель). В большинстве случаев профессии этого класса не требуют высшего образования.

Профессии творческого класса связаны с анализом, исследованием, испытанием, контролем, планированием, организацией и управлением, конструированием, проектированием, разработкой новых образцов, принятием нестандартных решений, требуют независимого и оригинального мышления, высокого уровня умственного развития и, как правило, высшего образования (врач, менеджер, референт, психолог, учитель, юрист, инженер, экономист, математик, архитектор, физик).

Приказом Минтруда России от 04.08.2014 №515 «Об утверждении методических рекомендаций по перечню рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности» утверждены методические рекомендации по перечню рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности. Согласно этому перечню можно сделать выборку профессий, для получения специальности и выбора образовательного профессионального учреждения абитуриентами с ОВЗ и инвалидами.

Для лиц с нарушением слуха по характеру рабочей нагрузки рекомендованы профессии, связанные с умственным, физическим трудом и легким физическим трудом. По характеристикам цели трудовой и профессиональной деятельности, организации трудового процесса рекомендован творческий, нестан-

дартный (научная работа, сочинение литературных произведений и др.), эвристический (изобретательство), динамический, статический, однообразный (монотонный) и разнообразный (по содержанию, темпу и т.п.), труд по подготовке информации, оформлению документации, учету. Оценивая труд для инвалидов по слуху по форме организации трудовой и профессиональной деятельности нужно выбирать регламентированный (с определенным распорядком работы), нерегламентированный (со свободным распорядком работы), индивидуальный и коллективный (совместный). По предмету труда рекомендовано выбирать профессии «Человек – природа», «Человек – техника», «Человек – знаковые системы», «Человек – художественный образ». Если определять род занятий по признаку основных орудий (средств) труда выбирайте ручной труд, машинно-ручной труд, труд, связанный с преобладанием функциональных средств, труд, связанный с применением автоматических и автоматизированных систем. Инвалидам по слуху характерен труд любого уровня квалификации и неквалифицированный труд, а по сфере производства рекомендовано работать в сфере жилищно-коммунального хозяйства, на крупных и мелких промышленных предприятиях, в художественных промыслах, в сфере обслуживания.

Для инвалидов с нарушением зрения по характеру рабочей нагрузки на инвалида и его усилий по реализации трудовых задач могут быть рекомендованы умственный и физический труд с рабочими нагрузками в зависимости от степени нарушения зрения. Рассматривая профессии по характеристикам цели трудовой и профессиональной деятельности, организации трудового процесса, рабочей нагрузки, организации трудового процесса необходимо выбрать оперативный (управляющий), операторский (информационное взаимодействие с техникой), творческий (стандартный – преподавание, нестандартный – научная работа, сочинение музыкальных, литературных произведений и др.), эвристический (изобретательство), и однообразный (монотонный) и разнообразный (по содержанию, темпу и т.п.).

По форме организации трудовой и профессиональной деятельности рекомендовано выбирать регламентированный (с определенным распорядком работы), нерегламентированный (со свободным распорядком работы), индивидуальный и коллективный (совместный), а по предмету труда – «Человек – техника», «Человек – человек», «Человек – знаковые системы», «Человек – художественный образ». Определяясь по признаку основных орудий (средств) труда отдайте предпочтение ручному труду, машинно-ручному труду, а также труду, связанному с преобладанием функциональных средств. По уровню квалификации рассмотрите труд любого уровня квалификации и неквалифицированный труд, а также по сфере производства – труд на мелких и крупных промышленных предприятиях, в сфере обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли, в сельском и лесном хозяйстве, в художественных промыслах, в строительстве и т.д.

Для инвалидов с нарушением функций верхних конечностей могут быть рекомендованы следующие виды характерные профессиональные направления: по характеру рабочей нагрузки на инвалида и его усилий по реализации трудовых задач рекомендован умственный и легкий физический труд; по характеристикам цели трудовой и профессиональной деятельности, рабочей нагрузки, организации трудового процесса выбирайте оперативный (управляющий), операторский (ин-

формационное взаимодействие с техникой), творческий (стандартный – преподавание, лечебная работа и др., нестандартный – научная работа, сочинение музыкальных, литературных произведений и др.), эвристический (изобретательство); динамический и статический; однообразный (монотонный) и разнообразный (по содержанию, темпу и т.п.); труд по подготовке информации, оформлению документации, учету; по форме организации трудовой и профессиональной деятельности рассмотрите регламентированный (с определенным распорядком работы), нерегламентированный (со свободным распорядком работы); по предмету труда выберите «Человек – природа», «Человек – техника», «Человек – человек», «Человек – знаковые системы», «Человек – художественный образ»; по признаку основных орудий (средств) труда рекомендован труд, связанный с применением автоматических и автоматизированных систем, труд, связанный с преобладанием функциональных средств; по уровню квалификации характерен труд любого уровня квалификации и неквалифицированный труд; по сфере производства отдайте предпочтение на мелких промышленных предприятиях, в сфере обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства на транспорте, в связи.

Для инвалидов с умеренными нарушениями функций нижних конечностей могут быть рекомендованы следующие особенности труда в выборе профессии: по характеру рабочей нагрузки на инвалида и его усилий по реализации трудовых задач рекомендован умственный и легкий физический труд; по характеристикам цели трудовой и профессиональной деятельности, рабочей нагрузки, организации трудового процесса рассмотрите оперативный (управляющий), операторский (информационное взаимодействие с техникой), творческий (стандартный – преподавание, лечебная работа и др., нестандартный – научная работа, сочинение музыкальных, литературных произведений и др.), эвристический (изобретательство); статический; однообразный (монотонный) и разнообразный (по содержанию, темпу и т.п.); труд по подготовке информации, оформлению документации, учету; операторский труд (операторы, аппаратчики); по форме организации трудовой и профессиональной деятельности учитывайте регламентированный (с определенным распорядком работы) и нерегламентированный (со свободным распорядком работы); по предмету труда необходимо выбрать профессии характерные как «Человек – природа», «Человек – техника», «Человек – человек», «Человек – знаковые системы», «Человек – художественный образ»; по признаку основных орудий (средств) труда отдать предпочтение ручному труду, машинно-ручному труду и труду, связанному с применением автоматических и автоматизированных систем, труд, связанный с применением функциональных средств; по уровню квалификации должен быть труд любого уровня квалификации и неквалифицированный труд; по сфере производства рассмотрите труд на крупных и мелких промышленных предприятиях, труд в сфере обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности, в художественных промыслах, в связи.

Для инвалидов, передвигающихся на креслах-колясках, могут быть рекомендованы следующие виды труда к выбору профессии: по характеру рабочей нагрузки на инвалида и его усилий по реализации трудовых задач нужно выбирать

умственный и легкий физический труд; по характеристикам цели трудовой и профессиональной деятельности, рабочей нагрузки, организации трудового процесса важно рассмотреть оперативный (управляющий), операторский (информационное взаимодействие с техникой), творческий (нестандартный – научная работа, сочинение музыкальных, литературных произведений и др.), эвристический (изобретательство), труд по подготовке информации, оформлению документации, учету; по форме организации трудовой и профессиональной деятельности рассмотрите нерегламентированный (со свободным распорядком работы); по предмету труда характерно «Человек – техника», «Человек – человек», «Человек – знаковые системы», «Человек – художественный образ»; по признаку основных орудий (средств) труда выбирайте профессии ручного труда, профессии, связанные с преобладанием функциональных средств труда; по уровню квалификации подойдет труд любого уровня квалификации и неквалифицированный труд; по сфере производства отдайте предпочтение труду на мелких промышленных предприятиях, в сфере обслуживания, в художественных промыслах, в связи.

Для выбора профессии можно обратиться к составлению или к уже готовой профессиограмме. Профессиограмма — описание особенностей конкретной профессии, раскрывающее специфику профессионального труда и требований, которые предъявляются к человеку.

Представляет собой описание системы признаков, характеризующих ту или иную профессию и включающее в себя перечень норм и требований, предъявляемых этой профессией или специальностью к работнику. Профессиограмма может включать в себя, например, перечень гигиенических или психологических характеристик, которым должны соответствовать представители конкретных профессиональных групп. Она необходима для поиска подходящей профессии по личным качествам человека, давая ему возможность заниматься таким делом, которое ему нравится.

Хорошая профессиограмма отвечает на следующие вопросы:

- В чем суть данной профессии?
- Чем конкретно занимается сотрудник?
- В каких условиях происходит труд?
- Какие требования предъявляются к уровню подготовки работников?
- Какие способности нужны для успешного овладения профессией?
- Легко ли трудоустроиться обладателям данной профессии?
- На какие заработки можно рассчитывать?
- Каковы возможности для карьерного роста?

Список литературы

1. Шалаева Г.П. Большая книга профессий «Кем мне стать?». М.: Слово, 2005.
2. Тундалева В. Как выбрать профессию? М.: Феникс, 2014.
3. Климов Е.А. Как выбрать профессию? // Библиография. 2005. №6. С. 83-89.
4. Психология и выбор профессии. Программа предпрофильной подготовки: Учеб.-метод. пособие. 2016.
5. www.profguide.ru.
6. <http://enjoy-job.ru/professions/>
7. <http://muk-spektr.ru/images/stories/PPP/invalid/Laws/prof.html>.

УДК 376

Морозов Александр Владимирович
Институт управления образованием
Российской академии образования

**ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ
ЗДОРОВЬЕСБЕРЕГАЮЩЕГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА
ПРИ ОБУЧЕНИИ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ
ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ
С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ДИСТАНЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ**

Аннотация. В представленном материале рассматриваются особенности организации здоровьесберегающего образовательного процесса при обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья, специфика обучения указанных лиц с использованием здоровьесберегающих дистанционных образовательных технологий, возможности и ресурсы современного дистанционного образования, как наиболее эффективной формы организации учебного процесса, используемой в подготовке лиц с ограниченными возможностями здоровья, исходя из их особых потребностей, в условиях современной информационной образовательной среды, с применением инновационных информационно-коммуникационных технологий; особое внимание в статье уделяется отечественному инклюзивному образованию, основным принципам, на которых оно базируется, возможностям и перспективам, которые открываются с его помощью перед лицами с ограниченными возможностями здоровья при применении научно-обоснованных, апробированных на практике средств обучения, исходя из реальных возможностей современной информационно-коммуникационной предметной среды.

Ключевые слова: здоровьесберегающий образовательный процесс, лица с ограниченными возможностями здоровья, дистанционные технологии, инклюзивное образование, информационно-образовательная среда, система образования, информационно-коммуникационные технологии, инновационные процессы в образовании, тьютор.

Morozov Alexander, V.
Institute of education management
of Russian Academy of education

**PECULIARITIES OF ORGANIZATION OF HEALTH PROTECTION
THE EDUCATIONAL PROCESS IN TEACHING PERSONS
WITH DISABILITIES USING REMOTE TECHNOLOGY**

Abstract. The present article deals with the peculiarities of the organization of health-saving educational process in the training of persons with disabilities, specific training of these persons using the health-distance learning technologies, capabilities and resources of modern distance education as the most effective forms of organization of educational process, used in the preparation of persons with disabilities on the basis of their special needs, in the modern information educational environment with the use of innovative information and communication technologies; special attention is paid to domestic inclusive education, the basic principles on which it is based, possibilities and prospects which open with it, to persons with disabilities in the application of science-based, tested in practice by means of education, proceeding from the real possibilities of modern information-communication subject environment.

Keywords: health saving educational process, individuals with disabilities, distance learning technology, inclusive education, information-educational environment, education system, information and communication technologies, innovative processes in education, a tutor.

Являясь по своей сути инновационным процессом преобразования всей системы образования, модернизация современного российского образования нацелена на максимальное удовлетворение образовательных потребностей обучающихся разных уровней образования в учебных заведениях различного типа по самому широкому кластеру направлений и специальностей. Независимо от места нахождения субъектов образовательного процесса (как обучающегося, так и обучающего), а также образовательного ресурса или услуги, в которой нуждается обучаемый, образование призвано давать ожидаемый эффект. Достижение нового качества российского образования, определяющегося, в первую очередь, его соответствием перспективным и актуальным запросам современной жизни страны и мировой практики, должно стать результатом проводимой модернизации.

В условиях современного общества и возрастания требований всесторонних навыков при овладении практически любой профессиональной компетенцией резко возрастает необходимость стимулирования учащихся к дальнейшему обучению и за пределами учебного заведения, что описывается общей концепцией непрерывного образования «школа учит учиться», а для лиц с ограниченными возможностями здоровья (далее по тексту – ОВЗ) именно такая возможность иногда является едва ли не единственной для получения знаний, достижения определённого уровня образования по выбранному направлению или специальности, с целью их дальнейшего применения в будущей профессиональной деятельности.

