

Редакционный совет

Строев В.В.	– д-р экон. наук, проф., председатель редакционного совета
Грошев И.В.	– д-р экон. наук, д-р психол. наук, главный редактор, зам. председателя редакционного совета
Азоев Г.Л.	– д-р экон. наук, проф.
Ионцева М.В.	– д-р психол. наук, проф.
Клейнер Г.Б.	– д-р экон. наук, проф., чл.-корр. РАН
	– д-р психол. наук, проф.
Князев В.Н.	– д-р социол. наук, проф.
Красовский Ю.Д.	– д-р социол. наук, проф.
Крыштановская О.В.	
Лукьянов С.А.	– д-р экон. наук, проф.
Пацула А.В.	– д-р социол. наук, проф.
Райченко А.В.	– д-р экон. наук, проф.
Сергиенко С.К.	– д-р психол. наук, проф.
Тихонова Е.В.	– д-р социол. наук, проф.
Турчинов А.И.	– д-р социол. наук, проф.
Филиппов А.В.	– д-р психол. наук, проф.
Фомин П.А.	– д-р экон. наук, проф.
Фролов С.С.	– д-р социол. наук, проф.
Эриашвили Н.Д.	– д-р экон. наук, канд. юр. наук, канд. ист. наук, проф.

Editorial board

Stroev V.V.	– Doctor of Economics, prof., Chairman of the Editorial Board
Groshev I.V.	– Doctor of Economics, Doctor of Psychology, prof., Chief Editor, Deputy Chairman of the Editorial Board
Azoev G.L.	– Doctor of Economics, prof.
Iontseva M.V.	– Doctor of Psychology, prof.
Kleiner G.B.	– Doctor of Economics, prof., corresponding member of RAS
Knyazev V.N.	– Doctor of Psychology, prof.
Krasovskiy Yu.D.	– Doctor of Sociology, prof.
Kryshchanovskaya	– Doctor of Sociology, prof.
Lukianov S.A.	– Doctor of Economics, prof.
Patsula A.V.	– Doctor of Sociology, prof.
Raychenko A.V.	– Doctor of Economics, prof.
Sergienko S.K.	– Doctor of Psychology, prof.
Tikhonova E.V.	– Doctor of Sociology, prof.
Turchinov A.I.	– Doctor of Sociology, prof.
Filippov A.V.	– Doctor of Psychology, prof.
Fomin P.A.	– Doctor of Economics, prof.
Frolov S.S.	– Doctor of Sociology, prof.
Jeriashevili N. D.	– Doctor of Economics, prof. Candidate of Juridical Sciences, Candidate of Historical Sciences

Журнал входит в Перечень ВАК рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук по направлениям 08.00.00 (экономические науки) и 22.00.00. (социологические науки).

Статьи доступны по лицензии Creative Commons "Attribution" («Атрибуция») 4.0. всемирная, согласно которой возможно неограниченное распространение и воспроизведение этих статей на любых носителях при условии указания автора и ссылки на исходную публикацию статьи в данном журнале в соответствии с правилами научного цитирования.

СОДЕРЖАНИЕ

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ
УПРАВЛЕНИЯ**Голоскоков А.С.**

Системный подход к повышению оперативной эффективности в менеджменте 5

Долгая А.А.

Развитие вовлеченности персонала методами горизонтального управления 10

Каталкина М.Ю.

Влияние жизненного цикла компании на результат интеграции 17

Эсаулова И.А., Семенова И.В.

Управление инициативой персонала как область деятельности современной организации 26

СТРАТЕГИИ И ИННОВАЦИИ

Карханова Е.С.

Драйверы развития инновационных территориальных кластеров 34

Кутернин М.И.

Моделирование комплексного процесса импортозамещения и модернизации экономики страны при управлении через ее естественные монополии 39

Лукашевич А.Б.

Новаии специальных налоговых режимов для малого предпринимательства в 2017 году. Переход страховых взносов под контроль налогоплательщиков 45

Халимон Е.А.

Условия и факторы успешного сотрудничества вузов России и зарубежных стран 51

РАЗВИТИЕ ОТРАСЛЕВОГО
И РЕГИОНАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ**Богданова Т.В., Кузнецов К.Д.**

Влияние информационного ресурса на качество сравнительного анализа использования механизма государственно-частного партнерства при развитии транспортной инфраструктуры 60

Крамаренко Л.А., Лукашевич А.Б.

От социальной политики к налоговой. Возвращение к прошлому 67

Пономарева С.В.

Рыночные тенденции развития компаний сферы интеллектуальных бизнес-услуг 73

Слиняков Ю.В.

Неформальное управление службами, предоставляющими жилищно-коммунальные услуги в регионах 80

ЭКОНОМИКА: ПРОБЛЕМЫ,
РЕШЕНИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ**Воронцова Ю.В., Корчагина А.П.**

Life cycle costing как система формирования затрат на НИОКР 85

Дворянкина А.А., Рогуленко Т.М.

Структура и содержание производственного анализа в ритейле 91

Карелина Е.А.

Формирование приоритетов взаимного торгово-экономического сотрудничества России и Китая 96

Савин А.В.

Угрозы экономической безопасности промышленных организаций при обеспечении оборудованием в условиях импортозамещения 102

Сазанова С.Л.

Институт предпринимательства в институциональном пространстве России 109

СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И ПРОЦЕССЫ

Балкизова Х.Ю.

Российские вузы на рынке образовательных услуг 114

Кузин С.И., Карманов М.В., Кузнецов В.И.

Статистика как инструмент противодействия индивидуальному терроризму119

Левченко В.В., Зыкова Е.К.

Социально-психологическая адаптация в организациях пермского
сетевого бизнеса.....124

Информация об авторах130

Главный редактор

И.В. Грошев

Ответственный за выпуск

Л.Н. Алексеева

Редактор

Н.А. Безвербная

Выпускающий редактор и
компьютерная верстка

Е.А. Попова

Дизайн обложки

Л.Н. Алексеева,

Е.А. Попова

ЛР № 020715 от 02.02.1998 г.

Подп. в печ. 23.08.2017 г.

Формат 60×90/8.

Объем 16,5 печ. л.

Бумага офисная.

Печать цифровая.

Тираж 1000 экз.

(первый завод 100 экз.)

Заказ № 924

Зарегистрировано в Роскомнадзоре
за № 77-1361 от 10.12.1999 г.

Подписной индекс в электронном
каталоге ОАО Агентство
«Роспечать» – **42517**.
<http://press.rosnp.ru/publications/view/42517/>

Отпечатано в типографии
Издательского дома ГУУ

Издается в авторской редакции.

Ответственность за сведения,
представленные в издании, несут
авторы.

Все публикуемые статьи прошли
обязательную процедуру
рецензирования.

Адрес редакции: 109542, г. Москва,
Рязанский проспект, д. 99, главный
учебный корпус, кабинет 345А.

Тел.: +7 (495) 377-90-05

E-mail: ic@guu.ru

Сайт: <http://www.vestnik.guu.ru/>

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ УПРАВЛЕНИЯ

УДК 658.51

А.С. Голоскоков

СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД К ПОВЫШЕНИЮ ОПЕРАЦИОННОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ В МЕНЕДЖМЕНТЕ

***Аннотация.** В статье рассмотрен процессный подход к повышению операционной эффективности в менеджменте. Представлен краткий обзор понятий на данную тему из различной научной литературы. Рассмотрены факторы, влияющие на операционную эффективность в компании, а также представлен общий метод для реализации задачи повышения операционной эффективности. Указанный метод декомпозирован на несколько этапов, даны конкретные рекомендации по их реализации и описано значение каждого шага для достижения поставленной задачи.*

***Ключевые слова:** операционный менеджмент, операции, эффективность, операционная эффективность, менеджмент организации, процессный подход.*

Alexandr Goloskokov

SYSTEMATIC APPROACH TO IMPROVING OPERATIONAL EFFICIENCY IN MANAGEMENT

***Annotation.** In the article the process approach to increase of operational efficiency in the management is considered. A brief overview of the concepts on this topic from various literature is presented. Factors affecting operational efficiency in the company are considered, and a general method for implementing the task of increasing operational efficiency is presented. The specified method is decomposed into several stages, specific recommendations for their implementation are given and the meaning of each step is described to achieve the task.*

***Keywords:** operational management, operations, efficiency, operational efficiency, management of the organization, process approach.*

Современный бизнес промышленных предприятий в России – это очень ответственная, тяжелая и увлекательная работа. Глобализация мировой экономики, стремительное развитие технологий, регулярные экономические преобразования и явления рецессионного характера, выраженные, например, в существенном затруднении доступа к новейшим зарубежным технологиям производства и оборудования, а также сложности с доступностью финансовых иностранных ресурсов, тенденция к сокращению жизненного цикла товаров, и многократное ускорение всех бизнес-процессов – это те реалии, в которых сегодня существуют и развиваются наши промышленные организации. Начиная с основоположников теорий организационных изменений, таких как К. Левин (модель преобразований бизнеса) и И. Ансофф (модель управления стратегическими изменениями), в различных экономических теориях существуют указания на то, что компаниям необходимо быстро приспосабливаться к изменениям внешней среды [1]. Однако еще до недавнего времени это не было вопросом выживаемости организации в краткосрочном периоде и не требовало от нее настолько большой скорости изме-

нений. Сегодня мы наблюдаем революцию в области развития технологий: они с невероятной скоростью проникают абсолютно во все сферы жизнедеятельности человека. Наиболее ярко ускоренные процессы развития экономики прослеживаются через сферу IT-технологий. В начале 2016 г. на Гайдаровском форуме глава ПАО «Сбербанк» Г. Греф сообщил, что к моменту окончания реализации новой IT-системы в банке, на внедрение которой затратили несколько лет, она оказалась уже устаревшей [4]. В промышленных организациях, конечно, процессы протекают несколько медленнее, чем в IT-сфере, однако тенденция на ускорение прослеживается и здесь. В этой связи возникает справедливый вопрос: как повышать эффективность бизнеса с учетом сложившейся конъюнктуры?

Многие промышленные компании сегодня упорно занимаются поиском дополнительных точек роста бизнеса, помимо основных статей доходности. На наш взгляд, подходы к повышению прибыльности компании можно условно разделить на внешние источники и внутренние резервы. Самым популярным и простым, с точки зрения понимания большинства руководителей, является поиск внешних дополнительных источников прибыли. Это еще можно охарактеризовать как экстенсивный путь развития, который заключается в банальной экспансии основного товара или услуги на дополнительные рынки или поиск новых клиентов. К таким же способам можно отнести расширение ассортимента продукции, внедрение технологических и продуктовых инноваций и др.

Одним из наиболее сложных, неявных с точки зрения результативности, а потому совсем не популярным подходом к повышению эффективности компании является поиск внутренних резервов [6]. Однако глобальные экономические изменения, а вместе с ними и некоторые преобразования в экономике нашего государства подтолкнули внимание бизнес-общественности к операционному менеджменту, эффективная организация которого может помочь отыскать внутренние резервы повышения прибыльности компании посредством эффективного выполнения каждой операции. Проектирование, построение, адаптация и контроль за эффективной работой операций внутри компании – это уже не просто теоретические изыскания науки управления, а самодостаточная деятельность отдельных сотрудников или целых подразделений в составе среднего и крупного бизнеса. Таким образом, мы можем говорить об операционной эффективности, как о важнейшем на сегодняшний день факторе повышения прибыльности компании в целом.

Для начала приведем определение операционной эффективности, исходя из текущей проработанности данной темы в научной литературе. Существует небольшое количество источников и авторов, которые формулируют определение этому понятию. В работе Е. Вентцель «Исследование операций» автор пишет об операциях в экономико-математическом моделировании, однако смысл в ее словах есть применительно и к операционной эффективности в менеджменте. Под операционной эффективностью подразумевается степень приспособленности операций к выполнению стоящих перед ними задач [2].

Также операционной эффективности дают другую трактовку, – операционная эффективность – это повышение качества продукции (услуг) при одновременном снижении затрат, т.е. операционная эффективность – это эффективность использования внутренних ресурсов компании [3].

Анализируя существующую практику работы промышленных предприятий, автор статьи пришел к выводу, что на сегодняшний день, к сожалению, руководство многих предприятий не анализирует происходящие в компании операции на предмет их эффективности. На наш взгляд, такая ситуация может происходить по трем причинам как по отдельности, так и в комплексе:

- 1) менеджмент не понимает важности повышения эффективности операций в контексте выполнения корпоративных целей и повышения прибыльности;
- 2) руководители не видят такой проблемы в силу низкой квалификации и соответственно не берутся ее решать;
- 3) отсутствие желания у менеджмента решать данные задачи.

На основе проведенного автором исследования установлено, что логика повышения операционной эффективности укладывается в три «фактора роста».

- 1) применение современных технологий.
- 2) организационные изменения.
- 3) человеческий капитал.

Для каждого указанного фактора разработаны свои конкретные подходы и методы повышения эффективности, однако автором было установлено, что внедрение их по отдельности дает локальные результаты и имеет слабое влияние на изменение ситуации в целом. Необходимо разрабатывать единую интегрированную систему повышения эффективности операций для каждой функциональной службы. Таким образом, мы можем говорить о применении системного подхода, благодаря которому будет возможность объединения усилий по необходимым изменениям в компании и устремления их на реализацию единой цели – повышение эффективности операций.

В данном исследовании было установлено, что на сегодняшний день многие компании не используют в своей работе современные технологические системы управления, либо делают это неэффективно. С точки зрения первого фактора – «применение современных технологий» – компания должна заниматься постоянным внедрением и доработкой информационных систем типа ERP (*англ. Enterprise Resource Planning*, планирование ресурсов предприятия) и CRM (*англ. customer relationship management*, управление взаимоотношениями с клиентами). На сегодняшний день на рынке представлено достаточно большое число российских и иностранных разработок в этой области и возможности этих программ могут легко подстраиваться под необходимый размер бизнеса и его конкретные особенности. Наиболее ярким примером являются продукты: 1С, Битрикс 24, SAP, ELMA и др.

С точки зрения второго фактора, чтобы реализовать задачу повышения операционной эффективности, необходимо пройти три этапа, что отражено на рисунке 1.

В ходе своей деятельности все организации испытывают давление внешней и внутренней среды. Как правило, оно имеет переменчивый, не всегда определенный характер. Воздействие внешней среды проявляется в действиях надзорных государственных органов, изменениях в законах, активной позиции конкурентов и др. [5]. Нередко изменения во внешней среде приводят к необходимости менять структуру и даже цели организации. Вместе с тем в ходе реализации двух других рассмотренных факторов повышения эффективности, применения современных технологий и формирования человеческого капитала, организация может столкнуться с необходимостью проводить организационные изменения. Несмотря на то, что данный вывод кажется вполне понятным, логичным и возможно банальным, многие руководители, во-первых, не рассматривают необходимость данных изменений в логике общего повышения операционной эффективности, а во-вторых, не проводят такие преобразования.

Вместе с тем организация должна внимательно отслеживать внутреннее напряжение, которое не всегда является результатом воздействия внешней среды. Например, внедрение глобальных информационных систем управления или найм новых специалистов может повлечь за собой необходимость изменения организационной структуры организации и, как следствие, бизнес-процессов, системы взаимодействия с внешней средой и т.д.

Для реализации задач по повышению операционной эффективности в логике третьего фактора, необходимо проводить оптимальную кадровую политику компании. В своем исследовании автор выделил три ключевых аспекта успешной кадровой политики:

- 1) применение системы наставничества для новых сотрудников компании для обучения их эффективному выполнению операций и последующей оценки их полезности для компании. При этом сами наставники должны быть обязательно мотивированны осуществлять должное обучение и внедрение новых работников в организационные процессы;
- 2) разработка системы мотивации для всех сотрудников компании;

3) систематическое повышение навыков и знаний персонала посредством специальных обучающих программ и тренингов.

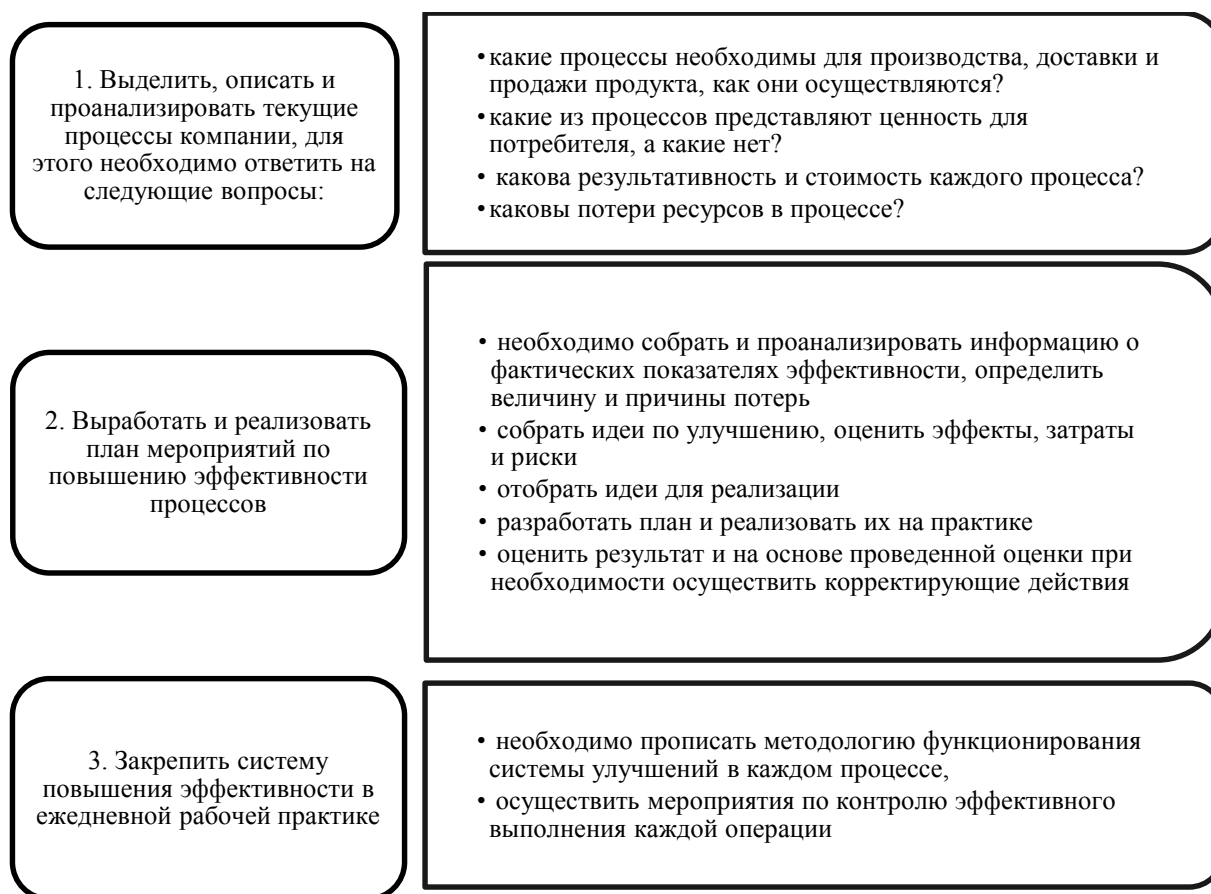


Рис. 1. Этапы реализации задачи повышения операционной эффективности с точки зрения организационных изменений

Таким образом, повышение операционной эффективности имеет огромную практическую значимость для целей улучшения экономических показателей организации. Системный подход к повышению операционной эффективности является одним из необходимых инструментов в руках современного менеджмента. Данный подход позволит достигать целевых экономических показателей в контексте привлечения минимального количества ресурсов организации и получения от них максимальной отдачи. Актуальным в этой связи звучит подход классика менеджмента Г. Форда: «Мы никогда не довольны методами, по которым выполняются различные функции в различных отделах нашей организации. Мы всегда думаем, что все можно сделать лучше, и что в конце концов мы будем это делать лучше».

Библиографический список

1. Беляев, А. А. Системология организации : Учебник / Под ред. проф. Э. М. Короткова. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 181 с.
2. Вентцель, Е. Исследование операций / Е. Вентцель. – М. : Дрофа, 1988. – 384 с.

3. Семенкова, Е. Управленческий учет – инструмент для повышения операционной эффективности [Электронный ресурс] // Электронная газета CityConsultingGroup – Режим доступа : <http://www.citycg.ru/research/8.html> (дата обращения 15.08.2017).
4. Светлана Дементьева. Греф признал устаревшей новую IT-систему Сбербанка за миллиарды рублей [Электронный ресурс] // Электронная газета РБК. – Режим доступа : <http://www.rbc.ru/finances/15/01/2016/5698ce9d9a794791cf2c1748> (дата обращения :15.08.2017).
5. Дж., Хайзер. Операционный менеджмент / Дж.Хайзер, Б. М. Рендер : Питер, 2016. – 1025 с.
6. Carrie Windham How Does Operations Management Improve the Efficiency of a Business Operation? [Electronic resource] // Электронная газета Smallbusinesschron – Mode of access : <http://smallbusiness.chron.com/operations-management-improve-efficiency-business-operation-80747.html> (date of access : 10.08.2017).

УДК 65.013

А.А. Долгая

РАЗВИТИЕ ВОВЛЕЧЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА МЕТОДАМИ ГОРИЗОНТАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

***Аннотация.** В статье представлен анализ существующих подходов к пониманию вовлеченности персонала. Рассмотрена модель неотразимой организации консультационной компании «Делойтт». Развивая концепцию горизонтальной системы управления, автор предлагает модель формирования вовлеченности, базирующуюся на двух группах методов: структурирование бизнеса по процессам и формирование организационной культуры, как результата партисипативного стиля лидерства. Интегрирующим элементом модели является обратная связь, которая должна реализовываться как в форме эмоциональной поддержки сотрудников, так и в формальной системе оценки их деятельности.*

***Ключевые слова:** горизонтальная организация, горизонтальное управление, вовлеченность, обратная связь, неотразимая организация, структурирование бизнеса.*

Angelina Dolgaya

DEVELOPMENT OF THE INVOLVEMENT OF PERSONNEL BY METHODS OF HORIZONTAL MANAGEMENT

***Annotation.** The analysis of the existing approaches to understanding of the involvement of personnel is presented in article. The model of the irresistible organization of the consulting company of «Deloitte» is considered. Developing the concept of a horizontal control system, the author offers the model of formation of the involvement, which is based on two groups of methods: structuring business on processes and formation of organizational culture, as result of participation style of leadership. The integrating element of model is feedback which has to be implemented both in the form of emotional support of employees, and in the formal system of assessment of their activity.*

***Keywords:** horizontal organization, horizontal management, engagement, irresistible organization, business-process structuring, feedback.*

Явление вовлеченности в течение последнего десятилетия становится популярной темой в дискуссиях бизнес-консультантов и академических исследователей. Очевидно, что вовлеченность персонала в работу является элементом мотивации и ее рост способствует положительной динамике экономических показателей предприятия. Однако большинство программ по повышению вовлеченности имеют краткосрочный характер. В академических публикациях отсутствуют комплексные исследования вовлеченности сотрудников как элемента системы управления организацией, поэтому целью данной статьи является обоснование и разработка комплексной модели развития вовлеченности сотрудников, основанной на методах горизонтального управления организацией.

В эпоху изменений обновляются не только понятия и представления руководителей о бизнесе, изменяются и методы работы, некоторые теряют свою эффективность, а на первый план выходят инструменты, которые раньше если и применялись, то неосознанно, без весомого академического и опытного обоснования. В очень высокой степени это касается методов мотивации и повышения производительности сотрудников.

Одной из наиболее обоснованных причин, происходящих сейчас перемен, представляется факт выхода в бизнес-среду так называемого поколения Y, или миллениалов. Молодые сотрудники, вступающие в трудовые будни в последнее десятилетие, отличаются от молодых сотрудников XX в. более низким уровнем вовлеченности в свою работу, как подтвердили последние исследования [7].

Поколение миллениалов отличается новым отношением к работе: 70 % из них хотят быть креативными на работе, более 2/3 верят, что задача руководства – обеспечить их возможностями для ускоренного развития. Невозможность реализовать свои амбиции в компании приводит их к быстрому решению сменить место работы. Удержать молодых талантливых сотрудников, использовать их способности с большей отдачей для бизнеса – актуальная задача для все большего числа компаний.

Усилия, затраченные на вовлеченность сотрудников, организованные должным образом, не пропадают напрасно. Это не только эмпирические заключения. Исследования индекса вовлеченности 65 компаний разных отраслей выявили интересную группировку компаний с высокой вовлеченностью (25 % с самой высокой вовлеченностью персонала) и самой низкой вовлеченностью (25 % из опрошенных компаний, оказавшихся внизу списка) [9]. Финансовые параметры двух групп продемонстрировали противоположное состояние: высокая вовлеченность характеризовалась и положительной рентабельностью активов, рентабельностью продаж (см. рис. 1). Акционерная ценность (shareholders value) также значительно отличалась.

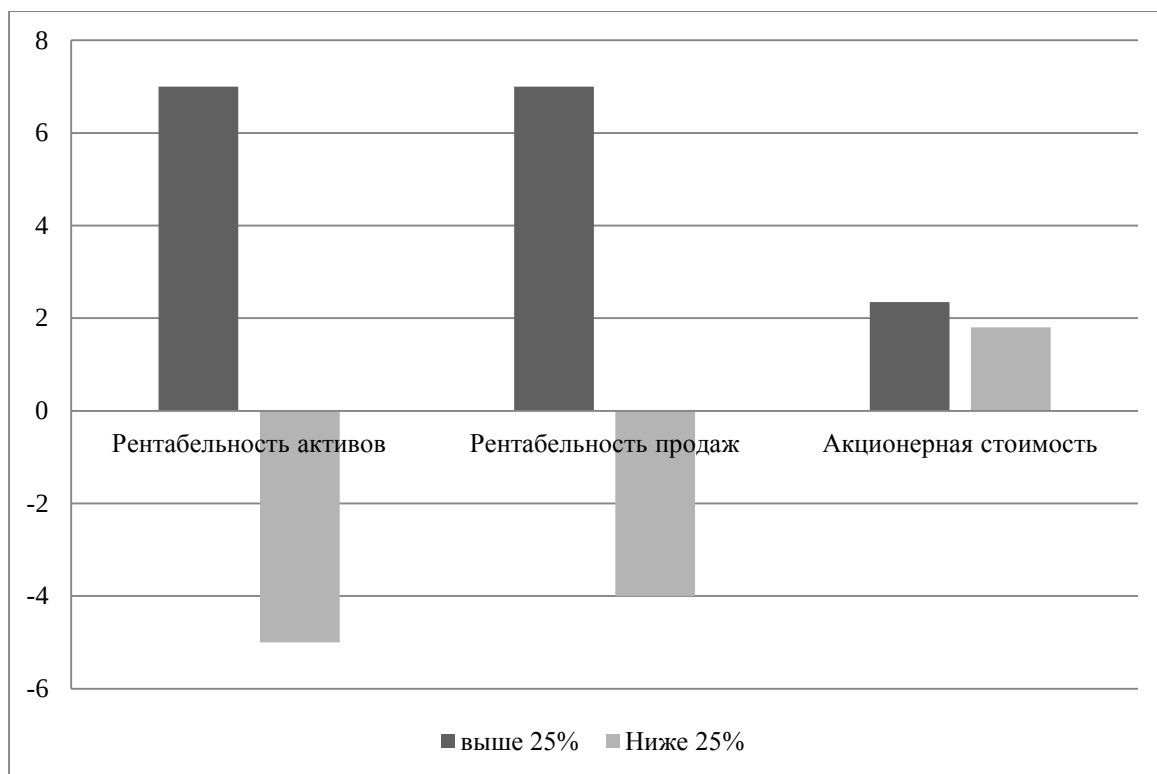


Рис. 1. Связь вовлеченности и экономических результатов

Что возникло раньше – высокая вовлеченность сотрудников или хорошие финансовые результаты – предмет для следующих этапов исследования. Достоверно пока можно утверждать, что вовлеченность сотрудников и финансовые показатели связаны между собой. Очевидно, посредником между вовлеченностью персонала и высоким уровнем продаж выступает вовлеченность и последующая удовлетворенность клиента. В исследовании A. Rafaeli, L. Ziklik & L. Doucet были выявлены несколько образцов проактивного клиенто-ориентированного поведения в колл-центре, которые представлены ниже по порядку возрастания вовлеченности сотрудников в процесс оказания услуги:

- ожидание запроса клиента;
- объяснение/обоснование решений и действий;

- обучение клиента с использованием информации, которую он не получил бы другим способом;
- предоставление эмоциональной поддержки клиентам, когда необходимо;
- предложение дополнительных выгод от компании [10].

Чем больше действий с высокой степенью вовлеченности осуществлялось в колл-центре, тем выше клиент оценивал качество услуги. Сотрудники, непосредственно контактирующие с клиентами, более всего нуждаются в вовлеченности. С одной стороны, само содержание их работы требует большой отдачи и концентрации, а с другой, – рост их отдачи повышает удовлетворенность клиентов и выручку компании.

Вовлеченные сотрудники обнаруживают определенное поведение, выражающееся в следующих признаках:

- проактивный подход;
- фокусировка на задаче, а не на обязанностях;
- проявляют себя лучше, когда все идет не по плану;
- быстрая адаптация к изменениям [8].

Таким образом, вовлечение персонала – одна из важнейших задач и навыков руководителя, стремящегося к созданию гибкой и адаптивной организации. Более того, высокий уровень вовлеченности персонала, похоже, является обязательным условием создания горизонтальной системы управления в организации с высоким уровнем самоуправления.

Существует большое разнообразие в толковании феномена вовлеченности среди исследователей. Гарвардские исследователи определяют вовлеченность как «предрасположенность человека к участию в той или иной трудовой деятельности, которая состоит из трех компонентов: знания, интереса и результативности» [12, с. 343]. Вовлеченность по версии наиболее глубокого исследования компании Valtera Corp. – сложное энергетически заряженное отношение к своей деятельности, которое возникает в результате сфокусированности, необходимости, напряжения и энтузиазма (Maseu, Schneider, Barbera, Young) [9]. Центр Дейл Карнеги также изучает феномен вовлеченности и публикует отчеты, в которых утверждает, что ощущение оцененности, уверенности в себе, воодушевления, и уполномоченности – ключевые эмоции, ведущие к вовлеченности [6]. Отечественный автор, занимающийся проблемами вовлечения персонала в ПАО «Сбербанк России», Р. А. Долженко определяет вовлеченность как «устойчивый аттитюд, характерный для работника, который предполагает длительную концентрацию работника на решении задач, приносящих дополнительные эффект для организации, находящий свое выражение в дополнительной эмоциональной привязанности работника к целям и ценностям организации» [4, с. 52].

Таким образом, вовлеченность во всех случаях трактуется разными авторами как состояние личности. Однако, характеристики этого состояния в разных трактовках сильно отличаются: это качества концентрации, воодушевления, уверенности в себе, необходимости и интереса.

Нами было проведено исследование понятия вовлеченности в форме фокус-групп в трех российских компаниях, которое показало, что наиболее популярным атрибутом вовлеченности является интерес, следом за которым участники указывали воодушевление. Следовательно, мы рассматриваем вовлеченность, как отношение сотрудника к своей деятельности, характеризующееся определенным уровнем интереса и воодушевления. Рассмотрение вовлеченности как состояния сотрудника и как объекта управления предполагает, что руководитель может оказывать целенаправленное влияние на это состояние. Влияние может быть оказано формированием интересной для сотрудника работы или задачи, подкрепленной позитивно заряженным настроем на выполнение этой работы.