Современные информационно-коммуникационные технологии позволяют учиться и за пределами учебных заведений, используя доступ в Интернет, что особенно важно для тех, кто испытывает трудности в перемещении, ограничен в своих возможностях по состоянию здоровья, но при этом способен к обучению [10].

В современных педагогических моделях всё большее распространение получают различные системы смешанного и дистанционного обучения, в связи с чем весьма актуальным представляется рассмотрение естественных изменений в педагогических моделях в данных процессах [2].

Уже сегодня сетевые ресурсы заполнены широким спектром интерактивных, кино-, видео- и различных графических материалов, справочных систем и онлайн-консультаций по тематикам различных предметов и дисциплин, а в дальнейшем можно прогнозировать увеличение их количества [5], что уже происходит в таких странах, как, например, США [11; 12], в связи с чем важное место в процессе и структуре современного образования начинают занимать различные формы самообучения, для реализации которых необходимо чёткое представление о том, где и как возможно проводить это самообучение, и как контролировать его результаты.

В процессе реализации дистанционной формы образования отсутствие жёсткой территориальной привязки позволяет получить дополнительную тематическую информацию от наиболее «интересных» и компетентных педагогов, уточняя её детали с тьюторами на месте [9].

При организации дистанционной формы у себя дома родители с целью сохранности физической формы своего ребёнка, могут подготовить более эрго-

номически обеспеченное учебное место, в отличие от классических форм обучения. Вся сфера и структура эмоционального обучения, при этом, меняется. Весьма важным является тот аспект, что взаимодействие между субъектами образовательного процесса (обучаемым и обучающим), должно ощущаться не менее реальным, чем при очной форме обучения. Необходимо, чтобы посещение он-лайн занятий было не менее строгим, чем это делается в режиме обучения с использованием классической очной формы, поскольку возникает вопрос о способности в режиме он-лайн отражать все необходимые социальные и эмоциональные навыки, как и в режиме очного обучения.

Дистанционное образование не должно восприниматься как блокировка обучающегося (лица с ОВЗ) в четырёх стенах у себя дома, как препятствие общению с друзьями, как отрыв от реальности, а лишь как способ улучшения качества его обучения, исходя из его особых потребностей и статуса [7].

Дистанционная форма обучения значительно снижает привязанность к чёткому режиму обучения: занятия могут длиться как по 15 минут, так и по 1,5 часа, в зависимости от группы и предмета, что может снизить стрессовые элементы и психологическую нагрузку на обучаемого в процессе усвоения им отдельных вопросов, тем и разделов тех или иных учебных дисциплин.

Электронные методы коммуникации позволяют создавать нелинейные планы выполнения работ, когда каждый обучающийся в пределах единого раздела выполняет задания в своём темпе и порядке, а тьютор имеет возможность сразу же – в режиме он-лайн – обратить внимание на сложные для обучающихся темы, сформировав подгруппы, в рамках которых происходит дополнительное рассмотрение требуемых тем. Методы геймификации позволяют «учиться самообучению», что, вкупе со специальной психологической подготовкой обучаемых, значительно повышает их стрессоустойчивость в процессе прохождения любой профессиональной переподготовки [6].

Таким образом для обучающегося в дистанционном режиме (или, как сегодня говорят «с использованием дистанционных технологий обучения») возрастает роль организатора и помощника данной формы обучения – тьютора, распределяющего с целью повышения эффективности учебного процесса не только различные учебные материалы, но и оптимизирующего время, необходимое для их усвоения, непосредственно участвующего в формировании необходимых компетенций, помогающего развить интерес и активизировать творческий потенциал учащегося.

В задачи «оператора» от образования входит необходимость связать учебный материал с жизнью, профессией. В условиях внедрения дистанционных методов обучения всё большую значимость начинают иметь вопросы самостоятельной деятельности учащихся по овладению знаниями, умениями, навыками и компетенциями, необходимыми для применения в той или иной профессиональной сфере. Для развития компетенций необходимо в обязательном порядке приобретение навыка решения различных задач через постоянную их постановку на занятиях, а также применение игровых методов обучения с соревновательными элементами и личной эвристикой обучающегося.

Свыше 10% населения нашей страны на сегодняшний день является лицами с ОВЗ. Более, чем для 120 тыс. детей каждого года жизни необходима разработка специальных программ обучения [8].

Поиск таких режимов труда и отдыха обучающихся, которые бы обеспечили их высокую работоспособность на протяжении длительного времени учебных занятий, отодвинув утомление и избежав переутомления, является одной из основных задач здоровьесберегающей педагогики. В свете современных подходов к рассмотрению проблемы инклюзивного образования, а также дистанционного обучения лиц с ОВЗ эта задача становится особенно актуальной [4].

Инклюзия является процессом увеличения степени участия каждого отдельного обучаемого в социальной и академической жизни учебного заведения, а также процесс снижения степени изоляции обучаемых во всех процессах, протекающих внутри учебного заведения.

Одной из наиболее актуальных проблем в практике современного образования является процесс его развития, подразумевающий доступность для всех, что обеспечивает доступ к образованию для людей с особыми потребностями – инклюзивное образование, базирующееся на следующих принципах:

- все люди нуждаются друг в друге;
- каждый человек имеет право на общение и на то, чтобы быть услышанным;
- все люди нуждаются в поддержке и дружбе ровесников;
- разнообразие усиливает все стороны жизни человека;
- каждый человек способен чувствовать и думать;
- ценность человека не зависит от его способностей и достижений;
- для всех обучающихся достижение прогресса скорее может быть в том, что они могут делать, чем в том, что не могут;
- подлинное образование может осуществляться только в контексте реальных взаимоотношений [8].

Ещё в 30-е годы прошлого столетия Л.С. Выготский одним из первых обосновал необходимость инклюзивного обучения, как педагогической системы, для успешной практики социальной компенсации имеющегося у ребёнка физического дефекта [1].

Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа», провозглашённая Д.А. Медведевым в 2010 г., поставила перед российским педагогическим сообществом конкретные стратегические цели. Особая роль, при этом, была отведена инклюзивному образованию: новая школа – это школа для всех. Акцент, в частности, был сделан на том, что успешная социализация детей, оставшихся без попечения родителей, находящихся в трудной жизненной ситуации, детей-инвалидов, детей с ОВЗ будет обеспечиваться в любой школе. При этом, обучение на начальной, основной и старшей ступенях будет организовано по-разному: будут учитываться возрастные особенности школьников [3].

Организация учебного процесса с использованием современных дистанционных технологий позволяет также определить индивидуальные способности к самостоятельной работе у каждого обучающегося (и, как показывает практи-

ка, у лиц с ОВЗ мотивация к овладению знаниями, навыками и умениями, а также как профессиональными, так и общекультурными компетенциями – гораздо более высокая, чем у других обучающихся), которые ранее зачастую не могли быть эффективными участниками образовательного процесса по различным причинам, что является давней идеей в педагогике.

Список литературы

1. *Выготский Л.С.* Педагогическая психология / Под ред. В.В. Давыдова. М.: АСТ; Астрель, 2010. 672 с.
2. *Ибрагимов И.М.* Информационные технологии и средства дистанционного обучения / Под ред. А.Н. Ковшова. М.: Академия, 2005. 336 с.
3. *Медведев Д.А.* Наша новая школа. Национальная образовательная инициатива // Выступление президента РФ на торжественной церемонии открытия Года учителя в России // Российская газета. 2010, февраль.
4. *Митчелл Д.* Эффективные педагогические технологии специального и инклюзивного образования. М.: Перспектива, 2011. 288 с.
5. *Морозов А.В.* Дистанционное обучение и его обеспечение в системе современного образования в России // В сб.: Информационные технологии в обеспечении федеральных государственных образовательных стандартов / Матер. междунар. науч.-практ. конференции. Елец, 2014. С. 257-261.
6. *Морозов А.В.* Здоровьесберегающие технологии в инклюзивном и дистанционном образовании при обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья // Научно-методический электронный журнал Концепт. 2016. Т. 8. С. 1-5.
7. *Морозов А.В.* Информационно-образовательная среда в практике инклюзивного образования на основе современных здоровьесберегающих технологий // Инклюзия в образовании. 2016. №2(2). С. 99-111.
8. *Морозов А.В.* Проблемы и реалии развития инклюзивного образования в современной высшей школе / В сб.: Учиться и жить вместе: современные стратегии образования лиц с ограниченными возможностями здоровья / Междунар. науч.-практ. конференция ЮНЕСКО / Под ред. Н.М. Прусс, Ф.Г. Мухаметзяновой. 2014. С. 31-39.
9. *Морозов А.В.* Психолого-педагогические особенности реализации инноваций в современной информационно-образовательной среде / В сб.: Инновационные подходы в системе высшего профессионального образования / Матер. итоговой науч.-практ. конференции преподавателей и студентов / Под ред. Ф.Г. Мухаметзяновой. Казань, 2015. С. 256-261.
10. *Морозов А.В., Чебыкина А.В.* Значение здоровьесберегающих образовательных технологий для современной психолого-педагогической практики / В кн: Системогенез учебной и профессиональной деятельности / Матер. VII Междунар. науч.-практ. конференции. Ярославль, 2015. С. 83-85.
11. *Horn M.B.*, Is the Technology “Ready” for Blended Learning? // Education Next, 2012.
12. *Schorr J., McGriff D.*, Future Schools // Education Next, vol. 11. № 3. 2011.

УДК 376

Мюллер Наталья Владимировна
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет

К МОДЕЛИ НЕПРЕРЫВНОГО ИНКЛЮЗИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ

Аннотация. В статье высказывается мысль о необходимости создания единой дистанционной школы для основного общего и среднего общего образования. Такая школа могла бы стать хорошей помощью детям, обучающимся в обычной школе, а также стать помощью или альтернативой вечерней школе. Она могла бы стать основой инклюзивного образования, предполагающего обеспечение равного доступа к образованию для всех обучающихся с учетом разнообразия особых образовательных потребностей и индивидуальных возможностей.

Ключевые слова: образование, инклюзивное обучение, дистанционное обучение.

Mueller Natalia, V.
Saint-Petersburg State University of Economics

THE CONTINUOUS MODEL OF INCLUSIVE EDUCATION IN SAINT-PETERSBURG

Abstract. The article outlines the idea of the need to create a unified management system for secondary general and secondary general education. Such a school could be a good help to children attending secondary school, and also to be a help or alternative to an evening school. It could become the basis for inclusive education, involving equal access to education for all students, given the diversity of special educational needs and individual possibilities.

Keywords: education, inclusive education, distance learning.

Высшее учебное заведение является не первым звеном в цепочке получения образования. Поэтому количество студентов-инвалидов, поступивших на обучение в вуз, не в последнюю очередь, зависит от успешности их обучения на предыдущих ступенях получения образования, в первую очередь – основного общего и среднего общего образования.

Статья 15 Федерального закона от 24.11.1995 №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» гласит: «В случаях, если существующие объекты социальной, инженерной и транспортной инфраструктур невозможно полностью приспособить с учетом потребностей инвалидов, собственники этих объектов ... должны ..., когда это возможно, обеспечить предоставление необходимых услуг по месту жительства инвалида или в дистанционном режиме» [1].

Для обеспечения доступа инвалидов к образованию в каждом регионе России созданы Центры дистанционного обучения для детей, имеющих ограничения по здоровью.

Современное развитие информационных технологий позволяет организовать дистанционное обучение практически в любом образовательном учреждении. И в самом деле, судя по данным Интернет, образовательные учреждения предлагают школьникам различные формы дистанционного обучения, среди которых встречаются:

- использование образовательных ресурсов сети Интернет или ресурсов, созданных учителями школы;
- использование специализированных порталов дистанционного обучения,
- WEB-консультации и общение с учителем через электронную почту или с использованием программы Skype;
- вебинары консультации с использованием различных программных комплексов, позволяющих реализовать видеосвязь с обучающимися, хранить учебно-методические комплексы и видео-записи занятий и др. (Moodle, AdobeConnect т.п.) и др.

При этом дистанционное обучение может рассматриваться как альтернатива или как дополнение к обучению в обычной школе.

Применение дистанционных технологий в обучении детей с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) имеет много достоинств: возможность организовать щадящий режим обучения из-за отсутствия строгой привязки к месту и времени проведения занятий, а также возможность индивидуализации обучения за счет адаптации учебного материала с учетом особенностей каждого обучающегося.