Возможности сотрудника в части концентрации, чувства ответственности и частично уверенности в себе, являются атрибутами, объективно присущими самому сотруднику, которые руководитель может принимать в расчет, выбирая инструменты для вовлечения. Состояние вовлеченности,

таким образом, определяется двумя группами факторов: типом личности сотрудника и условиями, в которых он находится (см. рис. 2). Рассматривать вовлеченность как объект управления необходимо, принимая в расчет обе группы влияния на нее.

Итак, с точки зрения управления организацией мы определяем вовлеченность сотрудника, как состояние готовности действовать. На это состояние влияет целый ряд факторов и его можно описывать множеством характеристик, но суть этого явления – желание личности затрачивать энергию на реализацию задачи.

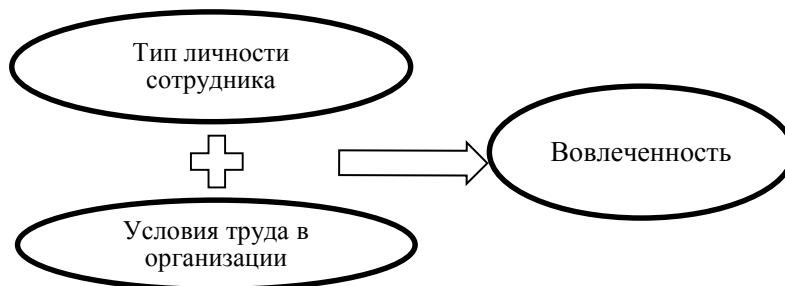


Рис. 2. Основные факторы создания вовлеченности

А. Сакс различает вовлеченность в работу и вовлеченность в организацию. Результаты его исследования указывают, что осознаваемая организационная поддержка влияет на оба типа вовлеченности. Характеристики работы предсказывают вовлеченность в работу, а справедливость процедур предсказывает вовлеченность в организацию. Кроме того, уровень вовлеченности сотрудников, согласно этому исследованию, определяет впоследствии и параметры удовлетворенности работой, приверженность (commitment) организации и намерение уволиться [11]. Таким образом, А. Сакс подтверждает разработанную нами конфигурацию архитектуры системы управления организацией, в соответствии с которой на модель управления влияют как структурная организация работы, так и транслируемые лидером ценности [2]. Это значит, что руководитель может оказывать воздействие на вовлеченность с двух сторон: организация бизнес-процессов с одной стороны, и создание общего с сотрудниками ценностного поля.

Международная консультационная компания Deloitte предложила модель вовлеченности сотрудников, которую они назвали «Неотразимая (irresistible) организация». Согласно этой модели, существует пять драйверов вовлеченности, использование которых позволяет создать объективно привлекательные условия работы для сотрудников (см. табл. 1). В числе этих драйверов: значимая работа, практическое руководство, позитивная рабочая среда, доверие руководителям и возможности роста для персонала.

Каждый из пяти драйверов по модели неотразимой организации подкрепляется соответствующими концептуальными методами. Несомненно, сильной стороной модели неотразимой организации является попытка представить все существующие сегодня подходы к повышению вовлеченности. Но, несмотря на призыв авторов фокусироваться на простоте в реализации этой модели, она представляется перегруженной и недостаточно систематизированной, включающей в себя на одном уровне представления как концепции, так и инструменты. Для упрощения модели Deloitte нам представляется необходимым осуществить перегруппировку ее элементов, объединяя их по уровню глобальности, начиная от подходов и концепций, и заканчивая инструментами управленческого воздействия.

Таблица 1

Неотразимая организация [5]

Значимая работа	Практическое руководство	Позитивное рабочая среда	Возможности роста	Доверие руководителям
Автономия	Прозрачные цели	Изменяемая рабочая среда	Поддержка и тренинги	Миссия и видение
Избрание по соответствию	Коучинг	Человеко-центрированная	Продвижение талантов	Постоянные инвестиции в людей
Маленькие, но полномочные команды	Инвестиции в развитие руководителей	Культура признания	Самоуправляемое динамичное обучение	Прозрачность и честность
Время расслабиться	Современные методы и стили	Разнообразие рабочей среды	Культура познания в компании	Воодушевление
Фокус на простоте				

Состояние вовлеченности является одним из аспектов мотивации сотрудника, т.е. фактором, влияющим как на конфигурацию системы управления в организации, так и предметом влияния со стороны других факторов. Как мы описывали систему управления ранее, фундаментом ее формирования являются два основания: технология организации объективно существующих процессов в компании и субъективно обусловленное влияние лидера и основателей бизнеса на культуру компании и мотивированность сотрудников [3]. Следовательно, все множество инструментов воздействия на вовлеченность, как на состояние сотрудников, можно разделить на две группы: методы структурного формализованного управления с одной стороны, и методы психологического неформального влияния руководителей на сотрудников, с другой. На рисунке 3 представлена модель формирования вовлеченности сотрудников, объединяющая основные управленческие инструменты в две группы – «жесткую» – организацию процессов и «мягкую» – содержание отношений. При этом все многообразие концепций и методов «Неотразимой организации Deloitte» может быть также распределено между двумя подходами либо оставлено в методе «Обратной связи».

Блок «Организация процессов» включает в себя две группы методов горизонтальной организации – самоуправляемые команды и прозрачные цели и результаты, в которые в свою очередь включают следующие элементы Неотразимой организации:

- автономия;
- избрание по соответствию;
- маленькие, но полномочные команды;
- разнообразие рабочей среды;
- самоуправляемое динамичное обучение;
- прозрачные цели;
- изменяемая рабочая среда;
- тренинги;
- продвижение талантов.

В группу методов «Содержание отношений» включаются все остальные инструменты и подходы модели Неотразимой организации, кроме имеющих двойственную природу коучинга, культуры познания и продвижения талантов, которые имеют в своей основе работающую обратную связь как формальную, так и содержащую реальный интерес руководителей к потребностям своих сотрудников.

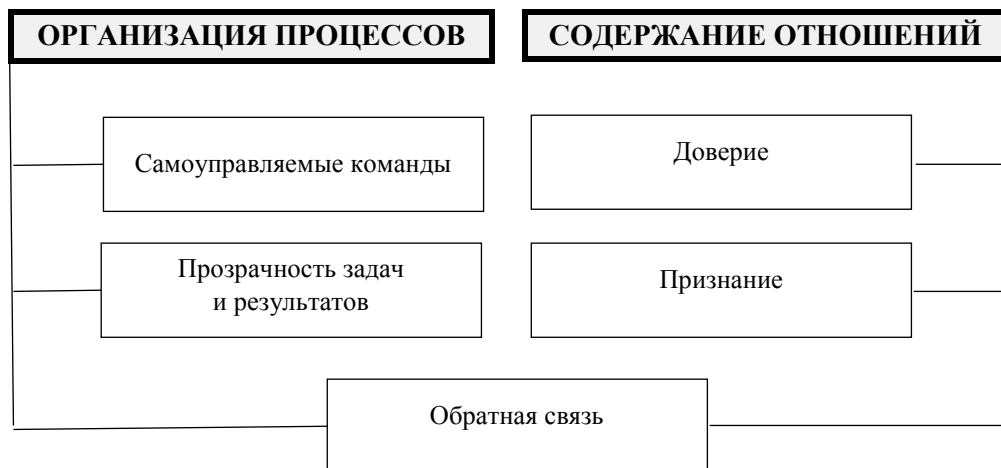


Рис. 3. Модель формирования вовлеченности в горизонтальной системе управления

В соответствии с разработанной нами моделью, вовлеченность персонала возрастает благодаря усилиям по структурированию бизнес-процессов организации с одной стороны, и формированию ценностной ориентации руководства на доверие и признание роли и значения сотрудников в развитии фирмы, с другой. Вовлечение – умение делать паузу и приглашать, дать другому пространство для действий. Формирование вовлеченности – двухстороннее воздействие на сотрудника: с одной стороны, отношение руководителя к бизнесу в целом, к организации и к сотруднику в частности, а с другой, – организация работы, позволяющая выявлять, активировать и реализовывать интересы сотрудника.

Инструментом, объединяющим оба эти подхода, является обратная связь во всем разнообразии ее форм и значений: коучинг, как метод руководства и взаимодействия между сотрудниками, стимулирование поведения, оценка деятельности, в т.ч. в горизонтальной форме.

Практический опыт руководства компаниями и проектами, наблюдение за различными ситуациями в организациях и эмпирический анализ публикаций в деловой прессе позволяет сделать заключение, что только одновременная гармоничная работа в обоих направлениях дает видимые результаты в росте вовлеченности персонала и мотивации в целом. Структурирование бизнес-процессов без внедрения соответствующей организационной культуры не приводит к долгосрочному желаемому эффекту. Также, как и чрезмерные усилия по трансформации культуры, неподкрепленные структурными преобразованиями во взаимодействии сотрудников не дают ожидаемого результата.

Горизонтальная система управления формируется двумя группами факторов – процессно-структурированной организацией труда, объединяющей сотрудников в команды, работающие на известный всем результат, личностью руководителя, применяющего партисипативный стиль управления и формирующего адхократическую культуру [2]. Соответственно, такой тип системы управления создает наилучшую почву для развития вовлеченности персонала.

Наиболее сложным местом в трансформации системы управления в горизонтальную чаще всего оказывается недоверие сотрудников и руководства, которое, как правило, является взаимным. При этом, если рассматривать вовлеченность как условие для инвестиций психической энергии сотрудников в деятельность компании, значение взаимного доверия в организации оказывается на высоком приоритете среди остальных факторов влияния. Доверие сотрудников связано с чувством справедливости по отношению к действиям руководства и организации [1; 9]. В свою очередь доверие к руководству создает основу для чувства вовлеченности в организацию и в работу у сотрудников.

Таким образом, вовлеченность сотрудников в деятельность организации определяется в первую очередь интересом и воодушевлением, а потом прочими драйверами. На интерес и воодушевление сотрудников влияют две группы факторов: организация работы и отношение лидера. В горизонтальной организации вовлеченность выше, чем в вертикально (линейно) ориентированной, что определяется процессной организацией труда, предполагающей наличие командной работы, фиксированных результатов работы и постоянной обратной связью на горизонтальном уровне. В горизонтальной организации. повышению вовлеченности сотрудников способствует партисипативный стиль управления и адхократическая организационная культура.

Библиографический список

1. Грищенко, М. А. Роль ценностей в повышении эффективности работы персонала (на примере ОАО «Автофрамос») / М. А. Грищенко, И. С. Брикошина // Вестник Университета (Государственный университет управления). – 2015. – № 9. – С. 142 – 145.
2. Долгая, А. А. Горизонтальная организационная структура – понятие и принципы формирования / А. А. Долгая // Научное мнение. – 2014. – № 9. – С. 96 – 101.
3. Долгая, А. А. Рекомендации по оценке уровня горизонтальности системы управления организацией / А. А. Долгая // Вестник Университета (Государственный университет управления). – 2016. – № 9. – С. 211 – 216.
4. Долженко, Р. А. Опыт исследования системы внутренних коммуникаций как инструмента воздействия на вовлеченность персонала / Р. А. Долженко // Известия высших учебных заведений. Серия «Экономика, финансы и управление производством». – 2014. – № 3(21). – С. 52 – 59.
5. Bersin, J. Becoming irresistible : A new model for employee engagement [Electronic resource] / J. Bersin // Deloitte Review Issue 16. – 2015. – Mode of access : <https://dupress.deloitte.com/dup-us-en/deloitte-review/issue-16/employee-engagement-strategies.html> (accessed date : 11.07.2017).
6. Emotional drivers of employee engagement [Electronic resource] // Dale Carnegie Training. Dale Carnegie training and Associates, Inc. – 2012. – Mode of access : http://ru.dalecarnegie.com/imap/white_papers/download/engagement (accessed date : 11.07.2017).
7. How Millennials Want to Work and Live [Electronic resource]. – Mode of access : <http://www.gallup.com/reports/189830/millennials-work-live.aspx> (accessed date : 10.07.2017).
8. Kruse, K. Employee engagement 2.0 : How to motivate your team for high performance / K. Kruse, Richboro, PA, Kruse Group, 2012. – P. 59.
9. Macey, W. Employee Engagement : Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage / W. Macey, B. Schneider, K. Barbera. – Valtera Corporation, 2009. – P. 216.
10. Rafaeli, A. The impact of call center employees' customer orientation behaviors on service quality / A. Rafaeli, L. Ziklik, L. Doucet // Journal of Service Research. – 2008. – № 10. – Pp. 239 – 255.
11. Saks, A. Antecedents and consequences of employee engagement / A. Saks // Journal of Managerial Psychology. – 2006. – Vol. 21. – Iss. 7. – Pp. 600 – 619.
12. Verba, S. Voice and Equality : Civic Voluntarism in American Politics / S. Verba, S. Kay, E. Henry. – Cambridge : Harvard University Press, 1995. – Pp. 343 – 344.

УДК 005.591.452:005.41

М.Ю. Каталкина

ВЛИЯНИЕ ЖИЗНЕННОГО ЦИКЛА КОМПАНИИ НА РЕЗУЛЬТАТ ИНТЕГРАЦИИ

Аннотация. В статье представлены результаты исследования 47 слияний и поглощений. В рамках исследования автор провел анализ этапов жизненного цикла реорганизуемых компаний, целей слияний и поглощений, а также изменений величины чистой прибыли, цены акций (обыкновенных) и размера дивидендов по обыкновенным акциям реорганизуемых компаний в период до и после интеграции. Итоги исследования позволяют сделать вывод о том, что наиболее приемлемыми этапами для интеграции являются «юность» и «зрелость» компаний. При планировании интеграционных процессов необходимо учитывать этапы жизненных циклов компаний-участниц, так как они оказывают существенное влияние на результат интеграции.

Ключевые слова: интеграция, реорганизация, слияние, жизненный цикл, дивиденды, прибыль, акции.

Maria Katalkina

COMPANY LIFE CYCLE INFLUENCE ON THE RESULTS OF THE INTEGRATION

Annotation. The article presents the results of 47 mergers and acquisitions research. In the scope of the research the author analyzed the life cycle stages of the reorganized companies, the goals of mergers and acquisitions, changes of profit, stock price and dividends of the reorganized companies before and after integration. The results of the research allow to conclude that the most appropriate stages for integration are «youth» and «maturity». When planning the integration process it is necessary to consider life cycle stages of the participating companies, as they have a significant impact on the result of the integration.

Keywords: integration, reorganization, mergers and acquisition (M&A), life cycle, dividend, profit, stock.

По данным обзора российского рынка M&A, представленного KPMG в 2016 г., наблюдался рост количества (более чем на 2 %) и общей суммы (на 46 %) сделок слияний и поглощений [4]. Однако оценка влияния интеграционных процессов на дальнейшее развитие компании остается неоднозначной. Некоторые эксперты считают процессы слияний и поглощений нормальным явлением рыночной экономики, способствующим повышению эффективности деятельности компании. Существует и другая точка зрения, согласно которой интеграционные процессы ведут к снижению стабильности и замедлению роста компании.

Если рассмотреть жизненный цикл любой компании, то, независимо от ее специфики, можно выделить точки дестабилизации, которые будут разграничивать фазы рождения и роста, роста и устойчивого развития, устойчивого развития и стабильного функционирования. Понимание того, что каждый из этих моментов может стать точкой начала кризиса, позволяет вовремя спланировать изменения в организационной структуре, адаптировав ее к потребностям бизнес-среды. При планировании интеграционных процессов необходимо учитывать этапы жизненных циклов компаний-участниц, т.к. это поможет минимизировать проблемы, характерные для каждого из этапов.

Концепция жизненных циклов компании начала формироваться в 50-60-х гг. XX в., а одна из первых работ, посвященных данной теме, была опубликована Р. Дэвисом в 1951 г. [6]. Модели жизненного цикла (ЖЦ) компании разнообразны в силу различных авторских акцентов на отдельных характеристиках определенных стадий цикла. Например, N. Churchill и V. Lewis выделяют шесть ста-

дий, D. Miller и P. H. Friesen – пять, а И. Адизес – десять. Тем не менее, существуют общие выводы во всех теориях: последовательность стадий; каждая стадия является продолжением предыдущей, что затрудняет возврат на ранние стадии [1, с. 142; 5, с. 31; 7, с. 116].

Для того чтобы выявить зависимость целей интеграции, а также ее последствий для компании от этапа жизненного цикла компании, автором был проведен анализ 47 слияний и поглощений, проходивших в различных отраслях, начиная с 2000 г. в Российской Федерации. Этап жизненного цикла исследуемых компаний определялся на основе информации, представленной на официальных сайтах данных компаний. Организационно-правовая форма всех исследуемых компаний – акционерное общество.

При определении этапа жизненного цикла компаний в рамках проводимого автором исследования были использованы материалы системы показателей, предложенной Т. И. Борноваловой [2, с. 16]. Данная методика имеет ряд дискуссионных показателей и их значений, например, возраст организации, в тоже время она включает не только качественные, но и количественные характеристики, а также отражает специфику развития российских компаний.

По результатам исследования можно сказать, что наиболее часто интеграция происходит, когда реорганизуемая компания находится на этапе «зрелость», а присоединяемая на этапе «юность», что также отражает рисунок 1. Это объясняется тем, что на этапе «зрелость» рост компании замедляется, происходит постепенное снижение авторитета и конкурентоспособности компании при высокой узнаваемости марки. Для того чтобы не перейти на этап «старение», как показало исследование, многие компании решают перечисленные проблемы путем интеграции с перспективной компанией на этапе «юность», характеризующимся быстрым ростом, необходимостью расширения каналов сбыта и отсутствием четкой стратегии развития.

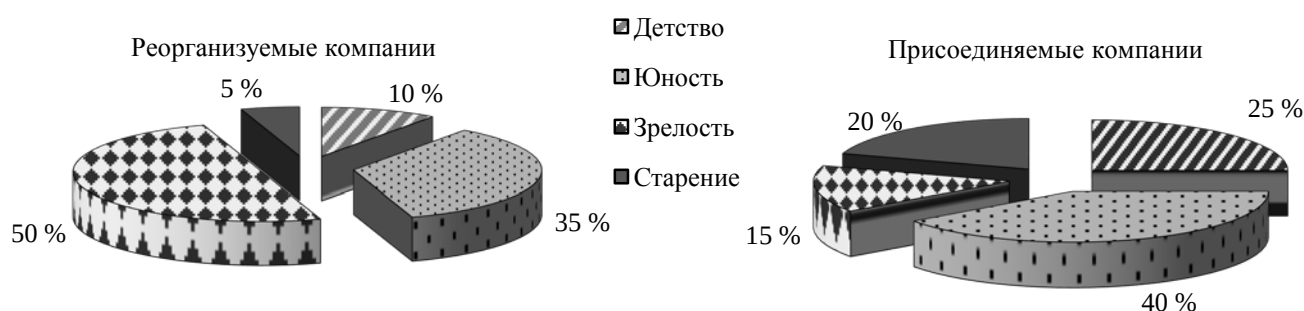


Рис. 1. Распределение реорганизуемых и присоединяемых компаний в зависимости от этапа ЖЦ

Структура исследованных слияний и поглощений, представленная на рисунке 2 также подтверждает вышесказанное. Наиболее частыми являются слияния и поглощения: «зрелость» – «юность», «зрелость» – «зрелость», «юность» – «юность» и «юность» – «старение», где первая характеристика – этап жизненного цикла реорганизуемой компании, вторая – этап присоединяемой.

Обобщив полученные результаты исследования, можно сказать, что на этапах «детство» и «старение» интеграция происходит практически только с компаниями, находящимися на таком же этапе жизненного цикла. На этапе «зрелость» слияния и поглощения могут проходить с компаниями, находящимися на любом этапе жизненного цикла, но преимущественно на этапе «юность». Анализ прошедших слияний и поглощений показал, что на этапе «юность» интеграция практически не происходит с компаниями на этапе «зрелость». Более детально результаты анализа представлены на рисунке 3.

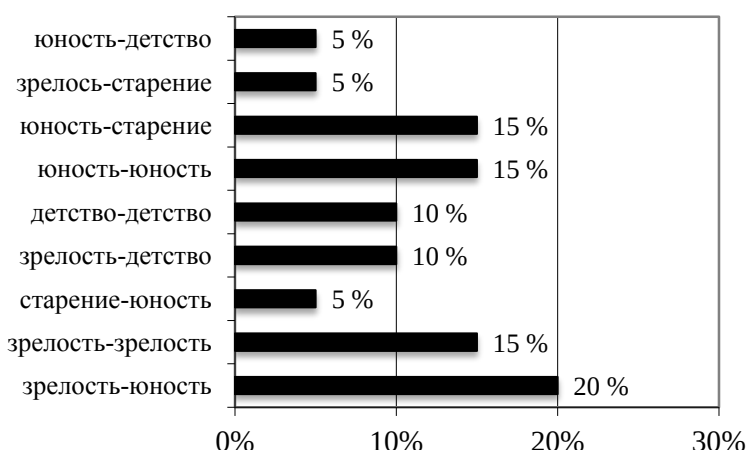


Рис. 2. Распределение интеграционных процессов в зависимости от этапа ЖЦ компаний-участниц

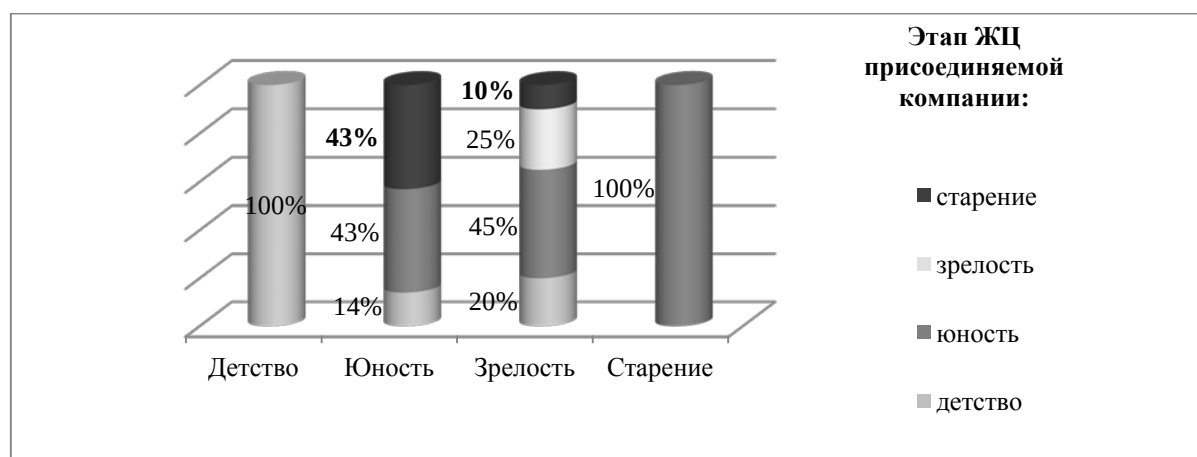


Рис. 3 Структура интеграционных процессов в зависимости от этапа ЖЦ реорганизуемой компании

Для того чтобы проследить мотивы, движущие российскими компаниями в процессе интеграции, автором было проведено исследование 70 слияний и поглощений в различных отраслях. Основой для анализа были выбраны официальные документы компаний, в частности «Обоснование условий и порядка реорганизации». В соответствии с Приказом ФСФР России от 02.02.2012 N 2-6/пз-н «Об утверждении Положения о дополнительных требованиях к порядку подготовки, созыва и проведения общего собрания акционеров» лицам, участвующим в общем собрании акционеров, предоставление дополнительной информации, в том числе: «... обоснование условий и порядка реорганизации общества, содержащихся в решении о разделении, выделении или преобразовании либо в договоре о слиянии или присоединении, утвержденное (принятое) уполномоченным органом общества...» (п. 3.5. Приказа) является обязательным [3].

Определенных требований к форме и содержанию данного документа законодательство не устанавливает. Цель его создания – разъяснить акционерам необходимость реорганизации на условиях и в порядке, предлагаемых советом директоров. Как правило, указанный документ всегда включает официальные цели проведения слияния (поглощения), в связи с этим он стал наиболее подходящей основой исследования.

По результатам анализа можно сказать, что наиболее популярными целями интеграции в России являются финансовые и маркетинговые. Необходимо отметить, что цель «Повышение финансовой надежности» в результате интеграции поставили перед собой 64 % анализируемых компаний, т.е. 45 компаний из 70, что явилось абсолютным максимумом. В итоге можно сформировать список наиболее распространенных целей интеграции следующим образом.

1. Повышение финансовой надежности (64 %).
2. Повышение инвестиционной привлекательности компании (53,3 %).
3. Повышение технологической надежности (51,7 %).
4. Создание крупной операционной/генерирующей компании (45,0 %).
5. Сокращение расходов на организацию и ведение хозяйственной деятельности (33,3 %).

Помимо общего перечня также необходимо рассмотреть цели интеграции, преследуемые компаниями на различных этапах жизненного цикла. Для начала можно отметить, что наибольшая вариативность интеграционных целей характерна для реорганизуемых компаний, находящихся на этапе «зрелость» (25 целей), на этапах «детство» и «юность» спектр возможных целей значительно меньше и составляет 10 и 13 целей соответственно. Для этапа «старение» характерно наименьшее разнообразие целей интеграции (рис. 4).

Для того чтобы получить более детальное представление о целях интеграции необходимо классифицировать их по функциональной направленности: финансовые, инновационные, маркетинговые, производственные и административные. В разрезе выбранных признаков классификации можно выделить следующие тенденции, представленные на рисунке 4. Финансовые цели слияний и поглощений характерны для компаний на всех этапах жизненного цикла, при этом наибольшая часть компаний, поставивших данные цели, находится на этапе «детство». Это можно объяснить тем, что на данном этапе главной целью компании является выживание, в связи с чем, основная проблема – нехватка наличных средств. Еще одной группой целей, характерной для компаний на всех этапах жизненного цикла, являются административные цели. Здесь можно выделить этап «старение», для которого доля административных целей составляет максимальное значение по выборке – 67 %. Это, преимущественно, связано с тем, что компания перестает расти, уровень продаж и прибыли падает, в то время как объем затрат остается прежним.

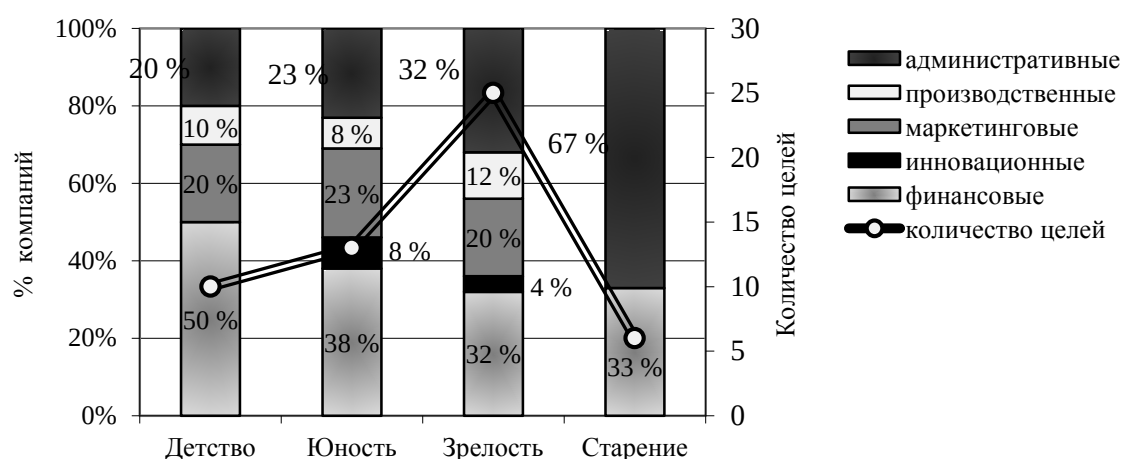


Рис. 4. Структура целей интеграционных процессов в зависимости от этапа ЖЦ реорганизуемой компании

Маркетинговые и производственные цели интеграции характерны для компаний, находящихся на этапах «детство», «юность» и «зрелость». Стоит отметить, что доля маркетинговых целей значительно превышает долю производственных. Одной из причин может быть критическая необходимость завоевания рынка, а также удержание и расширение позиций на рынке для данных этапов развития компаний.

Наиболее редкими целями интеграции являются инновационные, они присутствуют у компаний на этапах «юность» и «зрелость», т.к. для данных этапов наиболее существенным является поддержание высокого уровня выпускаемой продукции/услуг и обеспечение конкурентоспособности компании. Более подробно результаты проведенного исследования представлены в таблице 1.

Таблица 1

**Классификация целей интеграции в зависимости от этапа
жизненного цикла реорганизуемой компании**

	Детство	Юность	Зрелость	Старение
Финансовые	1. Повышение инвестиционной привлекательности. 2. Повышение финансовой надежности. 3. Повышение уровня прибыли. 4. Возможность доступа к финансированию по более низким ставкам и/или в более крупных объемах. 5. Повышение капитализации.	1. Повышение финансовой надежности. 2. Повышение ликвидности компании. 3. Повышение маржинальности операционной деятельности компании. 4. Повышение инвестиционной привлекательности компании. 5. Повышение уровня прибыли.	1. Повышение инвестиционной привлекательности компании. 2. Повышение финансовой надежности. 3. Достижение наиболее эффективного использования активов. 4. Консолидация финансовых ресурсов. 5. Рост стоимости и ликвидности акций. 6. Возможность доступа к финансированию по более низким ставкам и в более крупных объемах. 7. Повышение капитализации.	1. Достижение наиболее эффективного использования активов. 2. Повышение уровня прибыли.
Инновационные	————	Консолидация передовых технологий.	Использование лучших практик, применяемых в компаниях.	————
Маркетинговые	1. Создание крупной компании в определенной сфере. 2. Расширение масштаба деятельности.	1. Создание универсальной компании. 2. Создание крупной компании в определенной сфере. 3. Повышение узнаваемости компании.	1. Вхождение в список крупнейших игроков российского рынка. 2. Повышение конкурентоспособности. 3. Устранение внутренней конкуренции. 4. Увеличение спектра оказываемых услуг. 5. Расширение масштаба деятельности.	

	Детство	Юность	Зрелость	Старение
Производственные	Повышение технологической надежности.	Повышение технологической надежности.	1. Повышение технологической надежности. 2. Повышение качества предоставляемых услуг. 3. Консолидация технологических ресурсов.	_____
Административные	1. Повышение уровня ответственности менеджеров перед клиентами и акционерами. 2. Реализация проекта по реформированию отрасли.	1. Повышение прозрачности операционного бизнеса. 2. Реализация проекта по реформированию отрасли. 3. Исключение дублирующих функций в бизнес-процессах в целях снижения издержек.	1. Сокращение расходов на управление. 2. Сокращение расходов на организацию и ведение хозяйственной деятельности. 3. Сокращение расходов на организацию и ведение корпоративной деятельности дочерней компании. 4. Упрощение структуры управления. 5. Повышение оперативности принятия решений. 6. Сокращение издержек. 7. Исключение дублирующих функций в бизнес-процессах в целях снижения издержек. 8. Консолидация управленческих ресурсов.	1. Сокращение расходов на управление. 2. Рационализация управления. 3. Сокращение издержек. 4. Упрощение схемы оказания услуг.