Не умаляя значимости уже созданных ресурсов, всё же, по мнению автора, они не всегда удовлетворяют специфические потребности инвалидов, а главное – носят разрозненный характер.

На наш взгляд наступило время аккумулировать имеющийся опыт и подумать о создании единой государственной системы дистанционного обучения для основного общего и среднего общего образования, условно называемой единой «дистанционной школы», которая, возможно, вполне реализуема на основе какой-либо из уже имеющихся школ.

Какие характерные черты, необходимые для детей с инвалидностью и ОВЗ должна сохранить такая школа?

Это:

для всех обучающихся:

- наличие полных, доступных и качественных, соответствующих федеральным образовательным стандартам электронных ресурсов, в первую очередь – учебно-методических комплексов по всем школьным предметам, видеозаписей уроков по всем темам;
- простота доступа к образовательным ресурсам, к которым любой желающий может присоединиться в любой момент;
- простота доступа к оценочным средствам, позволяющим контролировать степень усвоения материала на любом этапе его изучения;

для обучающихся самостоятельно:

- должно быть разработано примерное расписание по предметам, которое позволит им правильно выстроить учебный процесс;
- возможность обучения по индивидуальному учебному плану;
- возможность продления срока обучения до реального усвоения предмета;
- взаимодействие с тьютором, которое может быть организовано как в основной школе, к которой прикреплен обучающийся, либо непосредственно в дистанционной школе.

Для инвалидов и обучающихся с ОВЗ необходимо добавить ряд дополнительных, сложно реализуемых требований. Эти требования, однако, не являются невыполнимыми, в случае, если дистанционная школа не является альтернативой основной школе, или если обучающийся проживает в месте, где развита инфраструктура процесса реабилитации инвалидов:

- возможности организации особого порядка прохождения занятий по физкультуре [2], возможно, на базе реабилитационных центров;
- индивидуальное сопровождение в процессе обучения, которое помимо сопровождения тьютором включает регулярную помощь волонтеров. Такое сопровождение может быть организовано, например, на базе конкретного образовательного учреждения;
- помощь других специалистов [2], например, психолога, которая может быть реализована либо на базе образовательного учреждения, либо на базе реабилитационного центра, либо на базе центра социального обслуживания населения;
- создание условий для общения, внеурочной деятельности;
- возможности прохождения текущей и промежуточной аттестации дистанционно.

Единая «дистанционная школа» могла бы решать и более широкие задачи, чем обучение детей с ОВЗ. Она могла бы стать хорошей помощью педагогам и детям с нормативным состоянием здоровья, обучающимся в обычной школе, а также стать помощью или альтернативой вечерней школе.

В Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ (ст. 2, п.27) [3] понятие инклюзивного образования имеет более широкий смысл, чем обучение людей с ограниченными возможностями здоровья. Под инклюзивным образованием понимается «обеспечение равного доступа к образованию для всех обучающихся с учетом разнообразия особых образовательных потребностей и индивидуальных возможностей».

Таким образом, дистанционная школа могла бы стать основой инклюзии в смысле, толкуемом в законе «Об образовании в Российской Федерации».

Список литературы

1. Федеральный закон от 24.11.1995 №181-ФЗ (ред. от 19.12.2016) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации». <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=201387&fld=134&dst=1000000001,0&rnd=0.8991538861415103#0> (дата обращения 15.02.2017).

2. Методические рекомендации по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащённости образовательного процесса. Утв. Минобрнауки России 08.04.2014 №АК-44/05вн). http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_159405/ (дата обращения 15.02.2017).

3. Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ (ред. от 03.07.2016, с изм. от 19.12.2016) «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017). <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=201647&fld=134&dst=100000001,0&rnd=0.8529144980014676#0> (дата обращения 15.02.2017).

УДК 364

Мясников Илья Рубэнович

Городской центр социальных программ
«КОНТАКТ», Санкт-Петербург

**ТЕХНИЧЕСКИЕ СРЕДСТВА РЕАБИЛИТАЦИИ
ДЛЯ ИНВАЛИДОВ ПО СЛУХУ,
ПОВЫШАЮЩИЕ КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ
В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Аннотация. Проблемы профессионального образования, трудоустройства и последующей адаптации на рабочем месте инвалидов по слуху без наличия специальных технических решений является сложной задачей, при этом эта категория инвалидов имеет более широкий трудовой потенциал. Специальные технические решения, такие как «ФМ-системы», позволяют значительно повысить качество образовательных услуг, увеличить их эффективность, а также облегчить образовательный процесс.

Ключевые слова: инвалиды по слуху, технические средства реабилитации, доступная среда, профессиональное образование инвалидов, трудоустройство инвалидов.

Myasnikov Ilya, R.

City Center of Social Programs «CONTACT»,
Saint-Petersburg

**TECHNICAL MEANS OF REHABILITATION
FOR PEOPLE WITH HEARING IMPAIRMENTS
RAISING THE QUALITY OF EDUCATIONAL SERVICES
IN THE PROCESS OF PROFESSIONAL EDUCATION**

Abstract. The problems of vocational education, employment and subsequent adaptation at work of disabled people by hearing without the presence of special technical solutions is a difficult task, and this category of disabled people has a broader labor potential. Special technical solutions, such as «FM-systems», can significantly improve the quality of educational services, increase their effectiveness, and also facilitate the educational process.

Keywords: persons with hearing disabilities, technical means of rehabilitation, accessible environment, vocational education for disabled people, employment of disabled people.

Проблемы, возникающие в процессе профессионального образования и последующем трудоустройстве у инвалидов по слуху, на первый взгляд кажутся простыми, но при отсутствии должных технических решений, процесс образования и последующего трудоустройства становится очень затруднительным. При этом, инвалиды по слуху, при наличии специальных технических средств реабилитации могут освоить намного больший спектр профессий, а следовательно, возможности трудоустройства этой группы инвалидов намного шире.

На практике, в системе общего и профессионального образования используются «FM-системы». На сегодняшний день технологии беспроводной передачи звука (FM-технологии) являются самым эффективным способом улучшения разборчивости речи в сложных акустических ситуациях. Зарубежными и отечественными производителями сурдотехники предлагается достаточно большой выбор FM-систем, отличающиеся друг от друга по внешнему исполнению, но выполняющими одну и ту же важную функцию – способствуют восстановить людям с нарушенным слухом уверенность свободно чувствовать себя в сложных акустических ситуациях. FM-технологии – эффективный инструмент, способствующий преодолевать основные трудности понимания речи: шум, дистанцию и реверберацию. Помимо индивидуального использования FM-системы подходят для коллективного использования в обычных либо специализированных (коррекционных) учебных заведениях в составе радиокласса. Радиокласс состоит из FM-передатчика с микрофоном для учителя и из FM-приемников для учеников. Количество приемников в одном классе не ограничено (обычно один класс состоит из 6, 8 или 12 приемников). Радиокласс предназначен для проведения занятий со слабослышащими и глухими детьми с целью формирования и развития слухоречевых навыков. Он эффективно используется в коррекционной работе с детьми, имеющими различную степень потери слуха. Использование радиокласса дает возможность педагогу с легкостью руководить учебным процессом, педагог меньше устает, а дети усваивают больший объем информации и получают больше знаний. Приемники бывают двух типов: присоединяемые и носимые на теле (на шее, на поясе, в кармане). Присоединяемые приемники подключаются к слуховому аппарату или кохлеарному импланту через специальный адаптер (существуют разные адаптеры и подбираются под конкретную модель слухового аппарата), либо присоединяются непосредственно к слуховому аппарату через батарейный отсек. Питание таких приемников осуществляется от батарейки слухового аппарата. Приемники, носимые на теле, могут подключаться к слуховому аппарату через шнур и адаптер, через нашейную индукционную петлю, или заушный индуктор (слуховой аппарат должен быть переключен в режим «Т»). Они удобно крепятся к одежде с помощью клипс и оснащены выносными, а некоторые модели – встроенными микрофонами. Их зарядка производится с помощью зарядных устройств, поставляемых в комплекте. На отечественном рынке представлены разработанные и апробированные подобные системы. Принцип работы проде-

монстрируем на модели «ФМ-система Сонет», изготавливаемой компанией Исток Аудио (Россия, г. Фрязино) – которая предназначена для улучшения распознавания звукового сигнала (человеческая речь, музыка) с сохранением его разборчивости. Состоит из 2-х основных компонентов: передатчика для говорящего человека (или источник звукового сигнала) приемников с индуктором (индукционной петлей) или наушниками для слушателей. Представляем алгоритм и принцип работы: звук, например, речь лектора (преподавателя, тренера, экскурсовода, собеседника) поступает на микрофон ФМ-передатчика, преобразуется в ФМ-сигнал, который получает ФМ-приемник, и через заушный индуктор или индукционную петлю поступает на слуховые аппараты. Передача звука происходит моментально и абсолютно безопасно для человека. Комплектуется необходимым количеством ФМ-приемников в зависимости от поставленной задачи. Передатчик и приемники располагаются в кейсе, который одновременно является зарядным устройством. В одном здании могут использоваться несколько ФМ-систем «Сонет», каждая из которых настраивается на свою частоту, что исключает возникновение радиопомех при их одновременной работе. Имеется функция переключения рабочей частоты на канал общего вызова при проведении массовых мероприятий. Может применяться достаточно широко: в процессе инклюзивного образования в школах и ВУЗах; при проведении экскурсий в музеях; оборудовании концертных залов; оборудовании спортивных сооружений. Таким образом, данное техническое средство может значительно облегчить образовательный процесс и значительно увеличить его качество.

Большое число инвалидов по слуху работают на крупных заводах в Санкт-Петербурге и других крупных городах России, где специальные технические средства реабилитации для реализации их трудового потенциала не требуются. Инвалиды по слуху из технических средств нуждаются лишь в мобильном телефоне, с возможностью приема, отправки текстовых сообщений и наличия программы «Skype», которая в режиме реального времени, по средствам сети Интернет, дает возможность общаться с собеседником, с помощью сурдоперевода, видя его на экране мобильного телефона.

Таким образом, трудовой потенциал инвалидов по слуху можно считать высоким, при условии использования ими специальных технических решений.

Список литературы

1. «ФМ системы» компания Исток Аудио Трейдинг. [http:// www.istokaudio.com/special/production/?SECTION_ID=514](http://www.istokaudio.com/special/production/?SECTION_ID=514).
2. Стационарные информационные индукционные системы <https://reamax.ru/dostupnaya-sreda/>

УДК 378:376(045)

Палиева Татьяна Владиславовна
Кучинская Алеся Алексеевна
Мозырский государственный
педагогический университет
им. И.П.Шамякина,
Республика Беларусь

**ПОДГОТОВКА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ
К РАБОТЕ В ИНКЛЮЗИВНОЙ СРЕДЕ
(НА ПРИМЕРЕ УОМГПУ ИМ. И.П. ШАМЯКИНА)**

Аннотация. В статье анализируется практика формирования профессиональной готовности педагогических кадров для работы в инклюзивной среде на примере учреждения образования «Мозырский государственный педагогический университет имени И.П. Шамякина» (г. Мозырь, Республика Беларусь).

Ключевые слова: инклюзивное образование, формирование профессиональной готовности педагогов.

**Palieva Tatyana, V.
Kuchynskaya Alesya, A.**
Mozyr State Pedagogical University,
Republic of Belarus

**TRAINING OF TEACHERS TO WORK IN INCLUSIVE ENVIRONMENT
(FOR EXAMPLE MSPU NAMED AFTER I.P. SHAMYAKIN)**

Abstract. The practice of formation of professional readiness of teachers for work in inclusive environment on the example of the educational establishment «Mozyr state pedagogical University named after I.P. Shamyakin» (Mozyr, Belarus) are analyzed in the article

Keywords: inclusive education, formation of professional readiness of teachers.

Инклюзивное образование, являясь одним из приоритетных направлений современной педагогической науки и практики, требует значительного преобразования сложившейся образовательной системы. Пересмотра с позиции инклюзии требует как нормативно-правовая, научно-методическая, организационная, материально-техническая, так и кадровая обеспеченность. Готовность педагогических кадров для работы в инклюзивном образовательном пространстве, безусловно, имеет решающее значение.