Выявленные тенденции интеграционных процессов характеризуют общие направления проведения слияний и поглощений на определенных этапах жизненного цикла компаний, но не дают представления об их эффективности. В связи с этим необходимо рассмотреть динамику показателей деятельности рассматриваемых компаний до и после интеграции. В данном случае объектами исследования выступают 47 слияний и поглощений, на основе анализа которых были получены результаты, отраженные на рисунках 1 – 3. Информация, необходимая для анализа, была получена из официальных сайтов компаний. В качестве основных показателей будут рассмотрены: величина чистой прибыли, цена акций (обыкновенных) и размер дивидендов по обыкновенным акциям в период до и после интеграции. Выбор показателей обусловлен целями исследования, т.к. необходимо определить финансовую эффективность, реакцию фондового рынка на интеграцию и изменение благосостояния акционеров.

Первый показатель, который будет рассмотрен – изменение величины чистой прибыли, т.е. прибыли, которая образуется после выплаты налогов, отчислений и других обязательных платежей. В рамках проведенного автором исследования была рассмотрена величина чистой прибыли компаний за год до интеграции, в год проведения интеграции, а также в течение двух последующих лет. Для расчета динамики чистой прибыли введем следующие обозначения:

Π_i – величина прибыли компании в год проведения интеграции;

Π_{i-1} – величина прибыли компании за год до проведения интеграции;

Π_{i+1} – величина прибыли компании через год после проведения интеграции;

Π_{i+2} – величина прибыли компании через два года после проведения интеграции.

Таблица 2

**Изменение величины прибыли до и после интеграции,
в зависимости от этапа ЖЦ реорганизуемой компании (% компаний)**

	$\Pi_i / \Pi_{(i-1)}$		$\Pi_{(i+1)} / \Pi_{(i-1)}$		$\Pi_{(i+2)} / \Pi_{(i-1)}$		$\Pi_{(i+2)} / \Pi_{(i+1)}$	
	рост	снижение	рост	снижение	рост	снижение	рост	снижение
Детство	50 %	50 %	100 %		50 %	50 %	50 %	50 %
Юность	84 %	16 %	84 %	16 %	57 %	43 %	29 %	71 %
Зрелость	67 %	33 %	56 %	44 %	25 %	75 %	85 %	15 %
Старение		100 %		100 %				

Как видно из таблицы 2, наиболее негативная динамика показателя характерная для этапа «старение», т.к. у всех исследуемых компаний наблюдалось снижение чистой прибыли в рассматриваемые периоды. В год интеграции и через два года после наиболее позитивную динамику (относительно уровня прибыли до интеграции) продемонстрировали компании на этапе «юность», 84 % и 57 % которых показали рост прибыли. Через год после проведения интеграции 100 % компаний на этапе «детство» показали рост прибыли.

Следующим анализируемым показателем является цена акции. Данные о цене акций в определенные периоды были взяты из официального сайта Публичного акционерного общества «Московская Биржа ММВБ-РТС». Для расчета динамики цены акций введем следующие обозначения:

Π_{i-1} – цена акций реорганизуемой компании в день интеграции;

Π_{i-6} – цена акций реорганизуемой компании за шесть месяцев до интеграции;

Π_{i-1} – цена акций реорганизуемой компании за месяц до интеграции;

Π_{i+12} – цена акций реорганизуемой компании через год после интеграции.

По результатам исследования можно сказать, что на этапе «детство» у всех исследуемых компаний наблюдается стабильное снижение цены акций. В день интеграции у всех компаний, находящихся на этапе «юность», наблюдается рост цены акций относительно цены за полгода до интеграции. Наибольшим изменениям подвержена цена акций компаний, находящихся на этапе «старение» в период интеграции, в то время как компании, находящиеся на этапе «зрелость» показывают относительно стабильный рост цены акций. Более детально результаты представлены в таблице 3.

Таблица 3

**Изменение цены акций до и после интеграции, в зависимости
от этапа ЖЦ реорганизуемой компании (% компаний)**

	$\Pi_{(i-1)} / \Pi_{(i-6)}$		$\Pi_{i-1} / \Pi_{(i-1)}$		$\Pi_{i-1} / \Pi_{(i-6)}$		$\Pi_{(i+12)} / \Pi_{i-1}$		$\Pi_{(i+12)} / \Pi_{(i-6)}$	
	рост	снижение	рост	снижение	рост	снижение	рост	снижение	рост	снижение
Детство		100 %		100 %		100 %		100 %		100 %
Юность	100 %		25 %	75 %	100 %		25 %	75 %	25 %	75 %
Зрелость	72 %	28 %	72 %	28 %	72 %	28 %	43 %	57 %	57 %	43 %
Старение		100 %	100 %			100 %	100 %		100 %	

Последним анализируемым показателем является размер дивидендов по обыкновенным акциям. Достаточно подробный анализ представлен в таблице 4. Однако в целом можно отметить негативную тенденцию изменения размера дивидендов для всех компаний, за исключением компаний на этапе «юность».

Для расчета динамики цены акций введем следующие обозначения:

D_i – размер дивидендов по обыкновенным акциям компании в год проведения интеграции.

D_{i-1} – размер дивидендов по обыкновенным акциям компании за год до проведения интеграции.

D_{i+1} – размер дивидендов по обыкновенным акциям компании через год после проведения интеграции.

D_{i+2} – размер дивидендов по обыкновенным акциям компании через два года после проведения интеграции.

Таблица 4

Изменение размера дивидендов (по обыкновенным акциям) до и после интеграции, в зависимости от этапа ЖЦ реорганизуемой компании (% компаний)

	$D_i / D(i-1)$	$D(i+1) / D(i-1)$	$D(i+2) / D(i-1)$	$D(i+2) / D(i+1)$	$D(i+1) / D_i$
Детство	- 50 % компаний снизили размер дивидендов; - 50 % компаний перестали выплачивать.	- 50 % компаний перестали выплачивать; - 50 % компаний не выплачивают.	- 50 % компаний не выплачивают.		
Юность	- 71 % компаний увеличили размер дивидендов; - 29 % компаний снизили размер дивидендов.	- 29 % компаний увеличили размер дивидендов; - 43 % компаний снизили размер дивидендов; - 28 % компаний перестали выплачивать.	- 14 % компаний увеличили размер дивидендов; - 43 % компаний снизили размер дивидендов; - 43 % компаний перестали выплачивать.	- 43 % компаний увеличили размер дивидендов; - 14 % компаний снизили размер дивидендов; - 43 % компаний перестали выплачивать.	- 29 % компаний увеличили размер дивидендов; - 43 % компаний снизили размер дивидендов; - 28 % компаний перестали выплачивать.
Зрелость	- 10 % компаний снизили размер дивидендов; - 10 % компаний перестали выплачивать; - 80 % компаний не выплачивают.	- 10 % компаний перестали выплачивать; - 90 % компаний не выплачивают.	- 10 % компаний выплатили; - 90 % компаний не выплачивают.	- 10 % компаний выплатили; - 90 % компаний не выплачивают.	
Старение	- 100 % компаний не выплачивают.				

В целом, учитывая результаты анализа ключевых показателей компаний до и после слияния (поглощения), наиболее приемлемыми этапами для интеграции являются «юность» и «зрелость». Выявленная тенденция не означает полный отказ от проведения интеграции на других этапах жизненного цикла компании, однако необходимо учитывать отмеченные проблемы, характерные для разных этапов жизненного цикла компании, в ходе планирования интеграционного процесса.

Библиографический список

1. Адизес, И. Управление жизненным циклом корпорации / Пер. с англ. под науч. ред. А. Г. Сеферяна. – СПб. : Питер, 2011. – 384 с.
2. Борновалова, Т. И. Методы управления деловыми организациями на различных стадиях жизненного цикла : автореферат дис. ... кандидата экономических наук : 08.00.05 / Т. И. Борновалова. – Москва, 2008. – 21 с.
3. Об утверждении Положения о дополнительных требованиях к порядку подготовки, созыва и проведения общего собрания акционеров : Приказ ФСФР России от 02.02.2012 N 12-6/пз-н (ред. от 30.07.2013). – Режим доступа : Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (дата обращения : 15.08.2017).
4. Рынок слияний и поглощений в России в 2016 году [Электронный ресурс] / KPMG, апрель 2017 – Режим доступа : <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/ru/pdf/2017/04/ru-ru-russian-2016-ma-overview.pdf> (дата обращения : 07.08.2017).
5. Churchill N., Lewis V. The Five Stages of Small Business Growth // Harvard Business Review. – 1983. – Vol. 61. – № 3. – P. 30 – 50.
6. Davis R. C. The Fundamentals of Top management // Harper, NY, 1951. – 825 p.
7. Miller D., Friesen P. H. Longitudinal Study of the Corporate Life Cycle // Management Science. – 1984. – Vol. 30. – № 10. – P. 1161 – 1183.

УДК 330

И.А. Эсаулова

И.В. Семенова

УПРАВЛЕНИЕ ИНИЦИАТИВОЙ ПЕРСОНАЛА КАК ОБЛАСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. Определена актуальность использования личностных и организационных механизмов активизации инициативы персонала в целях эффективного функционирования и развития компании. Раскрыта сущность потенциала проактивности работника как источника индивидуальной инициативы, дана характеристика его основных элементов и форм проявления. Сформулированы цели и принципы управления инициативой персонала, а также определены основные элементы организационной среды, содействующие мобилизации инициативы сотрудников. Представлена модель управления инициативой персонала, основанная на мобилизационных механизмах, сосредоточенных в системе управления организацией, системе управления человеческими ресурсами, а также специфических инфраструктурных механизмах, целенаправленно и согласованно обеспечивающих положительное воздействие на потенциал проактивности работника.

Ключевые слова: инициатива персонала, потенциал проактивности работника, личностные механизмы проактивности, организационные механизмы мобилизации инициативы персонала, принципы управления инициативой персонала.

Irina Esaulova

Irina Semenova

MANAGEMENT OF PERSONNEL INITIATIVE AS THE AS THE ACTIVITIES OF THE MODERN ORGANIZATION

Annotation. The urgency of using personal and organizational mechanisms for activating the personnel initiative for the effective functioning and development of the company is determined. The essence of the potential of proactive employee as a source of individual initiative is revealed, the characteristic of its basic elements and forms of manifestation is given. The goals and principles of managing the initiative of personnel are formulated, and the main elements of the organizational environment that facilitate the mobilization of personnel initiatives are identified. The model of personnel initiative management based on mobilization mechanisms, concentrated in the organization management system, human resource management system, as well as specific infrastructural mechanisms, purposefully and consistently providing a positive impact on the potential of proactive employee is presented.

Keywords: personnel initiative, the potential of proactive employee, personal pro-active mechanisms, organizational mechanisms for mobilizing personnel initiative, principles of personnel initiative management.

Динамичность и инновационность передовых компаний связана с личной инициативой работников совершенствовать себя и организацию через реализацию собственного потенциала, выступая тем самым в роли реального субъекта управления, ответственного за успешное развитие бизнеса [4]. В связи с этим управление инициативой персонала в интересах организации становится важной теоретической и практической задачей.

В научной литературе описывается ряд методов и инструментов поддержки и стимулирования инновационной активности персонала: разнообразные формы обучения и развития, накопления и обмена знаниями, участие сотрудников в решении проблем компании, финансовые вознаграждения, корпоративные награды, карьерный рост и т.д. [2; 6]. Тем не менее, при наличии обширного инструментария повышения активности работников, еще более важной, по мнению профессора

О. И. Иванова, является задача формирования «скрытых» возможностей, которые будут опираться на «явные» возможности» [3, с. 183]. Другими словами, применительно к вопросам управления инициативой сотрудников в организации необходимо целенаправленно формировать условия для мобилизации внутренних механизмов проактивности работника.

Понятие инициативы неразрывно связано с проактивностью работника, т.е. его способностью и готовностью, опережая события, предлагать, создавать и внедрять новшества, улучшающие его деятельность, деятельность подразделения или организации в целом. Очевидно, что индивидуальная инициатива связана с особыми личностными механизмами, отвечающими не только за проявление активности в интересах организации (желание и возможности), но и за ее качественное наполнение – компетентность, обладание новыми знаниями и опытом и т.д. Эти принципиальные аспекты индивидуальной инициативы сконцентрированы в потенциале проактивности работника (ППР).

На основе положений концепций проактивного поведения Дж. М. Кранта (Proactive Behavior), личной инициативы (Personal initiative – PI) М. Фриза и Д. Фэя и саморазвивающихся самоорганизующихся систем управления (2С-систем) потенциал проактивности работника можно рассматривать как самовозобновляющийся внутриличностный ресурс, заключающийся в способности и готовности сотрудника по собственной инициативе развивать и реализовывать свои профессиональные и личностные возможности в интересах организации [4; 8; 9; 10]. При этом основу ППР образуют механизмы саморазвития, самолидерства и вовлеченности.

Самолидерство является активирующим компонентом проактивности работника, предпринимательским началом, способствующим достижению личных целей через активное участие в достижении целей организации. Саморазвитие – это базовый первичный источник проактивности работника, естественная движущая сила его профессионального самосовершенствования, которая формируется в процессе деятельностного развития в организации. Вовлеченность – диффузная составляющая ППР, которая мобилизует самолидерство и саморазвитие работника, обеспечивая сопоставленную самореализацию работника в целях и интересах компании [9].

Именно эти механизмы являются внутренними движущими силами самомобилизации работника, которые позволяют найти, раскрыть и объяснить причины реального развертывания инициативы персонала в компании (см. рис. 1).

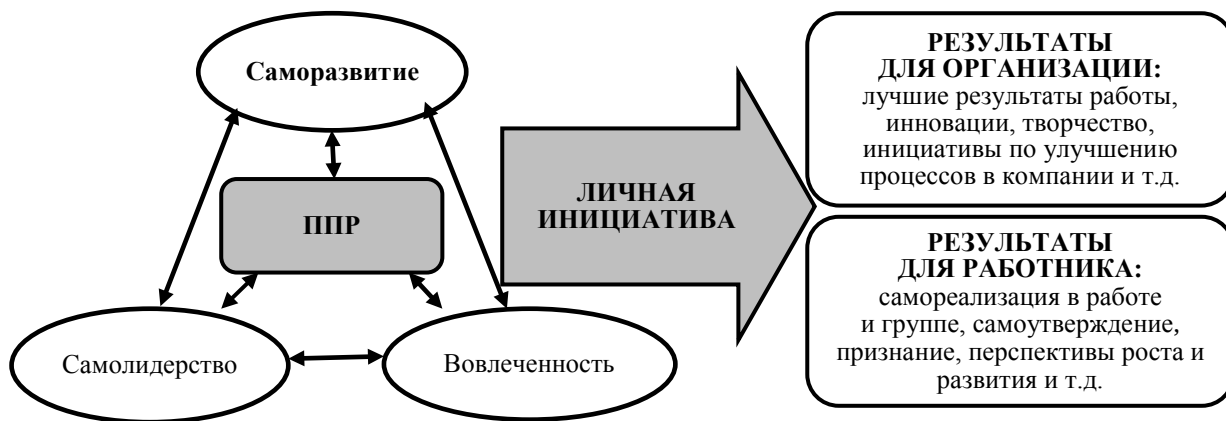


Рис. 1. Влияние потенциала проактивности работника на индивидуальные и организационные результаты [9]

Непрерывный и динамический процесс взаимосвязанного взаимоусиливающего взаимодействия самолидерства, саморазвития и вовлеченности образует мощный потенциал самодетерминации

проактивного соучастия работников в деятельности организации, формируя устойчивые модели поведения сотрудников, которые в зависимости от ее целевых приоритетов могут быть эффективными, инновационными, инициативными, творческими, креативными и т.д. [9].