Ряд международных документов (Саламанкская декларация 1994 г., Лиссабонское соглашение 2000 г., Женевская конвенция 2008 г. и др.), а также законодательство Республики Беларусь (Кодекс РБ об образовании, «Закон о правах ребенка», Концепция развития инклюзивного образования и др.) декларируют право на образование для всех обучающихся, в том числе для лиц с особыми образовательными потребностями. К числу таких людей в белорусской

системе образования относят: одаренных и талантливых в интеллектуальной и творческой сферах деятельности учащихся; учащихся с социально-эмоциональной исключительностью, имеющих трудности в обучении; учащихся из семей представителей различных религиозных конфессий; учащихся из семей с различной степенью социального неблагополучия; детей мигрантов и беженцев; подростков и молодежь, принадлежащих к различным молодежным субкультурам; лиц с инвалидностью и/или с особенностями психофизического развития (ОПФР) [3. С. 27].

В системе высшего педагогического образования в Республике Беларусь активно осуществляется профильная подготовка педагогов к работе с каждой из названных групп. Специфика психолого-педагогической работы с одаренными и талантливыми учащимися глубоко и всесторонне разрабатывалась в советской и отечественной педагогике такими авторами как Н.Ю. Андреева, Л.С. Выготский, Е.П. Ильин, Д.Ф. Ильясов, А.М. Матюшкин, Б.М. Теплов и др. Работа с обучающимися с социально-эмоциональной исключительностью, имеющих трудности в обучении конкретизировалась в методиках преподавания отдельных дисциплин А.С.Белкина, М.И. Буянова, А.В. Петровского, В.Г. Степанова и др. Педагогическая деятельность с представителями национальных и религиозных меньшинств четко регулируется соответствующим законодательством и требует, как правило, психолого-педагогической помощи и поддержки данной группы населения. Система работы с представителями различных конфессий и национальных меньшинств разрабатывалась в рамках социальной педагогики, а также нашла свое отражение в работах Е.И. Холостовой, В.Ф. Косович, Е.В. Филатовой и др. В контексте коррекционной педагогики Л.И. Акатов, А.М. Змушко, С.В. Лауткина, Е.М. Мастюкова, Е.И. Понаморева, Т.Е. Савицкая, В.В. Хитрюк рассматривали систему работы с учащимися с инвалидностью и/или ОПФР.

Проблема подготовки будущего учителя к работе со школьниками с различными образовательными потребностями получила отражение в исследованиях и публикациях современных российских ученых, таких как О.М. Кузьмина, Т.В. Тимохина, И.М. Яковлева и др. Весомый вклад в разработку проблемы профессиональной готовности педагогов для работы в инклюзивной среде также внесли и белорусские ученые, такие как С.В. Алехина, С.Е. Гайдукевич, А.М. Змушко, С.В. Лауткина, А.П. Сманцер, О.В. Стрелкова, И.Н. Хафизуллина, В.В. Хитрюк и др.

Проанализируем практику формирования профессиональной готовности педагогических кадров для работы в инклюзивной среде на примере учреждения образования «Мозырский государственный педагогический университет имени И.П. Шамякина» (г. Мозырь, Республика Беларусь). В контексте инклюзивного образования в университете ведется теоретическая и практическая подготовка будущих педагогов.

Учреждение образования «Мозырский государственный педагогический университет имени И.П. Шамякина» с 2014 по 2017 год принимает активное участие в Международном образовательном проекте «Подготовка и переподготовка педагогов и руководителей образования в среде многообразия» (ТЕМ-ПУС). Направления проектной деятельности университета в рамках которой достигнуты существенные результаты:

1. Осуществляется сетевое взаимодействие университетов-партнеров, обеспечивающее высокое качество образования за счет открытого доступа обучающихся к учебным модулям и ресурсам, постоянного активного сотрудничества и проведения совместных мероприятий.

2. Организованы международные стажировки сотрудников университета, включая аспирантов.

3. Осуществлен взаимообмен магистрантами в рамках сетевого взаимодействия по проблемам инклюзивного образования.

4. Результаты стажировок внедрены в учебный и научный процессы (защита кандидатской диссертации Н.С. Жлудовой по теме «Формирование функциональной грамотности у старшеклассников с интеллектуальной недостаточностью») [1].

5. Университетом инициированы и проведены курсы, мастерские, конференции, круглые столы и др. формы по проблемам инклюзивного образования для педагогов региона. Всего за период реализации проекта организовано свыше 40 мероприятий.

6. Открыта специальность второй ступени высшего образования «Образовательный менеджмент». Ведется подготовка магистерских работ по проблемам инклюзивного образования.

7. Осуществлено совершенствование материально-технической базы университета.

8. Создан и функционирует Компетентностный центр инклюзивного образования, основной целью которого является подготовка педагогов и образовательных менеджеров к работе с гетерогенными группами и организациями.

9. Внедрен в образовательный процесс спецкурс «Жизнестойкость и адаптивность: что придает сил детям и молодежи?». Данный учебный модуль, разработанный преподавателями кафедры практической психологии и дефектологии УОМГПУ им. И.П.Шамякина, направлен на формирование у будущих педагогов психологической, методической и профессиональной готовности к работе в условиях развития инклюзивных процессов в обществе и образовании. В 2015/2016 учебном году данный спецкурс изучили студенты всех педагогических специальностей. В 2016/2017 учебном году спецкурс будет прочитан 186 студентам пятых курсов физико-инженерного факультета, факультета дошкольного и начального образования, технолого-биологического и филологического факультетов [2].

10. Издан международный сборник научных статей «Инклюзивное образование как организационная основа педагогики многообразия», который объединил исследования ученых из России, Беларуси, Германии, Украины, исследующих проблемы инклюзивного образования [3].

11. Подготовлен учебник «Педагогика многообразия» (в печати).

12. Разработаны 5 тренингов для слушателей факультета повышения квалификации и переподготовки кадров (межкультурной коммуникации; делегирования полномочий; стратегии разрешения конфликтов в гетерогенных группах и др.).

13. Сотрудниками университета издано свыше 60 научных статей по проблеме инклюзивного образования [4].

Информирование о содержании и ходе реализации проекта осуществляется на сайте университета в разделе «Отдел международных связей» [5], а также на сайте совместного европейского проекта TEMPUSIV/VI[6]. В университете создана, поддерживается и обновляется платформа с информацией по проекту [4].

Еще одним шагом по реализации задачи подготовки педагогов к работе в инклюзивной среде стало внедрение в учебные планы всех факультетов и специальностей в рамках внутривузовского компонента учебной дисциплины «Теория и практика специального образования». Преподавателями кафедры практической психологии и дефектологии УОМГПУ им. И.П. Шамякина разработан учебно-методический комплекс по данной дисциплине. Комплекс содержит богатый теоретический и практический материал, обеспечивающий эффективное усвоение знаний, приобретение практических умений и навыков, с учетом специфики конкретной педагогической специальности. Изучение учебной дисциплины «Теория и практика специального образования» позволяет будущим педагогам ознакомиться с психолого-педагогической характеристикой различных категорий детей с особенностями психофизического развития, спецификой их обучения и воспитания, а также правилами организации эффективного взаимодействия педагогов и родителей с детьми с ОПФР.

С целью совершенствования педагогической квалификации аспирантов в учебный процесс УОМГПУ им. И.П.Шамякина был включен авторский спецкурс доцента кафедры педагогики психологии, кандидата педагогических наук, доцента И.В. Журловой, делающий акцент на следующих аспектах: инклюзивное образовательное пространство: сущность, проблемы, организация; развитие и социально-психолого-педагогическая поддержка одаренных учащихся в практике современных учреждений образования; коррекционно-развивающее обучение и реабилитация инвалидов и лиц с особенностями психофизического развития в условиях инклюзивного образования; миграционные процессы в странах и стратегии социализации детей-мигрантов в инокультурной среде; работа с дезадаптированными детьми и подростками, несовершеннолетними правонарушителями в условиях гетерогенной образовательной среды.

В университете создан и функционирует волонтерский отряд «Надежда». Руководитель – доцент кафедры педагогики и психологии, кандидат педагогических наук И.В. Журлова. Участники – студенты университета специальностей «Обслуживающий труд. Социальная педагогика»; «Социальная работа (социально-педагогическая деятельность)».

Таким образом, на примере УОМГПУ им. И.П. Шамякина мы видим становление системы специальной подготовки педагогических кадров к работе в инклюзивной среде, включающей общепедагогическую, психологическую и методическую составляющую.

Список литературы

1. Жлудова Н.С. Формирование функциональной грамотности у старшеклассников с интеллектуальной недостаточностью. Автореферат [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.vak.org.by/node/3151> (дата обращения 12.02.2017 г.)
2. Иванова Л.Н., Жлудова Н.С. Жизнестойкость и адаптивность: что придает силы детям и молодежи [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://moodle.mspu.by/course/view.php?id=246> (дата обращения 12.02.2017).

3. Инклюзивное образование как организационная основа педагогики многообразия / Редколл.: В.В. Валетов [и др.]. М.: Мозырь, 2016. 198 с.
4. Инклюзивное образование УОМППУ им. И.П. Шамякина [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://mspu.by/inkluz/index.html> (дата обращения 12.02.2017).
5. Отдел международных связей УОМППУ им. И.П. Шамякина [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://omsiid.mspu.by/index.php?view=project> (дата обращения 12.02.2017).
6. Совместный европейский проект TEMPUSIV/VI Подготовка педагогов и образовательных менеджеров к работе с гетерогенными группами и организациями [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://tempus2013-16.novsu.ru> (дата обращения 12.02.2017).

УДК 376.1

Рачина Галина Борисовна
Светличная Ирина Викторовна
Санкт-Петербургское государственное
бюджетное специальное
реабилитационное образовательное учреждение
среднего профессионального образования –
техникум для инвалидов
«Профессионально-реабилитационный центр»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ РЕАБИЛИТАЦИЯ ИНВАЛИДОВ:
ОПЫТ СПБ ГБУ «ПРОФЕССИОНАЛЬНО-РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ
ЦЕНТР»**

Аннотация. В данной статье представлен опыт работы по реабилитации инвалидов СПб ГБУ Профессионально-реабилитационный центр Санкт-Петербурга, где представлен анализ работы данного центра, основные направления подготовки.

Ключевые слова: инвалиды, реабилитация инвалидов, профессиональное обучение, модели обучения.

Rachina Galina, B.
Svetlichnaya Irina, V.
Saint-Petersburg Technical School
for Disabled People
«Center for Professional Rehabilitation»

**PROFESSIONAL REHABILITATION OF DISABLED PEOPLE:
EXPERIENCE OF “CENTER FOR PROFESSIONAL REHABILITATION”**

Abstract. This article presents the experience in rehabilitation of the disabled SPb GBU Vocational rehabilitation center of St. Petersburg, where the analysis of the work of this dime, the main areas of training.

Keywords: disabled, rehabilitation of disabled, training, learning models.

В 1993 году Министерство труда и социального развития Российской Федерации и Министерство по труду и социальной политике Германии приняли решение о создании в Санкт-Петербурге в рамках международной социальной программы «Восток» Профессионально-реабилитационного центра для инвалидов, приняв за базовую модель Профессионально-реабилитационный центр во Франкфурте-на-Майне. Проект стал существенным вкладом в формирование новой социальной политики России.

СПб ГБУ Профессионально-реабилитационный центр (далее – ПРЦ) начал свою деятельность в 1996 г., как инновационный проект в Санкт-Петербурге, основанный на применении существующего зарубежного и отечественного опыта деятельности учреждений в области профессиональной реабилитации инвалидов и продолжающий развитие современных тенденций профессиональной реабилитации.

Целью деятельности ПРЦ является:

- удовлетворение потребностей личности в получении среднего профессионального образования и квалификации в избранной области профессиональной деятельности, интеллектуальном, культурном, физическом и нравственном развитии;
- профессиональная реабилитация инвалидов – профессиональная ориентация, профессиональное образование в соответствии с Федеральными государственными образовательными стандартами (далее – ФГОС) на основе образовательных программ среднего профессионального образования, адаптированных для обучения инвалидов, содействие в трудоустройстве, производственная адаптация в комплексе с социально-психологическим и медицинским сопровождением;
- профессиональная переподготовка и повышение квалификации инвалидов по профессиям и специальностям среднего профессионального образования по профилю ПРЦ;
- организация и проведение методических, научно-методических, а также творческих работ и исследований.

Для достижения поставленных целей применяется комплексный подход в рамках профессиональной реабилитации к вопросам профессиональной ориентации, профессионального обучения, социально-психологического и медицинского сопровождения и содействия трудоустройству [3, 5].

ПРЦ является специальным реабилитационным образовательным учреждением для инвалидов, в котором инновационный потенциал социальной организации позволяет осуществлять процесс обучения при социально-психологическом и медицинском сопровождении обучающихся. Управление инновациями, оценка деятельности, сопровождение инновационного развития организации помогает разрабатывать политику, стратегию развития ПРЦ [1, 2].