На личностном уровне ППР может проявляться в различных формах в зависимости от доминирующих механизмов: ППР с доминантой «самолидерство», скорее всего, будет реализован в виде инициатив по продвижению и реализации новшества, «саморазвитие» – его создание или компетентная экспертиза, «вовлеченность» будет обеспечивать эффективное воплощение нового процесса, решения и т.п., тогда как сотрудники со сбалансированным ППР постоянно «подпитываются» всеми его элементами и в принципе способны к инициативным действиям.

На уровне организации можно говорить о сегментах персонала с соответствующей комбинацией ППР.

Проактивный сегмент персонала – это элита компании, лидеры перемен, двигатели организационных преобразований, демонстрирующие высокий уровень личной инициативы, нацеленность на деятельностное саморазвитие, приверженность целям и интересам компании и обладающие ключевой способностью и высокой готовностью к инициативным действиям в интересах развития организации на основе сбалансированных личностных механизмов самолидерства, саморазвития и вовлеченности.

Активный сегмент персонала представлен инициативными работниками, активно участвующими в деятельности организации, новаторски использующими знания и опыт для лучшего выполнения своих обязанностей, увлеченные своей работой и самим процессом деятельности, имеющие высокий интеллектуальный потенциал и способность самостоятельно им управлять. Однако такой сотрудник не всегда готов взять на себя полную ответственность за внедрение и результат проявленной инициативы.

К присоединяющемуся сегменту персонала относятся сотрудники, личная инициатива которых не является проявлением ППР, поскольку основана на внешних обстоятельствах – они могут эффективно участвовать в реализации инициатив компании, поскольку очень дорожат работой и рассчитывают на материальное вознаграждение.

Для **самоустраняющегося сегмента персонала** характерно неприятие инициативы в любом виде. Это крайне незаинтересованная часть работников, которые не хотят и не могут проявлять не только личную инициативу, но и принимать участие в организационных изменениях.

Таким образом, управление инициативой персонала требует построения специфических политик и комбинации управленческих инструментов, содействующих активизации работников с учетом специфики личностных детерминант самомобилизации ППР.

При рассмотрении управления инициативой персонала в первую очередь необходимо определить целевую ориентацию этой деятельности, которая должна включать как минимум три основных аспекта.

1. Инициативы по созданию, продвижению, внедрению и коммерциализации инноваций в части продуктов и услуг компании, а также инноваций в технологиях производства, продаж, принципиально новых управленческих технологий и решений и т.д.
2. Инициативы сотрудников, направленные повышение эффективности своей работы, деятельности подразделения, организации в целом. Добросовестные, ответственные и активные работники способны видеть проблемы в самом начале и знают лучшие способы их устранения, они также могут предложить что-либо новое, что поможет повысить производительность и качество, снизить затраты и т.д.
3. Создание запаса знаний и компетенций, позволяющих работникам не только позитивно воспринимать происходящие изменения, но и быть готовыми проявить инициативу, когда это потре-

буется. Организации заинтересованы в том, чтобы в случае изменений сотрудники, даже те, кто непосредственно не участвует в инновационном процессе, могли внести положительный вклад в ее развитие.

Важнейшим условием эффективности управления инициативой персонала является дифференцированный подход к выбору политик и инструментов, поскольку разные формы инициативного поведения имеют разное значение для деятельности организации. Очевидно, что в подразделениях, занятых исследованиями и разработками инновационных продуктов, решений, технологий и т.д., и в подразделениях, осуществляющих операционные функции, потребуются сотрудники с разными типами ППР. В первом случае – инновационно-креативные, во втором – думающие и творческие исполнители. Для реализации дифференцированного подхода требуется специфический диагностический инструментарий, позволяющий измерять и оценивать готовность к инициативной деятельности как работников, так и самой компании: вряд ли можно ожидать высокой активности персонала в организации, не создавшей для этого необходимых условий и механизмов.

Необходимо учитывать, что на инициативность персонала саму по себе безусловное влияние оказывает весь организационный климат (культура, лидерство, отношения и т.д.), но преднамеренные и ожидаемые инициативы требуют определенного сочетания конкретных практик, приводящих ППР в активное состояние. В контексте управления инициативой на основе личностных и организационных механизмов мобилизации ППР можно выделить пять ключевых практик.

Рабочее место должно формироваться как пространство для самореализации работника, предоставляя возможность проявить способности и оказывать влияние на выполняемую деятельность через генерирование и реализацию их идей. Конечно, не все виды работ требуют постоянного творческого «горения», и не каждый сотрудник имеет полномочия для принятия самостоятельных решений, особенно если они касаются незапланированных изменений. Тем не менее, если работник предлагает какое-либо новшество, он становится источником обратной связи для своего руководителя, представляя важную информацию о том, как можно улучшить уже существующие процессы и процедуры, используя свои исключительные знания о выполняемой им работе и опыт [12].

Руководитель должен являться вдохновляющим и поддерживающим лидером, наставником и партнером инициативы подчиненных, поскольку только он, с одной стороны, координирует на оперативном уровне внедрение инициатив «сверху», а с другой, – обладает исключительным правом принятия решений о целесообразности тех или иных инициатив «снизу». Выступая в роли наставника, руководитель может помочь сотруднику в создании полезных предложений, а как партнер – оказать сильную организационную поддержку по продвижению предлагаемых новшеств или изменений. В любом случае именно от руководителя зависит, будет ли использован в виде полезных инициатив творческий потенциал его подчиненных [7].

Ресурсы для саморазвития являются формой поддержки компетентности и экспертизы работника, поскольку только при их наличии организация может получить неограниченный поток новых знаний об актуальных инновационных разработках, тенденциях и новшествах, которые могут быть полезны для генерирования идей сотрудников [12]. Для изучения и анализа информации, обмена опытом и самообучения требуются дополнительные затраты времени, которые не всегда возможны в условиях жестко регламентируемой деятельности, поэтому необходимо обеспечить доступность этих ресурсов, независимо от режима работы или графика обучающих мероприятий в компании. В плане развития экспертных компетенций руководство компании может обеспечивать необходимую организационную и финансовую поддержку инициативы сотрудников по участию в тех или иных мероприятиях, получении дополнительных квалификаций или сертификатов. Эти меры способствуют поддержанию нужного организации уровня компетентности каждого сотрудника и развитию навыков по внедрению перспективных идей [1].

Организационная культура, нацеливающая на инициативу в контексте организационных ценностей, должна открыто декларировать значимость и четко формулировать ожидания организации в отношении инициативы работников. Важно, чтобы каждый сотрудник понимал, что его активность будет поощряться, но осознавал, что не любые его идеи и предложения будут поддерживаться, а только те, которые действительно могут содействовать успеху организации.

Методы поощрения инициативы должны учитывать тип потенциала проактивности работника, поскольку универсальность методов мотивации персонала приводит к тому, что данный элемент организационной среды становится тормозящим фактором инициативы сотрудников. Важно понимать – невозможно заставить работника быть самолидером или саморазвиваться, используя административные или принудительные мотивационные методы, поскольку эта деятельность основана на его внутренней потребности к самореализации в жизни и в труде. Организации часто используют экономические стимулы для повышения инновационной активности персонала, но добиваются при этом большого потока микро-инноваций низкого качества [5]. Выводы исследования российских ученых, в котором проводился сравнительный анализ отечественных и зарубежных компаний, доказывают решающую значимость внутренней профессиональной мотивации сотрудников, выступающих инициаторами инноваций, поскольку «внешняя» мотивация не способна создать инновационное поведение «с нуля» [11].

Данные положения отражают общий контур деятельности по управлению инициативой персонала, обеспечивающей, с одной стороны, необходимый для высокой эффективности и развития организации уровень и качество инициатив сотрудников, а с другой – их удовлетворенность профессиональной и личностной самореализацией (см. рис. 2).

Функции управления инициативой персонала распределены между системой управления компанией и системой управления человеческими ресурсами (УЧР), обеспечивая формирование взаимодополняющих механизмов мобилизации ППП (см. табл.). Важным элементом организационной среды являются инфраструктурные механизмы, отвечающие за активное вовлечение сотрудников в проекты, требующие личной и коллективной инициативы:

- программы продвижения инициатив, конкурсы инновационных проектов, программы финансирования индивидуальных проектов, которые дают возможность работнику проявить лидерские качества и экспериментировать с новыми методами работы при всесторонней поддержке инициативы со стороны руководства организации;
- программы и мероприятия по обмену опытом, система развивающего наставничества, институт внутренних экспертов – позволяют выявить актуальный для компании спектр инициативной деятельности сотрудников;
- корпоративные программы и мероприятия по продвижению культуры высокой эффективности и инноваций с участием работников, способствующие формированию их вовлеченности в деятельность по улучшению процессов, технологий, методов и в целом благоприятного климата для инициативы.

В таблице 1 показаны взаимосвязи между функциями, методами и инструментами управления инициативой персонала и механизмами самолидерства, саморазвития и вовлеченности работника.

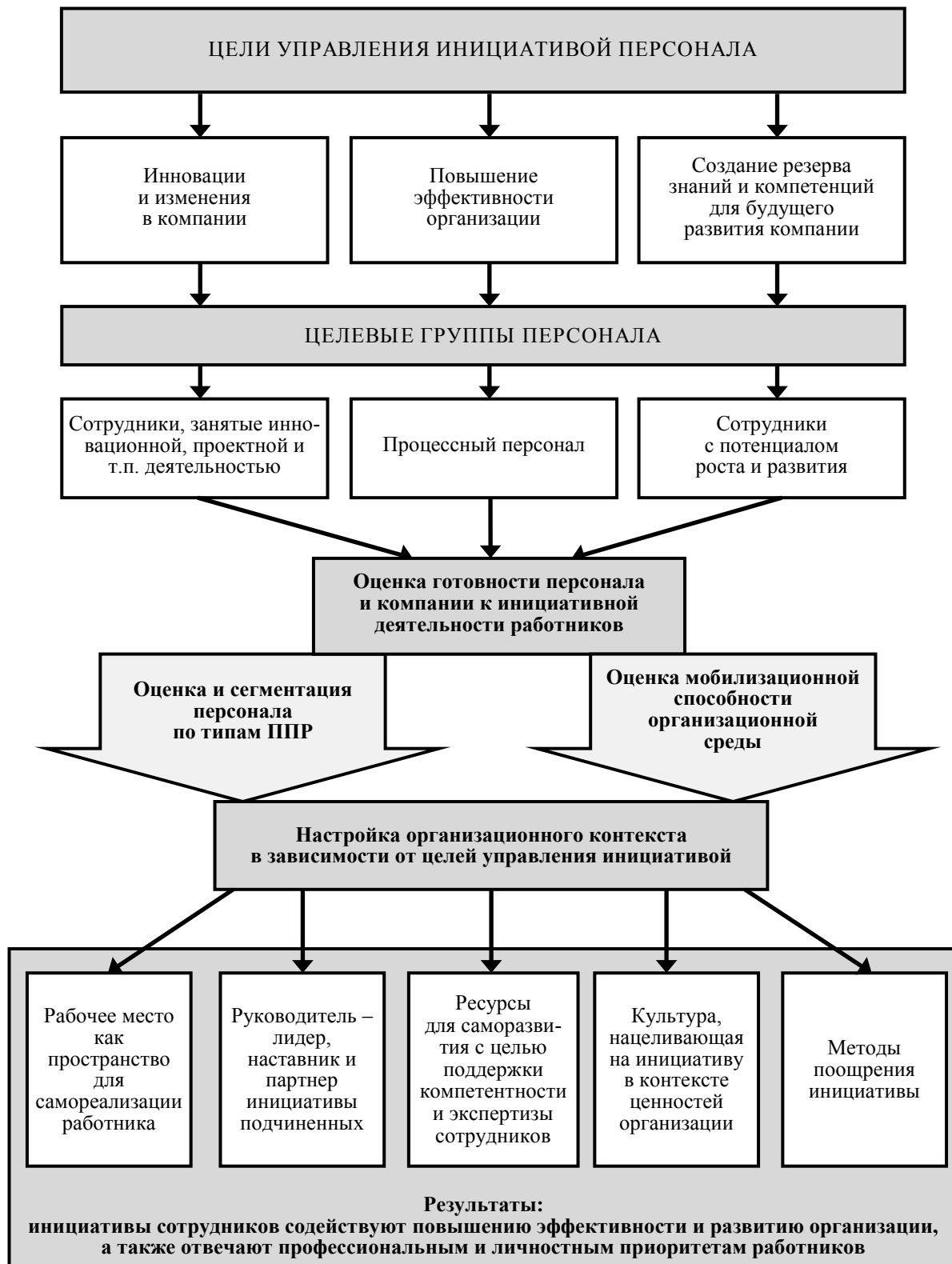


Рис. 2. Управление инициативой персонала на основе организационных и личностных механизмов проактивности работника

Мобилизационные механизмы управления инициативой работников

	Система управления организации	Система УЧР	Инфраструктурные механизмы
Самолидерство	– возможность решать более сложные задачи, дающая ощущение самостоятельности работника в принятии решений и свободы действий при выборе способов их достижения; – возможность использования ресурсов и время организации для работы над собственным проектом; – организационная и моральная поддержка со стороны руководителя, делегирование полномочий и ответственности	– система материального стимулирования: вознаграждения как % от полученного эффекта, дающие возможность увеличить индивидуальный трудовой доход за счет инновационной деятельности, статус лидера инноваций	– программы продвижения инициатив; – конкурсы инновационных проектов; – программы финансирования индивидуальных проектов дают возможность работнику проявить лидерские качества и экспериментировать при всесторонней поддержке инициативы со стороны руководства организации
Саморазвитие	– широкая специализация в рамках функциональных обязанностей позволяет приобрести новый опыт и попробовать на практике внедрять новшества; – руководитель в роли наставника и консультанта, лично заинтересованного в развитии каждого сотрудника	– система обучения и развития персонала: разнообразные и доступные для работников ресурсы саморазвития, включая формальные программы обучения и развития, банк знаний компании и др.; – системы карьерного продвижения, основанные на оценке потенциала роста и развития сотрудника; выращивание лидеров; – вознаграждения за квалификацию и знания	– программы и мероприятия по обмену опытом; – система развивающего наставничества; институт внутренних экспертов позволяют выявить актуальный для компании спектр инициатив и создать широкое поле необходимой информации и экспертизы
Вовлеченность	– культура высокой эффективности и инноваций; – командный стиль работы; – открытые внутренние коммуникации для обмена опытом и знаниями между сотрудниками, сотрудничество на всех уровнях организации. – благоприятная для творческого поиска атмосфера в коллективе, позитивное отношение к личным достижениям со стороны руководителя и коллег	– открытое официальное признание достижений и заслуг работника на уровне подразделения и организации; – вознаграждения за «лояльность» (связанные со стажем работы в компании)	– корпоративные программы и мероприятия по продвижению культуры высокой эффективности и инноваций, способствующие формированию новых ценностных ориентиров у работников, сближению их целей с целями организации

1. Комплексный подход, подразумевающий создание организационной среды, целенаправленно и согласованно обеспечивающей положительное воздействие на все элементы потенциала проактивности работника.

2. Дифференцированный подход к построению политик и практики управления инициативой персонала, учитывающий, во-первых, интересы, ожидания и возможности организации, во-вторых – потребности и возможности инициативной деятельности работников конкретных подразделений, в-третьих – специфические особенности инициативного поведения персонала с разными типами ППР.

3. Приоритетное вовлечение в инициативную деятельность высокопроизводительных и высокопотенциальных работников, которые могут выступать в роли катализаторов инновационных преобразований в организации.

4. Содействие потоку новых идей и инициатив «снизу» при действенной поддержке со стороны менеджмента на всех уровнях организации.

5. Создание благоприятного климата и качества жизни работников, которые значимо влияют на стремление внести личный вклад в общее дело компании и содействуют долгосрочной мотивации к достижениям в русле целей и приоритетов компании [7].