С начала деятельности в ПРЦ прошло обучение свыше 3000 инвалидов, которым согласно индивидуальным программам реабилитации и абилитации инвалида (ИПРА) требуется организация специальных условий для получения профессионального образования в рамках ФГОС с использованием специальных форм, методов и режима обучения [1, 2, 6].

По данным ИПРА, в части показаний к проведению реабилитационных мероприятий, поступающие и обучающиеся в ПРЦ инвалиды имеют ограничения по основным категориям жизнедеятельности, таким как способность к обучению, к самостоятельному передвижению, ориентации, общению, контролю своего поведения и трудовой деятельности. В ПРЦ обучаются люди с заболеваниями опорно-двигательного аппарата, центральной нервной системы, черепно-мозговыми травмами, психоневрологическими заболеваниями, заболеваниями слуха и зрения и т.д. (более 30 нозологий), каждое из которых вносит свою специфику в процесс профессиональной реабилитации.

Отличительной особенностью деятельности ПРЦ является осуществление на всех этапах профессиональной реабилитации, как ее неотъемлемой части, комплекса мероприятий социально-психологического и медицинского сопровождения; проводимых в соответствии с рекомендациями в ИПРА, разработанных ФГУ ГБ МСЭ [5, 6].

Проведение реабилитационных мероприятий невозможно без организации личностно-ориентированного подхода к процессу обучения и реабилитации инвалидов, которые начинается с мероприятий по профессиональной ориентации и заканчивается этапом содействия трудоустройству с осуществлением мониторинга трудоустройства молодых специалистов, который проводится в течение 1,5 лет после окончания ПРЦ [1, 2, 3].

При проведении профориентационных и профдиагностических мероприятий применяется системный подход, соединяющий методы психологии, педагогики, социальной работы и медицины, позволяющий разработать маршрут профессиональной реабилитации для каждого человека с ограниченными возможностями с учетом индивидуальных особенностей, определить степень необходимости и перечень мероприятий по его сопровождению в ходе профессиональной реабилитации в соответствии с требованиями ИПРА. Значительный вклад в решении данной проблемы вносит работа на участке углубленной профессиональной диагностики, проведение профпроб. Личностно-ориентированный подход позволяет использовать в работе задания различной степени сложности в зависимости от уровня образования, интеллектуальных и личностных особенностей и имеющего опыта профессиональной деятельности. Результаты этого этапа отражаются в реабилитационном деле [3, 4, 5].

Профессиональное образование осуществляется по 2 специальностям, 6 профессиям среднего профессионального образования и по программам дополнительного образования.

Постоянная взаимосвязь специалистов всех подразделений ПРЦ позволяет быстро и качественно анализировать и вносить изменения в формы и методы работы с обучающимися, что обеспечивает эффективность мероприятий по профессиональной реабилитации [5].

Достижение стабильных результатов качества обучения обеспечивается применением как традиционных, так и инновационных форм и видов обучения. С учетом особенностей контингента, особое внимание в процессе обучения уделяется практико-ориентированным формам и методам обучения [3, 5].

Учитывая нозологические формы заболевания и личностные особенности людей с ограниченными возможностями, преподаватель выбирает те формы и методы обучения, которые являются наиболее оптимальными для данной учебной группы [2, 6].

Социально-психологическое и медицинское сопровождение учебного процесса, мотивация инновационной деятельности способствует достижению поставленных целей в профессиональной реабилитации инвалидов и направлено на содействие в получении профессионального образования и повышения интеллектуального, культурного, физического и нравственного развития обучающихся [1, 2, 6].

Каждую учебную группу курирует реабилитационная команда, состоящая из педагога-психолога, социального педагога, классного руководителя и врача, контролирует выполнение маршрута реабилитации и динамично реагирует на любые изменения в ходе реабилитационного процесса.

Социально-педагогические услуги и сопровождение учебного процесса социальными педагогами предусматривает содействие профессиональной, личностной и социальной реабилитации обучающихся, развитию их способностей к самостоятельной профессиональной деятельности, формированию устойчивой мотивации к этой деятельности.

Предоставление социально-психологических услуг и психологическое сопровождение обучающихся направлено на создание благоприятного социально-психологического климата в учебных группах, оказание помощи и поддержки в процессе обучения и профессионального самоопределения. С этой целью педагогами-психологами осуществляются следующие виды социально-психологических услуг: индивидуальное и групповое консультирование обучающихся ПРЦ и членов их семей для облегчения вхождения в учебный процесс, активизации и приобретения новых навыков коммуникации и социальной адаптации; психокоррекционная работа в индивидуальной и групповой форме, направленная на нормализацию психоэмоционального состояния, улучшение функций познавательных психических процессов, стрессоустойчивости, решение семейных проблем, конфликтных ситуаций, повышение самооценки и разрешение личностных проблем, помощь в самоопределении и профессиональной ориентации; психологическое сопровождение обучающихся во время учебных занятий, на зачетах и экзаменах, оказание психологической помощи в случае возникновения конфликтов, ухудшения психоэмоционального состояния. Услуги в целях повышения коммуникативного потенциала получателей социальных услуг, имеющих ограничения жизнедеятельности: организация и проведение занятий по самореализации психоэмоционального состояния с использованием арт-терапевтических технологий, содействие в обеспечении (подбор, получение) техническими средствами реабилитации, в том числе вспомогательными техническими средствами реабилитации, и (или) медицинским оборудованием [6].

Набор услуг составляется и корректируется с учетом личностно-ориентированного подхода к каждому обучающемуся, что фиксируется в индивидуальном маршруте реабилитации.

Мониторинг реабилитационного процесса и его итоги отражаются в Реабилитационном деле обучающегося (РДО), которое является внутренней разработкой специалистов ПРЦ, способствующей эффективности реабилитационной работы [6].

Разработан и внедрен в практику ПРЦ Паспорт учебной группы, отражающий основные показатели учебно-реабилитационного процесса в динамике. Этот документ дает возможность не только оценить общий портрет группы на каждом этапе профессиональной реабилитации, но и является источником актуальной информации при коррекции индивидуальных маршрутов реабилитации обучающегося.

Внедрение РДО и Паспорта группы способствуют более качественной обратной связи между всеми подразделениями ПРЦ, что позволяет оптимизировать реабилитационный процесс на всех его этапах.

Личностно-ориентированный подход к планированию образовательного процесса позволяет обеспечить наиболее подготовленных и мотивированных инвалидов к возможности получения образования следующего уровня в соответствии с их возможностями и рекомендациями ИПРА. Заключены договора с ВУЗами, что обеспечивает принцип непрерывности образования.

Традиционно на базе ПРЦ проводятся Ярмарки вакантных рабочих и учебных мест для инвалидов Санкт-Петербурга, в которых участвуют более 60 предприятий и учебных заведений города.

Показатель трудоустройства выпускников за последние три года составляет в среднем 60% [6].

Таким образом, эффективность профессиональной и социальной реабилитации взрослых инвалидов повышается при условии применения комплексной системы профессиональной диагностики, профессионального обучения, содействия трудоустройству при непрерывности процесса социально-психологического сопровождения, способствующего интеграции инвалида в общество [3, 6].

Эффективному решению основной задачи профессиональной реабилитации помогает учебный полигон технических средств реабилитации «Функциональный дом», где демонстрируются способы и возможности организации доступной среды, проводятся обучающие семинары для специалистов социальной сферы, инвалидов города по использованию современных технических средств реабилитации в повседневной жизни, учебном процессе и профессиональной деятельности.

Инновационные направления в работе учебного полигона технических средств реабилитации «Функциональный дом»:

- демонстрация доступной профессионально-образовательной среды для людей с ограниченными возможностями;
- организация специализированных рабочих мест для инвалидов разных патологий;
- демонстрация условий безбарьерного общения людей с ограниченными возможностями в информационно-коммуникационном пространстве;
- доступ к базам данных социальных услуг и технических средств реабилитации;

- демонстрация условий независимого проживания инвалидов и пожилых людей и обеспечения достойного уровня качества жизни людей с ограниченными возможностями
- повышение квалификации на базе Функционального дома специалистов смежных областей – Медико-социальной экспертизы, здравоохранения, образования, жилищно-коммунального хозяйства и др.

Сотрудничество с зарубежными коллегами, участие, организация и проведение научно-практических конференций по проблемам профессиональной реабилитации инвалидов позволяет своевременно знакомиться с инновационными технологиями и внедрять их в деятельность ПРЦ.

Специалисты ПРЦ взаимодействуют с районными центрами социальной реабилитации инвалидов и филиалов ФГУ ГБ МСЭ Санкт-Петербурга, что обеспечивает эффективность непрерывного процесса реабилитации лиц с ограниченными возможностями.

ПРЦ тесно сотрудничает со специалистами Федерального государственного учреждения ФГУ СПбНЦЭР им. Г.А. Альбрехта ФМБА России». Ведущие специалисты ПРЦ участвовали в проведении ряда научно-исследовательских работ по проблемам профессиональной реабилитации инвалидов.

Апробированные результаты внедрённых инноваций в ПРЦ были учтены в следующих разработанных ФГУ «СПбНЦЭР им. Г.А. Альбрехта ФМБА России» национальных стандартах Российской Федерации: ГОСТ Р 53873-2010 РЕАБИЛИТАЦИЯ ИНВАЛИДОВ. Услуги по профессиональной реабилитации инвалидов, ГОСТ Р 53872-2010 РЕАБИЛИТАЦИЯ ИНВАЛИДОВ. Услуги по психологической реабилитации инвалидов.

Выводы. Санкт-Петербургское государственное специальное бюджетное реабилитационное образовательное учреждение среднего профессионального образования – техникум для инвалидов «Профессионально-реабилитационный центр» относится к учреждениям Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга, целью деятельности ПРЦ является профессиональная реабилитация инвалидов и интеграция их в общество.

Задача – подготовка конкурентоспособных на рынке труда специалистов.

Основное направление деятельности – профессиональная реабилитация инвалидов и содействие в трудоустройстве. ПРЦ осуществляет образовательную деятельность в соответствии с соответствующими лицензиями и имеет государственную Аккредитацию.

Обучение осуществляется по специальностям и профессиям среднего профессионального образования, программам дополнительного образования.

Организация учебного процесса профессионального образования инвалидов осуществляется в соответствии с ФГОС на основе образовательных программ, адаптированных для обучения инвалидов.

Предметом деятельности ПРЦ является:

1. Детализация и конкретизация индивидуальных программ реабилитации инвалидов, разрабатываемых учреждениями государственной медико-социальной экспертизы.

2. Разработка планов и программ проведения профессиональной реабилитации инвалидов в ПРЦ.

3. Осуществление профессиональной реабилитации инвалидов, включающей:

- профессиональную ориентацию;
- профессиональный отбор;
- профессиональное обучение;
- переобучение;
- профессионально-производственную адаптацию;
- содействие в трудоустройстве.

4. Обеспечение специальных условий для получения инвалидами профессионального образования осуществлением социально–психологического и медицинского сопровождения.

5. Динамический контроль за процессом реабилитации обучающихся.

6. Оказание консультативно-методической помощи по вопросам реабилитации инвалидов общественным, государственным и иным организациям, а также отдельным гражданам.

7. Организация и проведение методических, научно–методических, творческих работ и исследований в области реабилитации инвалидов.

8. Организация семинаров, совещаний, конференций с участием представителей других образовательных учреждений страны и иностранных государств, Министерства труда и социального развития Российской Федерации.

Обеспечение специальных условий для получения инвалидами профессионального образования осуществляют подразделения, сопровождающие образовательный процесс, к ним относятся: отдел профотбора и профпробы, отделение социально-психологического и медицинского сопровождения, отдел содействия трудоустройству.

Представленная модель организации профессиональной реабилитации в СПб ГБУ «Профессионально-реабилитационный центр» позволяет:

- лицам с ограниченными возможностями здоровья, при соблюдении специальных условий, освоить обязательный минимум содержания профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования;
- обеспечить подготовку конкурентоспособных специалистов на рынке труда Санкт-Петербурга.

Всего в период по настоящее время прошли обучение в ПРЦ свыше 3000 лиц с ограниченными возможностями здоровья в возрасте от 18 лет и старше.

Практическая деятельность ПРЦ в рамках действующей модели организации профессиональной реабилитации позволяет достигать 65% трудоустройства выпускников.

Список литературы

1. Платонова Н.М. Дидактика социального образования. СПб.: Изд-во СПбГУ, 2014. 168 с.
2. Платонова Н.М., Платонов М.Ю. Инновации в социальной работе: Учеб. пособие. М.: Академия, 2011. 256 с.

3. Образование на протяжении всей жизни: разнообразие идей, концепций, форм, методов, технологий. В 10 т. Том 7. Обучение лиц со специальными потребностями: Международная монография по итогам акций ЮНЕСКО «Неделя образования взрослых» 2012-2013 гг. / Под ред. С.С. Лебедевой, Г.Г. Иванова. СПб: Изд-во «Политехника-сервис», 2013. 252 с.

4. Старобина Е.М., Гордиевская Е.О., Рачина Г.Б. Технология оценки профессионально важных качеств с использованием профессиональных проб с учетом ограниченных возможностей здоровья // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. 2012. Вып. 3. Т. 3. С. 86-93. Научная библиотека КиберЛенинка: <http://cyberleninka.ru/article/n/tehnologiya-otsenki-professionalno-vazhnyh-kachestv-s-ispolzovaniem-professionalnyh-prob-s-uchetom-ogranichennyh-vozmozhnostey#ixzz4aUJyGQ3A>.

5. Актуальные вопросы профессиональной ориентации, общего и профессионального обучения и занятости инвалидов: Матер. Междунар. науч.-практ. конференции, 21 апреля 2016 г, Санкт-Петербург / Ком. по социальной политике Санкт-Петербурга, Ком. по труду и занятости населения Санкт-Петербурга, СПб ГБУ «Проф.-реабилитационный центр» / Редколл. : Иванов Г.Г. и др. СПб.: СПбГБУ «Проф.-реабилитационный центр», 2016. 189 с.

6. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 31 июля 2015 г. №528н «Об утверждении Порядка разработки и реализации индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида, индивидуальной программы реабилитации или абилитации ребенка-инвалида, выдаваемых федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы, и их форм» (с изменениями и дополнениями) Система ГАРАНТ: <http://base.garant.ru/71169212/#ixzz4XH043hOC>.

УДК 37(06)

Родичева Алла Федоровна
Андреева Наталья Сергеевна
ГБОУ СОШ №103 Выборгского района
г. Санкт-Петербурга

МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИНКЛЮЗИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ШКОЛЕ

Аннотация. Авторы анализируют проблемы применения Федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), рассматривают модель инклюзивного образования, факторы, ограничивающие ее применение на сегодняшний день.

Ключевые слова: обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья, инклюзивное образование, методическое обеспечение.

RodichevaAlla, F.
Andreeva Natalia, S.
School №103 of the Vyborg district
of St. Petersburg

METHODICAL SUPPORT OF INCLUSIVE EDUCATION IN SCHOOLS

Abstract. The authors analyze the problems of application of the Federal state educational standard primary education of students with disabilities (HIA), with a model of inclusive education, the factors limiting its use to date.

Keywords: students with disabilities, inclusive education, methodological support.

Государственная программа «Развитие образования» на 2013-2020 годы, предполагающая безусловное выполнение поручений, содержащихся в указах Президента России от 7 мая 2012 года, в качестве важнейших результатов предусматривает существенное повышение удовлетворенности населения качеством образовательных услуг, в том числе за счет обеспечения их доступности и вариативности.

Ключевым событием реализации Государственной программы стало, на наш взгляд, начало действия с 1 сентября 2016 года утвержденного приказом Минобрнауки РФ от 19.12.2014 г. Федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).

Требования стандарта соответствуют главному мировому образовательному тренда, когда обучающийся с инвалидностью – равный и полноценный участник общего образовательного процесса без выделения его в специальные категории при построении образовательной траектории (хотя не исключаются коррекционное, семейное образование, а также обучение на дому или в медицинских организациях, сетевая форма).

Следует понимать, что инклюзивное образование – это не только удовлетворение особых образовательных потребностей обучающихся с ОВЗ и необходимая коррекция недостатков в психическом и (или) физическом развитии, но и обязанность учащегося выполнять все требования образовательной программы, что возможно лишь при условии создания специальных условий и поддержки, необходимой ученику и учителям для достижения успеха [4. С. 12].

Модель инклюзивного образования включает доступную инфраструктуру, применение современных технологий и новейших технических средств в обучении, систему сопровождения учебного процесса, организации поддерживающего школьного сообщества.

Сегодня ведется активная работа по созданию и апробации профессиональных стандартов педагога-психолога, педагога-дефектолога, помощника (ассистента), тьютора (сопровождающего для ребенка с ограниченными возможностями).

Доступность школьного пространства и образовательных услуг для обучающихся-инвалидов различных категорий, согласно требованиям, обеспечивается за счет монтажа автоматических раздвижных дверей; стационарных пандусов со специальным покрытием, двусторонними ограждениями и поручнями; подъемных устройств; адаптированных лифтов; доступной ширины дверных проемов, лестничных маршей, площадок для самостоятельного передвижения инвалидов-колясочников; обустройства специальных туалетных комнат специальных мест в учебных помещениях.

Обучающимся с нарушением зрения и слуха сегодня может помочь широкий перечень тифлотехнических и сурдотехнических средств: складные ориентирующие трости; принтеры для печати рельефно-точечным шрифтом Брайля; смартфоны с клавишным управлением и озвученным интерфейсом; устрой-

ства для чтения/увеличения; специализированные мобильные рабочие места; портативные тактильные дисплеи Брайля; настольные, ручные, портативные видеоувеличители; устройства для печати тактильной графики; камеры с линзой; брайлевские дисплеи и принтеры; сканеры и читающие машины. В настоящее время акцент ресурсного обеспечения смещается в пользу индивидуального комплекта для каждого обучающегося, включающего ноутбук со специальным программным обеспечением [3].

В массовом порядке для общеобразовательных школ – все это трудно решаемые задачи с точки зрения источников финансирования необходимых мероприятий. Оснащение же контрастной маркировкой, тактильными табличками, знаками доступности и предупреждающими знаками, мнемосхемами обязательно для школ, где обучаются дети определенных категорий инвалидности с учетом вида нарушений здоровья и мобильности.

Что касается инструктирования и обучения специалистов, работающих с инвалидами, по вопросам, связанным с обеспечением доступности для них объектов социальной, инженерной и транспортной инфраструктур и услуг, предусмотренных ст. 15 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в РФ», такая работа должна быть проведена в каждом образовательном учреждении.

Инициатива образовательных учреждений может быть направлена также на обеспечение вариативности и разнообразия содержания адаптированных основных общеобразовательных программ и организационных форм получения образования обучающимися с учетом их образовательных потребностей, способностей и состояния здоровья, типологических и индивидуальных особенностей. Это – как доступ к информационно-образовательным ресурсам за счет сетевые формы и технологии дистанционного обучения, так и индивидуализация содержания учебных программ.

Подготовка специалистов и методик совместного образования детей-инвалидов в массовой школе идет достаточно активно. 27 июня 2016 г. утвержден Межведомственный комплексный план по организации инклюзивного образования на 2016-2017 гг., первым пунктом предусматривающий разработку УМК для детей с ОВЗ, учебных пособий, мультимедийного сопровождения детей-инвалидов, примерных адаптированных образовательных программ дошкольного образования для детей с ОВЗ.

Каждый учитель в своей практике должен искать возможности коррекции учебного плана и сочетания различных форм организации педагогического процесса и контроля знаний, чтобы учить одновременно детей с разными образовательными потребностями.

Так, для слабовидящих учеников следует обеспечить индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс. Для выполнения контрольных заданий при необходимости предоставлять увеличивающее устройство. Задания для выполнения, а также инструкция о порядке выполнения контрольных заданий могут быть оформлены на бумажном носителе увеличенным шрифтом (кегель 16-20, контрастные знаки). В случаях тяжелых нарушений речи, а также

для глухих, слабослышащих учащихся все контрольные работы и опросы могут проводиться в письменной форме.

Следует ориентироваться на различные формы подбора и разработки учебных материалов: для обучающихся с нарушениями слуха информацию можно представлять визуально, с нарушением зрения – аудиально. Мелкие объекты ученикам с ограниченным зрением можно представить в форме презентаций. Для общения преподавателя с обучающимся и родителями следует активно использовать сети Интернет, электронную почту, социальные сети, тем самым воспитывающее и обучающее воздействие преподавателя выходит за рамки классно-урочной системы, при этом расширяются возможности для его самообразования, совершенствования профессиональных качеств [5. С. 61]. Следует разрабатывать индивидуальные учебные планы на случаи пропусков занятий по болезни и т. д.

Наконец, с точки зрения обеспечения непрерывного образования для выпускников школ с ограниченными возможностями здоровья, очевидно, большое значение имеет активное включение этой категории обучающихся в систему профориентации, подготовительных курсов (в том числе дистанционно), олимпиад [1. С. 113-116].

Таким образом, школа и каждый учитель, реализуя инклюзивные ценности в своей профессиональной деятельности, обеспечивают существенный вклад в создание доступной среды для инвалидов, коррекцию нарушений развития и их социальную адаптацию.

Список литературы

1. *Галшлеев М.М., Мюллер Н.В.* О проведении в СПбГЭУ олимпиады по математике для детей и молодежи с ограниченными возможностями здоровья / Развитие общего образовательного пространства государств-участников СНГ: достижения, проблемы, перспективы: Матер. Междунар. науч.-практ. видеоконференции. СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2015. С. 113-116.
2. *Медведева М.С., Карасаева Л.А., Мюллер Н.В.* Медико-социальные аспекты дистанционного образования инвалидов // Реализация современных подходов к реабилитации инвалидов в процессе общего и профессионального образования: Матер. Междунар. науч.-практ. конференции. СПб.: СРП «Павел», 2013. С. 118-122.
3. Новосибирский государственный университет. Инклюзивное образование [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.nsu.ru/inclusive_resource#17 (дата обращения 01.02.2016).
4. *Пасторова А.Ю.* Инклюзивное образование: исследования и практика в Санкт-Петербурге. СПб.: СПбГУ, 2012. 96 с.
5. *Родичева А.Ф., Тютикова И.Б.* Инновационная деятельность в образовательном учреждении / Перспективы развития науки в области педагогики и психологии: Сб. науч. трудов по итогам междунар. науч.-практ. конференции. Челябинск: Инновационный центр развития образования и науки, 2015. С. 59-62.

УДК 377/376

Старобина Елена Михайловна
Санкт-Петербургский научно-практический
центр медико-социальной экспертизы,
протезирования и реабилитации инвалидов
им. Г.А. Альбрехта

**ОБ АДАПТАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ
ДЛЯ ОБУЧЕНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ
С ОСОБЫМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ
В УСЛОВИЯХ ИНКЛЮЗИИ**

Аннотация. Проанализирована современная нормативная база адаптации образовательных программ для профессионального образования обучающихся с особыми образовательными возможностями в условиях инклюзии. Рассмотрены средства адаптации программ: дополнение учебного плана предметами адаптационного (коррекционно-развивающего) цикла, уточнение целей и задач программы, планируемых результатов освоения путем расширения перечня социальных и личностных компетенций. Определены специальные требования к условиям реализации адаптированных программ.

Ключевые слова: адаптации образовательных программ, обучающиеся с особыми образовательными возможностями, инклюзивное образование.

Starobina Elena, M.
Saint-Petersburg Scientific and Practical Center
of Medical and Social Expertise,
Prosthetics and Rehabilitation of the Disabled
N.A. G.A. Albrecht

**THE ADAPTATION OF EDUCATIONAL PROGRAMS TO TEACH
STUDENTS WITH SPECIAL EDUCATIONAL OPPORTUNITIES
IN TERMS OF INCLUSION**

Abstract. Analyzes the current regulatory framework adaptation of educational programmes for vocational education of students with special educational opportunities in terms of inclusion. Considered a means of adapting programs: Supplement curriculum subjects adaptation (correction and development) cycle, clarification of the goals and objectives of the programme, the planned results of development by expanding the range of social and personal competencies. Defines the specific requirements for the implementation of appropriate programmes.

Keywords: adaptation of educational programs, students with special educational opportunities, inclusive education.

Адаптированная образовательная программа – образовательная программа, адаптированная для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и при необходимости обеспечивающая коррекцию нарушений развития и социальную адаптацию указанных лиц [2].

© Старобина Е.М., 2017.

Разработка адаптированных профессиональных образовательных программ должны учитывать требования к организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в профессиональных образовательных организациях, в том числе оснащенности образовательного процесса [3], методические рекомендации по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащенности образовательного процесса [1].