Обобщая вышесказанное, можно сформулировать основные принципы управления инициативой персонала.

Библиографический список

1. Горшенин, В. П. Факторы инновационности персонала предприятия в условиях быстроменяющейся конкурентной среды / В. П. Горшенин, Ю. И. Кильдибаева // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия «Экономика и менеджмент». – 2014. – Т. 8. – № 4. – С. 95 – 101.
2. Завьялова, Е. К. Особенности управления человеческими ресурсами инновационно-активных компаний / Е. К. Завьялова, С. В. Кошелева, Е. С. Яхонтова, Ш. Каххаров // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия «Менеджмент». – 2012. – № 2. – С. 78 – 106.
3. Иванов, О. И. Человеческий потенциал : формирование, развитие, использование) / О. И. Иванов : монография. ИПРЭ РАН. СПбГУ. – СПб. : Скифия-принт, 2013. – 336 с.
4. От самоорганизации к саморазвитию : смена парадигмы менеджмента / Н. Б. Акатов [и др.]; под ред. С. В. Комарова. Екатеринбург : Институт экономики УрО РАН, 2013. – 257 с.
5. Сотникова, К. И. Где искать корни инновационности : взаимосвязь между инновационной средой и системой управления / К. И. Сотникова // Российский Академический Журнал. – 2013. – № 2. – Т. 24. – С. 62 – 66.
6. Цыбова, В. С. Разработка модели управления человеческими ресурсами в инновационно-активных компаниях : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / В. С. Цыбова. – СПб : С.-Петерб. гос. ун-т, 2014. – 30 с.
7. Эсаулова, И. А. Мотивационный механизм саморазвития сотрудников как фактор инновационного развития организации / И. А. Эсаулова // Известия высших учебных заведений – № 1 (19). Серия «Экономика, финансы и управление производством». – 2014. – С. 68 – 71.
8. Crant, J. M. Proactive Behavior in Organizations / J. M. Crant // Journal of Management. – 2000. – Vol. 26. – No 3. – Pp 435 – 462.
9. Esaulova, I. A., Semenova, I. V. Self-leadership, self-development, engagement as the mechanisms of the modern employee proactivity / I. A. Esaulova, I. V. Semenova // The Strategies of Modern Science Development : Proceedings of the XI International scientific-practical conference. North Charleston. USA, 12-13 October 2016. CreateSpace, 2016. – Pp. 65 – 69.
10. Frese, M., Fay D. Personal initiative (PI) : An active performance concept for work in the 21st century / In B. M. Staw & R. M. Sutton (Eds.). Research in Organizational Behavior. – 2001. Vol. 23. Pp. 133 – 187. Amsterdam : Elsevier Science.
11. Gogoleva, A. S., Balabanova, E. S., Efendiev, A. G. Determinants of employee innovative behavior : do foreign and domestic companies in Russia differ? / A. S. Gogoleva, E. S. Balabanova, A. G. Efendiev // Working Papers. Basic Research Program. Series «Management. National Research University Higher School of Economics», 2016. Vol. 53. Pp. 1-26.

12. Kesting, P., Parm Ulhøi, J. Employee Driven Innovation : The Discovery of the Hidden Treasure. [Electronic resource] / P. Kesting, J. Parm Ulhøi // The Danish Agency for Science, Technology and Innovation. – August, 2008. – Pp. 1-28. Mode of access : <https://mail.sssup.it/~l.marengo/ENEFfinal/Kesting.pdf>. (date of access : 21.08.17).

СТРАТЕГИИ И ИННОВАЦИИ

УДК 330

Е.С. Карханова

ДРАЙВЕРЫ РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ КЛАСТЕРОВ

Аннотация. В статье исследованы драйверы инновационных территориальных кластеров. Изучены подходы таких ученых, как М. Портер, Дж. Багвел, Дж. Кортрайт, А. Босквет, С. Моте и других. Описано, что существующая научная литература предлагает статическое представление о драйверах, которое не обеспечивает адекватного учета влияния взаимосвязей, существующих между ними. Автор предложена собственная классификация драйверов инновационных территориальных кластеров. Выделены такие драйверы, как глобальная конкуренция, правительство, обмен рисками и информацией о расходах, изменение цепей поставок, ожидание увеличения рабочей нагрузки, управление проектами.

Ключевые слова: драйвер, кластер, инновационный территориальный кластер, факторы развития, взаимосвязь.

Ekaterina Karkhanova

THE DRIVERS TO DEVELOPMENT OF INNOVATIVE TERRITORIAL CLUSTERS

Annotation. This article explores drivers of innovative territorial clusters. The approaches of such scientists as M Porter, J. Bagvel, J. J. Cortright, A Bosquet, S. Mothe were studied. The paper outline that existing academic literature offers a static view of cluster drivers that does not adequately capture the effect of complex interrelationships which exist between cluster drivers. The author suggested own classification of drivers of innovative territorial clusters. The author singled such drivers as global competition, government, exchange of risks and information on expenses, supply chain changes, anticipation of increased workload, project management.

Keywords: driver, cluster, innovative territorial cluster, factors to development, interrelationships.

Кластеры изучаются учеными на протяжении многих лет. Несмотря на большое количество трудов, экономическая теория все же не учитывает в полной мере динамические свойства кластеров. Большая часть научной литературы игнорирует возможность того, что факторы, влияющие на развитие, могут меняться в течение жизненного цикла кластера и что такие изменения оказывают влияние на его общий успех. На наш взгляд, эти факторы можно разделить на две группы: драйверы и барьеры. Цель статьи – изучить определяющие факторы, способствующие развитию инновационных территориальных кластеров в России.

В научной литературе представлены два подхода к изучению драйверов кластеров. Первый предлагает ряд возможных преимуществ, которые кластеризация может принести как кластеру в целом, так и отдельным фирмам в кластере. С. Багвел предполагает, что фирмы привлекаются к участию в кластерах из-за ощутимых преимуществ, включая повышение конкурентоспособности, рост и создание отдельных фирм, а также повышение прибыльности и инноваций [4]. Другие авторы, такие как В. Навикас и А. Малакаускайт составили аналогичные списки преимуществ, включая возможность минимизации затрат, увеличения знаний и обучения среди фирм и улучшения доступности для

членов кластера внешних ресурсов [8]. Лин и Сан создали список драйверов на основе конкурентного ромба Портера, причем первые пять драйверов кластера были изменены из модели М. Портера [6]. Этими драйверами являются факторные условия, условия местного спроса, связанные и поддерживаемые в отраслях, структура фирмы, стратегия и соперничество, а также государственная поддержка. Аналогичным образом Дж. Кортрайт определил семь драйверов кластера, которые он назвал «Микроуровнями кластеров» [6].

Одна из трудностей, с которыми могут столкнуться малые и средние предприятия (МСП) в условиях растущей глобальной конкуренции, заключается в том, что они не защищены от более крупных конкурентов. Кластеризация предлагает МСП возможность работать вместе и конкурировать с более крупными фирмами, одновременно получая выгоды от обмена информацией, издержками и рисками при осуществлении своей деятельности. Этот уровень обмена позволяет фирмам осуществлять проекты и принимать на себя риски, с которыми не справились бы в одиночку.

Рассматривая влияние кластеризации на МСП, В. Навикас и А. Малакаускайт определили ряд преимуществ для кластеров [7]. Одним из таких преимуществ является увеличение знаний, которые могут быть полезны конкретной организации. Фирмы могут делиться информацией с другими фирмами в рамках кластера по целому ряду областей, включая технологии, инновации, маркетинг, финансы. Роль обмена информацией, как драйвера кластеров, определена в «Книге кластерных инициатив» в качестве одной из наиболее общих целей, которые, как надеются авторы, будут достигнуты фирмами, участвующими в кластере [12].

Принципы обмена знаниями развивались за пределами кластерной области, в ходе которых обсуждались такие аспекты, как скрытое и явное совместное использование знаний [8]. Участники кластера могут согласовать то, какие типы знаний могут быть разделены, например, передача неявных знаний может облегчаться фирмами, взаимодействующими со всеми другими, в физической или виртуальной среде. Именно благодаря передаче знаний фирмы в кластере могут узнать о новых способах их работы в своей области бизнеса, и поэтому они собирают знания коллективно [10]. Потенциал доступа к знаниям и информации, которые могут быть облегчены кластерами, выступает в качестве важного фактора для компаний, стремящихся к участию в кластере, особенно если учесть, что в отличие от физического блага знания могут постоянно использоваться и переопределяться [5]. Область исследований знаний о кластерах продолжает расти: Р. Босвет и К. Моте отмечают, что различие между внутренними и внешними знаниями о кластерах является областью, нуждающейся в дальнейших исследованиях [4].

В рамках кластерного анализа М. Портера концепция географической близости является ключевой и широко обсуждаемой [9]. На основе анализа развития отрасли машиностроения в штате Мичиган, текстильной отрасли в Северной Каролине и микроэлектроники в Кремниевой Долине американский экономист М. Портер, пришел к выводу о существовании пространственных промышленных (индустриальных) кластеров (*spatial cluster*). Отсюда и возникла идея создания промышленных кластеров. Важным элементом теории промышленных кластеров М. Портера представляется положение, согласно которому промышленный кластер формируется только в том случае, если в регионе сосредоточено не менее двух отраслей промышленности, обеспечивающих устойчивый региональный рост. Именно конкуренция, по мнению М. Портера, выступает внутренней силой развития экономики региона [3].

Несмотря на различные мнения в литературе, касающейся географической близости, очевидно, что она может выступать в качестве драйвера для группировки фирм. Через ромб конкурентных преимуществ М. Портер ссылается на местный спрос в определенной области, который может влиять на тип и характер фирм, привлеченных к сфере. По мере расширения этого местного спроса, даже в

отношении национальных или международных требований, кластер МСП может начать формироваться, руководствуясь этими местными условиями спроса [6].

Однако есть и другие причины, по которым МСП могут быть привлечены к определенной области и образуют кластеры. Некоторые кластеры эволюционировали в течение ряда лет вокруг определенного местоположения на основе природных факторов, таких как ресурсы или реки, используемые для торговых маршрутов. В некоторых случаях этот естественный фактор может все еще существовать и быть важным, в то время как для других исходная причина развития кластера, возможно, исчезла, но он остается. При наличии природного ресурса часто одна или несколько крупных организаций будут располагаться поблизости, чтобы использовать ресурсы. В качестве альтернативы, наличие природного ресурса может привлечь большое количество МСП, которые хотят их использовать.

Кластеризация также может быть обусловлена появлением определенного события, которое повышает жизнеспособность кластеров фирм или создает ситуацию, когда она является наилучшим ответом на событие. Эти события, как правило, представляют динамические процессы, которые происходят по целому ряду причин, включая социальные аспекты, правительственные постановления или другие внешние факторы, которые влияют на фирму.

Наличие природных ресурсов может выступать в качестве важного фактора для развития кластера. Преимущества нахождения рядом важных природных ресурсов объединяют фирмы в смежных отраслях, которые могут служить драйвером для формирования кластеров.

Вопросы цепи поставок стали более важными в рамках кластерных исследований, причем некоторые исследователи сопоставляют цепи поставок, исходные данные, результаты и общий поток товаров и услуг. Развитие кластеров оспаривает традиционную структуру цепочки поставок, предоставляя более мелким фирмам возможность расширять возможности конкурировать с более крупными организациями или сотрудничать с ними. Малые и средние предприятия ранее были ограничены в своем доступе к специализированным знаниям из-за размера, но могут потенциально получать доступ к этим знаниям коллективно посредством кластеризации. Участвующие в них фирмы активно продвигали изменения в цепочках поставок путем создания кластеров, что частично стимулировалось развитием глобальной экономики. В этих условиях наблюдаются все более высокие уровни конкуренции, в результате чего многие более мелкие фирмы вынуждены разрабатывать новые стратегии, чтобы конкурировать с крупными фирмами. Основное внимание уделяется конкурентной среде, в которой фирмы рассматривают идею кластеризации как способ борьбы с глобальными проблемами.

Таким образом, автор статьи определяет инновационный территориальный кластер как группу взаимосвязанных и взаимодействующих между собой предприятий и организаций, расположенных на ограниченной территории и характеризующихся наличием:

- 1) механизма координации и контроля;
- 2) взаимодействия институтов;
- 3) синергетического эффекта.

На основе проведенного анализа автором были выделены шесть драйверов развития инновационных территориальных кластеров.

Первый драйвер – это глобальная конкуренция. Повышенная глобальная конкуренция связана с тем, что компании стремятся к созданию инструментальных средств в глобальном масштабе, что создает эффект пульсации во всей цепочке поставок. Например, это ярко выражено в нефтегазовой сфере, о чем говорит стремительное развитие диджитал технологий в этой области [1].

Второй драйвер – изменение цепей поставок. Заинтересованные стороны в рамках кластера должны быть мотивированы сохранить позиции, что дает существенную предпосылку для создания эффективного кластера. Некоторые фирмы, возможно, не захотят участвовать в кластере, но могут

быть вовлечены для создания конкурентной среды и мотивации внутри кластера. Также стоит отметить, что кластеры могут не обязательно формироваться добровольно и что заинтересованные стороны могут каким-то образом принуждаться к участию в кластере.

Третий драйвер – управление проектами. Без управления проектами в цепочке поставок было бы бессмысленно создавать кластер. Драйвер смены управления проектами ранее не рассматривался в научной литературе. Как указано выше, растущая глобальная конкуренция привела к тому, что все уровни цепочки поставок изменили способ традиционного ведения бизнеса компаниями. Однако по мере того, как число фирм, участвующих в цепочке поставок, сокращается, растет ожидание того, что масштабы и объем работы, обеспечиваемой более низкими уровнями цепочки поставок, возрастают. Фактически это подталкивает функцию управления проектом вниз по цепочке поставок. Поскольку ожидается, что более низкие уровни цепочки поставок будут производить и управлять ими, их часто просят завершить задачи, выходящие за рамки их возможностей. Элемент управления проектами является важным фактором с точки зрения того, где он находится в цепочке поставок. Для управления проектами требуется высокий уровень координации и контроля, что приводит к увеличению транзакционных затрат. Следовательно, если эти затраты могут быть перенесены на другой уровень цепочки поставок, это может представлять значительную экономию для фирм на вершине цепочки поставок.

Четвертый драйвер – это обмен рисками, информацией о расходах и совместные маркетинговые стратегии. Совместное использование рисков, затрат, информации и маркетинга в рамках кластера может служить драйвером для фирм. Риск и стоимость могут быть распределены между несколькими фирмами, что сводит к минимуму затраты. Также, совместные предприятия по маркетингу в кластере могут позволить фирмам предлагать новые рабочие места.

Пятый драйвер – это государство. Речь идет о стимулирующей политике государства. Это информационная, финансовая и другие виды поддержки. В России, например, разработаны методические рекомендации по реализации кластерной политики, выделяются субсидии на развитие кластеров, осуществляются различные виды информационной поддержки [2].

Шестой драйвер – это ожидание увеличения рабочей нагрузки. Глобальная конкуренция и изменение цепочек поставок являются внешними драйверами, которые могут продвинуть фирмы в направлении создания кластера, в то время как ожидание увеличения рабочей нагрузки является внутренним драйвером, так как многие фирмы вынуждены участвовать в кластере с целью получения новых проектов.

Эти драйверы тесно взаимосвязаны между собой. Государство, посредством стимулирующей политики, влияет на вышеперечисленные драйверы, кроме глобальной конкуренции, которая, в свою очередь, воздействует на все из них. Процесс изменения цепей поставок зависит от механизма управления проектами, шестой драйвер стимулирует второй и четвертый и наоборот.