В соответствии с этими документами в пояснительную записку каждой программы должны быть включены требования к абитуриенту.

Задачи образовательных программ должны быть дополнены такими задачами как, например, сформировать мотивацию на труд, навыки трудовой дисциплины, ответственность, исполнительность, социальные навыки, позволяющие адаптироваться в трудовом коллективе и обществе.

В учебный план должны быть включены учебные предметы коррекционно-развивающего цикла – Адаптационные предметы, например, «Социальная адаптация на рынке труда».

Планируемые результаты освоения программы должны включать общетрудовые, профессиональные, социальные и личностные компетенции:

Среди *общетрудовых* компетенций для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья важны такие:

- способность планировать свою деятельность;
- умение организовать рабочее место;
- способность соблюдать правила техники безопасности;
- умение контролировать ход и результативность своего труда;
- способность качественно выполнять работу;
- умелость ручная;
- способность действовать по инструкции;
- способность к анализу и решению производственных проблем;
- владение представлениями о сфере труда, о требованиях, предъявляемых профессией человеку;
- владение навыками профессиональной коммуникации и принятыми ритуалами социального и профессионального взаимодействия;
- положительная мотивация на труд;
- готовность к труду.

Личностные:

- способность адекватно оценивать свои возможности и ограничения;
- способность осуществлять самоконтроль;
- адекватность самооценки;
- самостоятельность;
- исполнительность;
- усидчивость.

Социальные:

- коммуникативность;
- готовность работать в группе;

- самоконтроль поведения;
- способность к субординации;
- способность к осмыслению социального окружения, своего места в нем;
- принятие соответствующих возрасту ценностей, социальных ролей, в том числе, работника;
- умение ориентироваться в городе, выбирать транспортный маршрут.

В адаптационный коррекционно-развивающий) цикл можно порекомендовать включить такой предмет как «Социальная адаптация на рынке труда», который бы включал следующие тем: рынок труда, служба занятости, методы поиска работы, тестирование уровня социальной адаптированности, составление резюме и портфолио, самопрезентация, коррекции имиджа и личности, проведение деловой беседы с работодателями, ведение телефонных переговоров.

Для адаптированных предметов формулируются специальные требования к условиям их реализации:

- соответствующее оборудование учебного кабинета для обучающихся с различными видами ограничений здоровья;
- информационное обеспечение обучения, включая наглядные пособия, раздаточный материал с использованием иллюстративной и символической наглядности, графические / печатные изображения (тематические наборы фотографий, рисунков, пиктограмм и др., а также составленные из них индивидуальные коммуникативные альбомы), видеофильмы и фрагменты, рабочие тетради; индивидуализированные материалы для обучающихся с умственной отсталостью;
- адаптированные формы и методы контроля и оценки результатов обучения для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья: иллюстрированные тесты, рабочие тетради; индивидуализированные контрольные материалы для обучающихся с умственной отсталостью.

Адаптация учебных программ и учебной среды позволит сделать учебный процесс профессионального образования доступным для различных категорий обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Список литературы

1. Методические рекомендации по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащенности образовательного процесса: утверждены Заместителем Министра образования и науки Российской Федерации 08.04.2014 №АК-44/058.

2. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ.

3. Требования к организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в профессиональных образовательных организациях, в том числе оснащенности образовательного процесса: письмо Минобрнауки РФ от 18.03.2014 г. №06-281; Письмо Минобрнауки РФ от 18.03.2014 г. №06-281.

УДК 373

Тычинская Анастасия Юрьевна
ГБОУ Школа №1265,
Московский педагогический
государственный университет

КОЛИЧЕСТВЕННЫЙ И КАЧЕСТВЕННЫЙ АНАЛИЗ ПРОЦЕССА ИНКЛЮЗИИ В ДОШКОЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

Аннотация. Данная статья посвящена изменениям в системе образования Российской Федерации. С 01.09.2016 года вступили в силу федеральные государственные образовательные стандарты для детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), которые выдвигают определенные требования для образовательных учреждений. В связи с новыми требованиями стандарта, часть детей с ОВЗ, наиболее близких по своему развитию к нормативному, закономерно и законодательно перераспределяется из специального образовательного пространства – специальных (коррекционных) школ – в общеобразовательное пространство массовой школы. Основная причина этого явления – общеобразовательное учреждение является основным институтом, базой для успешной социализации ребенка. Данная статья посвящена проблеме инклюзии, анализу ее практического исполнения, реализации в рамках дошкольных учреждений (четырёх детских садов) города Москвы в настоящий момент.

Ключевые слова: инклюзия; интеграция; дошкольные учреждения; дети с особыми образовательными потребностями.

Tychinskaya Anastasia, U.
GBOU School № 1265,
Moscow Pedagogical State University

QUANTATIVE AND QUALITATIVE EVALUATION OF INCLUSION IN KINDERGARTES

Abstract. This article is devoted to changes in the system of Russian education. On 09.01.2016, entered into force of the federal state educational standards for children with disabilities, who put forward specific requirements for educational institutions. In connection with the new requirements of the standard, some children with SEN, most similar in their development to regulatory, law and legally redistributed from the special education space – special (correctional) schools – in secondary school media space. The main reason for this phenomenon – educational institution is the main institution, the basis for successful socialization of the child. This article is devoted to the problem of inclusion analysis of its practical implementation, in the framework of the implementation of pre-school institutions (four kindergartens) in the Moscow city at the moment.

Keywords: inclusion; integration; pre-school institutions; children with special educational needs.

«Рост численности нуждающихся в специальном образовании – общемировая тенденция, характерная и для современной России» – пишет Н.Н. Малофеев [2. С. 4]. Эти слова отражают настоящее состояние, направленность обра-

зования, в котором на смену «интеграции» (когда ребенок подстраивается под образовательное учреждение, включаясь в образовательный процесс) пришло вместе с термином явление «инклюзии» (ученику с особыми образовательными потребностями создаются в рамках массовых школ, детских садов, условия для получения образования) [1, 3].

В данной статье поставлена цель проанализировать состав учащихся дошкольных учреждений комплекса ГБОУ Школа №1265, как примера инклюзивного образования. В состав комплекса входят ранее являвшиеся специальными детскими садами (для детей с нарушениями зрения ДОН №1, для детей с нарушениями речи ДОН №3, для детей с опорно-двигательного аппарата ДОН №4) неспециализированный (ДОН №2), общеобразовательной направленности. Также стоит задача продемонстрировать пример количественного соотношения детей с особыми образовательными потребностями и обучающихся по основной программе.

На рис. 1 наглядно представлено соотношение количества обучающихся по адаптированным (основным и нет) программам в четырех дошкольных учреждениях данного комплекса.

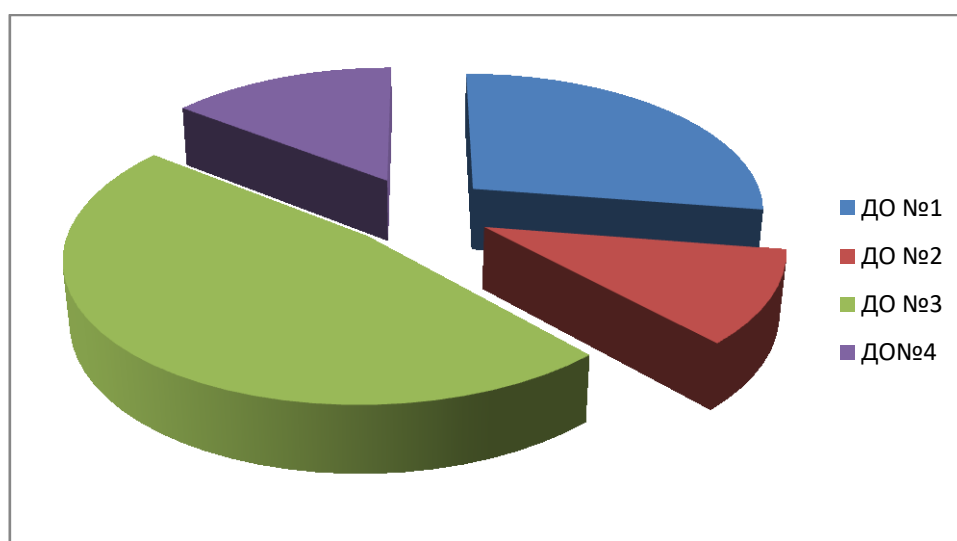


Рис. 1. Обучающиеся по адаптированной образовательной программе в дошкольных учреждениях ГБОУ Школа №1265

Данные свидетельствуют нам о том, что наибольшее количество детей обучающихся по адаптированной программе, посещают сад, специализацией которого являлось обучение детей с нарушениями речи.

Сводная таблица о количестве детей в четырех отделениях представлена ниже. Рис. 2 иллюстрирует соотношение детей, обучающихся по основной образовательной программе, адаптированной (в том числе и основной), и детей, для которых создана индивидуальная образовательная программа.

Состав обучающихся в дошкольных отделениях ГБОУ Школа №1265

Отделение	Дети с ООП	Из них инвалиды	Всего детей
ДО №1	36	2	142
ДО №2	14	1	132
ДО №3	62	2	118
ДОН №4	19	8	103

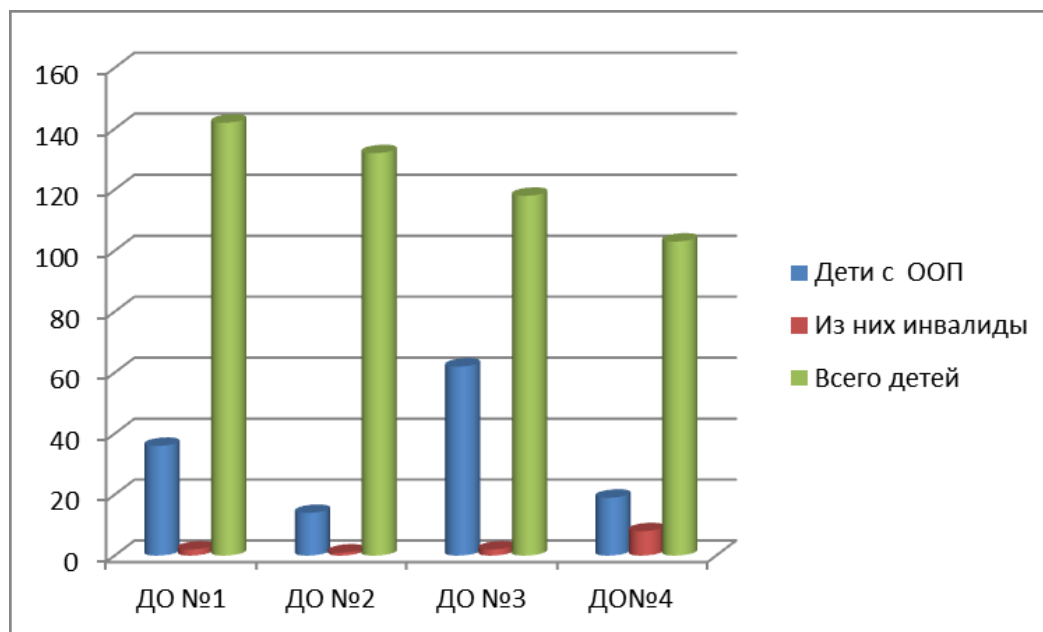


Рис. 2. Состав обучающихся в дошкольных отделениях ГБОУ Школа 1265

Полученные данные свидетельствуют о процессах инклюзии, затрагивающих все детские сады, вне зависимости от их предыдущей специализации.

Далее в целях анализа и оптимизации образовательного процесса нами были выбраны данные об образовательных программах. Направленность адаптированных образовательных программ свидетельствует о качественном составе учащихся, помогает провести скрининг об особых образовательных потребностях, определить основные категории лиц с ОВЗ в каждом учреждении.

Как видно из диаграммы (рис. 3), наиболее распространенная категория лиц с ОВЗ – дети с тяжелыми нарушениями речи. Дети, для которых это нарушение является ведущим дефектом, встречаются в каждом из четырех учреждений. Дети с нарушениями зрения получают образование, формирующие и коррекционно-развивающие занятия в рамках одного учреждения (ДО №1). Наиболее смешанная группа детей представляется в бывшем саду для детей с нарушениями опорно-двигательного аппарата (ДО №4), в данном учреждении

также обучается максимальное количество инвалидов, что свидетельствует о наиболее активном процессе инклюзии по сравнению с другими отделениями.

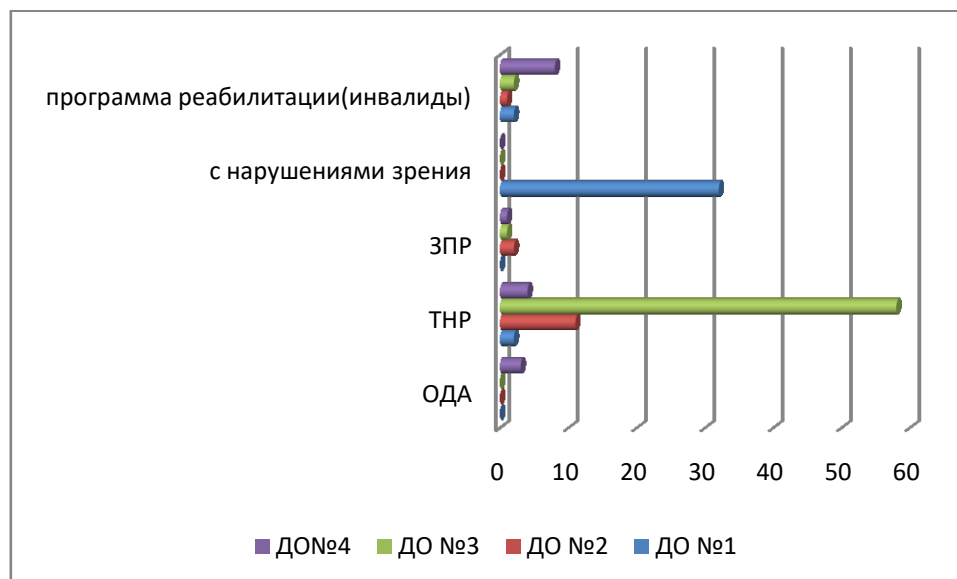


Рис. 3. Виды адаптированных программ для лиц с ОВЗ в каждом дошкольном отделении

Проведенный анализ свидетельствует о многоплановости, поэтапности и сложности процесса инклюзии. В дальнейшем было бы полезно проведение подобного анализа ежегодно, с целью получения статистических данных о количестве детей с ОВЗ, выявлении соотношений в группах по возрастам, классификации в связи с ведущими нарушениями, что будет свидетельствовать о степени успешности и целесообразности внедрения новых образовательных стандартов, оптимизации образовательного процесса.

Список литературы

1. *Артемяева Н.Ю.* Проблемы инклюзии и интеграции в системе общего и специального образования // *Специальное образование.* 2014. №X. Т. II. С. 61-64.
2. *Малофеев Н.Н.* Право на образование, или зачем нужна инклюзия // *Учительская газета.* 2010. №35. С. 1-4.
3. *Русакова Н.Г.* К вопросу организации инклюзивного образования в детском саду // *Наука и школа.* 2012. № 3. С. 147-149.

УДК 364

Шамкова Светлана Владимировна
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет

Кирилюк Ольга Михайловна
Санкт-Петербургский государственный университет
промышленных технологий и дизайна

ИНКЛЮЗИВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ДЕТЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ

Аннотация. Статья посвящена анализу опыта реализации инклюзивного образования детей с ограниченными возможностями на примере образовательного учреждения Санкт-Петербурга.

Ключевые слова: инклюзивное образование, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети с особыми образовательными потребностями.

Shamkova Svetlana, V.
Saint-Petersburg State University of Economics
Kiriluk Olga M.
Saint-Petersburg State University
of Industrial Technology and Design

INCLUSIVE EDUCATION OF CHILDREN WITH DISABILITIES IN SAINT PETERSBURG

Abstract. This article analyzes the experience of implementing inclusive education of children with disabilities on the example of educational institutions of St. Petersburg.

Keywords: inclusive education, children with disabilities, children with special educational needs.

В России понятия «инклюзия» и «инклюзивное образование», к сожалению, пока еще мало знакомы общественности, однако в настоящее время о них начинают говорить во многих российских городах. Но даже в крупных городах, в том числе и Санкт-Петербурге, рынок образовательных услуг для детей с ограниченными возможностями здоровья недостаточно развит. Традиционной формой обучения детей-инвалидов остаются специальные (коррекционные) образовательные учреждения.

Подрастающее поколение, в основном, не имеет ежедневного социального опыта общения с инвалидами, поэтому часто не воспринимают их равными себе. Следовательно, в Санкт-Петербурге существует потребность в инклюзивных школах. Дети с особыми потребностями учатся в коррекционных школах

или обучаются на дому, теряя контакт с внешним миром, нередко отправляются в интернат, где живут в условиях изоляции от обычной жизни.

По данным Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга, сеть специализированных учреждений, непосредственно предназначенных для организации обучения детей-инвалидов, включает 57 специальных (коррекционных) образовательных учреждений (в том числе 19 школ-интернатов) [1].

Идея расширения образовательного пространства, включения в него всех детей вне зависимости от разницы в способностях и возможностях, от их культурного и социального положения, все смелее входит в человеческое сознание. Процессы, имеющие отношение к образовательной интеграции, постепенно становятся отражением социально-экономических преобразований в Санкт-Петербурге.

Инклюзивное образование – открытая, современная модель развития нового динамичного общества и государства, создающая дополнительные социальные и конкурентные преимущества странам. Только через образование можно построить общество равных возможностей. Инклюзивное обучение – это долгий процесс, который начинается с детских садов и школ. Не ребенок должен подстраиваться под образовательные условия, а система образования должна стать более гибкой и работать на детей, а не на себя [2].

Рассмотрим состояние инклюзивного образования в Санкт-Петербурге на примере ГБОУСОШ №518 [3]. В 2007-2008 учебном году педагоги образовательного учреждения разработали модель инновационного развития школы «Образование без барьеров». В основу данной модели были положены три принципа, которые отражены в высказывании А.Г. Асмолова «Индивидом рождаются, личностью становятся, индивидуальность отстаивают» [4. С. 12].

В школе функционируют четыре параллельных экспериментальных класса. В каждом из таких классов наравне с обычными детьми обучаются ребята с вариантами нарушенного развития: расстройства аутистического спектра; задержка психического развития; синдром концентрации внимания; детский церебральный паралич. В 2015-2016 учебном году в данные экспериментальные классы были привлечены 84 обучающихся начального звена, 12 из которых имеют ограниченные возможности здоровья, двое – диагноз ДЦП и один ребенок перемещается с помощью сопровождающего на инвалидной коляске.

На сегодняшний день важнейшими задачами сотрудники школы считают: обеспечить равный доступ к получению образования и создать необходимые условия для достижения успеха абсолютно всеми без исключения детьми вне зависимости от их индивидуальных особенностей, прежних учебных достижений, родного языка и др. Педагогический коллектив, опираясь на анализ сложившейся ситуации в окружающем социуме, принял необходимость в своей работе реализовывать принципы доступности и вариативности образования, от дошкольного до профессионального.

В современной школе существуют два «стандарта» содержания образования: стандарт обязательной образовательной подготовки «Ученик должен», а также стандарт индивидуальных возможностей «Ученик может». Стараясь решить эти противоречия, педагоги ГБОУСОШ №518 практикуют в своей работе

технологии – инклюзивное образование, целью которого является признание педагогами индивидуальных особенностей учащихся, и готовность школы предоставлять необходимые условия для удовлетворения образовательных потребностей всех детей без исключения.

Инклюзивное (включающее) образование представляет собой альтернативу классно-урочной организации учебного процесса и основано на следующих приоритетах: создание безбарьерной образовательной среды; социальная адаптация детей на каждом возрастном этапе; природосообразность образовательных задач, методов и методик, как возможностям ребенка, так и общей логики развития; развитие информационно-коммуникативных компетенций; умение взаимодействовать и общаться с другими людьми.

Используя традиционные для педагогического коллектива методы и приемы работы по повышению учебной мотивации учащихся, отрабатываются следующие направления: организация работы междисциплинарной команды специалистов; разработка новых форм многоуровневой подачи учебного материала и построения урока; индивидуальных учебных маршрутов и планов; системы воспитания толерантного самосознания у детей; создание условий общей доступности образовательного учреждения.

В рамках образовательного процесса ГБОУСОШ №518 существует модель использования дистанционного обучения: очная работа учеников под руководством учителя с удаленными от них ресурсами и источниками информации. Школа оснащена достаточной базой для использования в учебном процессе учениками информационных технологий: в наличии три компьютерных стационарных класса и технический центр. Все компьютеры имеют выход в Интернет. Создание в школе беспроводной локальной сети повышает эффективность внедрения технологии инклюзивного обучения, позволяет детям с особыми образовательными потребностями работать в своем собственном режиме, по индивидуально разработанной программе, независимо от определенного рабочего места.

Реализация включения детей с особыми образовательными потребностями в среду образовательного учреждения представляется абсолютно невозможной без специализированного социального, психологического и педагогического сопровождения как процесса включения в целом, так и его отдельных структурных элементов. Одна из составляющих успешности работы программы «Образование без барьеров» – создание модели психолого-педагогического сопровождения учебно-воспитательного процесса.

Например, педагог-психолог осуществляет постоянное динамическое наблюдение за учащимися начальной школы, детьми-инвалидами, детьми-билингвами. Работа с другими учащимися школы ведется по запросу или в порядке запланированных мероприятий. При необходимости дети направляются на дополнительные консультации в Центры психолого-педагогической реабилитации и коррекции, медицинские учреждения.

Анализ опыта инклюзивного образования детей в Санкт-Петербурге позволил выявить следующие проблемы: недостаточность нормативно-правовой базы, касающейся инклюзивного образования; в большинстве случаев в образовательных учреждениях отсутствует универсальный дизайн, который необхо-

дим для того, чтобы осуществить инклюзивное образование детей с ограниченными возможностями здоровья; плохая осведомленность населения о положительном опыте в области инклюзивного образования; недостаточная разработка комплекса учебных материалов, учитывающих специфику инклюзии детей с ограниченными возможностями и разными образовательными потребностями; недостаточная подготовленность педагогов к решению задач инклюзивного образования. Кроме педагогического коллектива, целесообразным представляется рассмотрение возможности привлечения тьюторов, волонтеров в технологию сопровождения детей с особыми потребностями [5].

Выделим некоторые меры, необходимые для решения указанных проблем:

- совершенствование нормативно-правовой базы в сфере инклюзивного образования в Санкт-Петербурге, внесение дополнений, определяющих более конкретные условия успешной инклюзии детей и подростков с ограниченными возможностями здоровья;
- создание комплекса различных мероприятий для обеспечения внедрения и развития инклюзивного образования в Санкт-Петербурге. А именно: разработка рекомендаций по созданию в образовательных учреждениях Санкт-Петербурга универсального дизайна, который отвечал бы всем потребностям разных категорий детей с ограниченными возможностями здоровья; финансирование переоборудования учебных помещений образовательных учреждений и приобретения технических средств, которые необходимы для обучения в условиях инклюзии детей с ограниченными возможностями здоровья; включение в материалы средств массовой информации о положительных результатах инклюзивного образования, которые расширят и уточнят представления населения об инклюзии; обеспечение подготовки и переподготовки кадров для инклюзивного образования.

Список литературы

1. Меры социальной поддержки детей-инвалидов: Сайт Администрации Санкт-Петербурга [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://gov.spb.ru/helper/social/soc_invalid/mery-socialnoj-podderzhki-detej-invalidov/ (дата обращения 15.02.2017).
2. Кирилюк О.М. Состояние инклюзивного образования лиц с ограниченными возможностями в Санкт-Петербурге / Проблемы и перспективы интегрированного, инклюзивного образования лиц с ограниченными возможностями здоровья: Матер. Всеросс. обуч. семинара «Нормативно-правовое обеспечение профессионального образования лиц с ограниченными возможностями здоровья». Красноярск, 23-25 ноября 2011 г. / Отв. ред. В.Г. Гончарова, В.Г. Подопрюгода. Красноярск: Краснояр. гос. торг.-эконом. ин-т, 2012. С. 58-64.
3. Ограниченные возможности здоровья: Сайт ГБОУСОШ №518 Выборгского района г. Санкт-Петербург [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://518.shko.la/ogranicennye-vozmoznosti-zdorova-ovz> (дата обращения 12.01.2017).
4. Асмолов А.Г. Психология личности: Принципы общепсихологического анализа. М.: Смысл, 2001. 416 с.
5. Шамкова С.В. Волонтерство как форма современной социальной практики / Инновационные технологии в сервисе: Сб. матер. IV Междунар. науч.-практ. конференции 18-19 декабря 2014 года / Под ред. А.Е. Карлика. СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2015. С. 397-399.