Проведенный в данной статье анализ вносит вклад в развитие кластерной теории. Автором представлена собственная классификация драйверов развития инновационных территориальных кластеров. Идеи, выдвинутые в исследовании, перемещают обсуждение драйверов кластера за пределы простой идентификации и демонстрируют, что существует взаимосвязь между самими драйверами. В свою очередь эта взаимосвязь порождает синергетический эффект. Все вышеизложенное дает почву для дальнейших научных исследований.

Библиографический список

1. Карханова, Е. С. Проблемы инновационного развития нефтегазового комплекса в условиях рыночного спада. Экономика и современный менеджмент. Теория и практика / Е. С. Карханова // Экономика и современный менеджмент : теория и практика. – 2017. – № 5(67) – С. 36 – 41.

2. Методические рекомендации по реализации кластерной политики в субъектах Российской Федерации от 26.12.2008 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://economy.gov.ru/minrec/activity/sections/innovations/development/doc1248781537747>(дата обращения : 05.09.2017).
3. Урунов, А. А. Единое и общее экономическое пространство / А. А. Урунов. – М. : ИД «СИНЕРГИЯ», 2012. – 384 с.
4. Bagwell, S. Creative clusters and city growth / S. Bagwel // Creative Industries Journal. – 2008. – Vol. 1. – № 1. – P.5 – 34.
5. Bocquet, R., Mothe, C. Knowledge governance within clusters : the case of small firms // Knowledge Management research and Practice. – 2010. – Vol. 8 – № 3. – P. 229 – 239.
6. Cortright, J. Making sense of clusters : Regional competitiveness and economic development // Discussion paper prepared for the Brookings Institution Metropolitan Policy Program.
7. Lin, G. T. R., Sun, C. C. Driving industrial clusters to be nationally competitive // Technology analysis and strategic management. – 2010. – Vol. 22. – № 1. – P. 81 – 97.
8. Navicas, V. ,Malakauskaite, A. The impact of clusterisation on the development of small and medium-sized enterprise (SME) sector // Journal of Business Economics and Management. – 2009. – Vol. 10. – № 3. – P. 255 – 259.
9. Nonaka, I. The Knowledge Creating Company // Harvard Business Review – 1991. – Vol. 69. – P. – 96 – 105.
10. Porter, M. E. Clusters and the new economics of competition // Harvard Business Review – 1991. – Vol. 76. – P. 77 – 90.
11. Rosenfeld, S. A. Beyond clusters : Practices and future strategies // Journal of New Business Ideas and Trends. – 2005. – Vol. 3 – № 2. – P. 413.
12. Solvell, O., Lindqvist, G.,Ketels, C. The Cluster Initiative Greenbook, Stockholm, Ivory Tower AB. – 2003.

УДК 338.242.4

М.И. Кутернин

МОДЕЛИРОВАНИЕ КОМПЛЕКСНОГО ПРОЦЕССА ИМПОРТОЗАМЕЩЕНИЯ И МОДЕРНИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ СТРАНЫ ПРИ УПРАВЛЕНИИ ЧЕРЕЗ ЕЕ ЕСТЕСТВЕННЫЕ МОНОПОЛИИ

Аннотация. В статье показано, что важнейшая задача экономического развития России на современном этапе – решение проблем импортозамещения и модернизации экономики. С помощью математического моделирования в статье разрабатывается план перехода к новому технологическому укладу, основанному на использовании отечественного и доступного импортного оборудования. В статье показано, что естественные монополии страны могут быть эффективным средством косвенного государственного регулирования при решении комплексной задачи импортозамещения и модернизации экономики.

Ключевые слова: импортозамещение, модернизация, технологический уклад, естественные монополии, государственное регулирование, математическое моделирование.

Mikhail Kuternin

MODELING OF THE IMPORT SUBSTITUTION AND NATIONAL ECONOMY MODERNIZATION COMPLEX PROCESS WITH A MANAGEMENT THROUGH THE NATURAL MONOPOLIES OF THE COUNTRY

Annotation. In the article, it is shown that the present stage most important problem of economic development of Russia can be formulated as a complex problem of import substitution and modernization of the economy. The plan of transition to the new technological way based on use of the domestic and available import equipment is developed by means of mathematical modeling. In the article, it is shown that natural monopolies of the country can be an effective tool of indirect state regulation at the solution of a complex task of import substitution and modernization of the economy.

Keywords: import substitution, modernization, technological way, natural monopolies, state regulation, mathematical modeling.

Важнейшей задачей современного этапа экономического развития Российской Федерации (РФ) является проведение технологического и организационного перевооружения экономики, модернизация существующих производственных фондов на современной технологической основе. В современной научной литературе эта задача формулируется как комплексная проблема перехода к новому технологическому укладу в экономике, в которую входит не только задача модернизации производственных мощностей, но и совершенствование всей системы производственных отношений в соответствии с современными требованиями [2]. Президент Российской Федерации В. В. Путин во время прямой линии с гражданами РФ 15.06.2017 г. особо отметил, что «без перехода к новому технологическому укладу у российской экономики, а значит, у страны нет будущего» [7].

В современной сложной международной обстановке, в условиях резкого сокращения возможностей экономического маневра, ставшего результатом санкционной политики ряда западных стран, данная задача должна решаться в комплексе с решением проблемы импортозамещения, которая состоит в обеспечении перехода многих производственных циклов на новую технологическую платформу, основанную на использовании отечественных (или доступных зарубежных) аналогов того

импортного оборудования, которое стало недоступно в результате санкционной политики. В работе обосновано положение о том, что важнейшая задача экономического развития страны на современном этапе может быть сформулирована как комплексная задача импортозамещения и модернизации экономики России [4].

Сформулированная задача требует комплексного решения проблем импортозамещения и технологического и организационного перевооружения производства на всех его уровнях. Следует отметить, что в последние годы в отечественной литературе появилось много научных разработок, посвященных проблемам технологического и финансового аспектов импортозамещения, т.е. перевооружения экономики на базе отечественных и доступных зарубежных аналогов импортного оборудования, ставшего недоступным в результате санкционной политики. В качестве примера может быть приведена работа А. И. Соловьева, в которой в комплексе рассмотрены проблемы, сопровождающие процесс импортозамещения в России [8]. В работе Н. Г. Молчанова приводится положительный пример решения задачи импортозамещения на местном уровне [6]. В целом по результатам изучения многих работ можно сделать вывод, что успешное решение задачи импортозамещения в технологическом плане возможно путем создания специально разработанной государственной программы, на основе которой на всех уровнях должны быть разработаны соответствующие планы.

В то же время комплексное решение задачи импортозамещения и перехода к новому технологическому укладу требует не только технологического перевооружения, но и соответствующей перестройки целого комплекса производственных отношений. Данная задача представляет собой не только технологическую и финансовую проблему, решению которой посвящены многочисленные работы. Решение такой комплексной задачи, безусловно, представляет собой сложное взаимозависимое движение трудовых, инвестиционных и финансовых ресурсов, которое невозможно без проведения согласованных масштабных преобразований во многих отраслях экономики. Настоящая статья посвящена экономико-управленческому аспекту решения проблемы импортозамещения как составной части решения задачи перехода к новому технологическому укладу. Теоретические основы решения проблемы перехода к новому технологическому укладу в экономике заложены в работах Ю. В. Яременко, которые могут быть основой решения современных задач экономики РФ [9]. На основе этих работ в статье Р. Т. Ахмедзянова был разработан поэтапный план перехода к новому технологическому укладу в экономике РФ [1]. Однако задача, рассматриваемая в настоящей статье, сложнее, поскольку должна решаться в комплексе с проблемой импортозамещения.

Для решения такой задачи государство остро нуждается в создании инструментов проведения своих решений в различных отраслях народного хозяйства. В раннее опубликованной работе автора было предложено использовать естественные монополии РФ как инструмент решения комплексной задачи импортозамещения и модернизации экономики [4]. Были проанализированы возможности использования естественных монополий РФ как инструмента государственного регулирования экономики в процессе решения этой комплексной задачи. Показано, что особые свойства естественных монополий позволяют сделать их эффективным средством косвенного государственного регулирования экономики при решении данной важнейшей задачи современного этапа экономического развития страны.

Для решения проблемы импортозамещения и модернизации экономики при управлении через сектор естественных монополий в данной работе в качестве основы использована математическая модель смены технологического уклада, предложенная в ранее опубликованной работе автора статьи [5]. Данная модель построена на основе агрегированной макроэкономической модели профессора В. А. Колемаева [3].

В экономике выделяются два сектора: нулевой сектор – сектор естественных монополий и первый сектор – конкурентный сектор экономики. Каждый сектор внутри себя содержит два способа

производства, называемых подсекторами или технологическими укладами. Следует обратить внимание, что организационно каждый сектор является единым. Предприятия разных технологических укладов в рамках одного сектора принадлежат одним и тем же лицам. Более того, смена технологического уклада может происходить в рамках одного и того же предприятия. Для реализации программы импортозамещения в математическую модель вводится сектор предприятий модернизационной базы импортозамещения, которые по своим технологическим характеристикам соответствуют предприятиям конкурентного сектора нового уклада.

Для сектора естественных монополий имеет место эффект экономии на масштабе. Для конкурентного сектора этого эффекта нет. Каждый подсектор имеет свою производственную функцию. Таким образом, имеем четыре производственные функции, которые в безразмерном виде при постоянной общей численности занятых в производстве могут быть записаны следующим образом:

$$\begin{cases} x_0 = \tilde{A}_0 k_0^{\alpha_0 + \frac{\Delta}{2}} \theta_0^{1+\Delta} \\ x_1 = A_1 \theta_1 k_1^{\alpha_1} \\ \hat{x}_0 = \hat{\tilde{A}}_0 \hat{k}_0^{\hat{\alpha}_0 + \frac{\hat{\Delta}}{2}} \hat{\theta}_0^{1+\hat{\Delta}}, \\ \hat{x}_1 = \hat{A}_1 \hat{\theta}_1 \hat{k}_1^{\hat{\alpha}_1} \\ \hat{x}'_1 = \hat{A}_1 \hat{\theta}'_1 \hat{k}_1^{\hat{\alpha}_1}, \end{cases} \quad (1)$$

где x – объем выпуска подсектора; k – его фондовооруженность; θ – доля трудовых ресурсов подсектора в общем числе занятых; A, α – параметры производственных функций; Δ – показатель эффекта масштаба сектора естественных монополий.

В системе (1) так же, как и в дальнейшем, параметры сектора естественных монополий имеют индекс 0, а параметры конкурентного сектора – индекс 1, при этом параметры, относящиеся к новому технологическому укладу, помечены «крышкой», параметры предприятий базы импортозамещения имеют «штрих» в обозначении.

Выпуски секторов связаны уравнением межотраслевого баланса:

$$x_{0i} + \hat{x}_{0i} = a_{0i} x_0 + a_{1i} x_1 + \hat{a}_{0i} \hat{x}_0 + \hat{a}_{1i} \hat{x}_1 + \hat{a}'_{1i} \hat{x}'_1 \quad (i = 0, 1), \quad (2)$$

где $a_{ki}, \hat{a}_{ki}, \hat{a}'_{ki}$ – коэффициенты межотраслевого баланса, показывающие, какая часть продукции соответствующего подсектора потребляется сектором естественных монополий.

В модели предполагается, что инвестиции старого уклада действуют в оба способа производства, причем его инвестиции в новый уклад действуют с лагом, равным τ . Инвестиции нового уклада действуют только в новый способ производства без лага. Изменение фондовооруженностей подсекторов экономики описываются дифференциальными уравнениями:

$$\begin{cases} \frac{dk_i}{dt} = -\lambda_i k_i + \frac{s_i \rho}{\theta_i} x_i, \quad k_i(0) = k_i^0, \quad (i = 0, 1) \\ \frac{d\hat{k}_i}{dt} = -\hat{\lambda}_i \hat{k}_i + \frac{\hat{s}_i \rho}{\hat{\theta}_i} \hat{x}_1 + \frac{\hat{s}'_i}{\hat{\theta}'_i} \hat{x}'_1 + \frac{s_{i1}(t - \tau) \rho}{\hat{\theta}_i} x_1(t - \tau), \quad \hat{k}_i(\tau) = 0, \quad (i = 0, 1), \end{cases} \quad (3)$$

где k – фондовооруженность подсектора; ρ – норма накопления, т. е. доля инвестиционной составляющей в выпуске конкурентного сектора, при этом для предприятий базы импортозамещения эта доля равна единице; $s_i; s_{i1}$ – доли инвестиционных ресурсов каждого подсектора в общем объеме инвестиционной составляющей выпуска товаров старого уклада первого сектора (инвестиции направ-

ляются в старый и новый уклад); $\hat{S}_i, \hat{S}'_i$ – те же доли для нового уклада (инвестиции направляются только в новый уклад); k^0 – начальное значение фондовооруженности старого уклада.

Для нового уклада это значение, естественно, равно нулю.

Доли трудовых и инвестиционных ресурсов всех подсекторов в любой момент времени связаны уравнениями трудового и инвестиционного балансов:

$$\begin{cases} \theta_0 + \hat{\theta}_0 + \theta_1 + \hat{\theta}_1 + \hat{\theta}'_1 = 1 \\ s_0 + s_1 + s_{01} + s_{11} = 1 \\ \hat{S}_0 + \hat{S}_1 + \hat{S}'_0 + \hat{S}'_1 = 1, \end{cases} \quad (4)$$

Уравнения (1) – (4) составляют основной блок модели смены технологического уклада. Этот блок предназначен для разработки алгоритма перехода к новому способу производства.

В данной работе будет предложен поэтапный план решения комплексной задачи импортозамещения и модернизации экономики России, и проведена проверка его реализации путем математического моделирования. В предлагаемом плане в качестве базового алгоритма используется алгоритм процесса перевооружения экономики страны при управлении через ее естественные монополии, описанный в ранее опубликованной работе автора [5]. Однако необходимость одновременного решения проблемы импортозамещения приводит к существенному расширению и усложнению данного алгоритма. В целом предлагаемый план решения рассматриваемой комплексной задачи состоит из следующих этапов.

Первый этап – этап создания базы импортозамещения ($0 \leq t \leq \tau_1$). На этом этапе в экономике действует только старый уклад, в котором используется существующая ныне технологическая база. В современном состоянии российской экономики старый уклад имеет некоторые резервы своего развития. На данном этапе объем основных фондов старого уклада фиксируется постоянным, инвестиции в него идут только на амортизацию фондов, а все излишки идут на создание производственной базы импортозамещения. В рамках данной базы создаются необходимые производственные мощности, способные на базе отечественного и доступного импортного оборудования создавать современные аналоги существующих производственных мощностей старого уклада. Создание базы импортозамещения происходит в соответствии с разработанной государственной программой и планов ее реализации на каждом предприятии. Новые производственные мощности, создаваемые в соответствии с программой импортозамещения, по своим техническим характеристикам, отражаемым в производственных функциях, относятся к предприятиям нового технологического уклада, позволит уже на первом этапе происходит наращивание основных фондов нового уклада, что требует создания инвестиционных потоков в новый уклад. Однако ввод в строй этих предприятий будет производиться на втором этапе, поэтому перемещение трудовых ресурсов в новый уклад на первом этапе не происходит.

При проведении модельных экспериментов в данной работе были использованы данные официальных органов, которые заключаются в том, что «срок реализации программы импортозамещения составит три года. При этом импортозамещению подлежит примерно треть всего российского импорта, что составляет около 100 млрд. долл. США и потребует прироста производственных мощностей на 15 – 16 %» [8, с. 68]. Результаты модельных экспериментов показывают, что, несмотря на наличие излишков ныне существующего уклада, для скорейшего создания такой базы требуется снижение нормы потребления до некоторого допустимого уровня.

Второй этап – этап накопления ($\tau_1 \leq t \leq \tau_2$). На этом этапе в экономике действуют предприятия старого уклада и предприятия амортизационного фонда нового уклада. Объем основных фондов старого уклада фиксируется постоянным, инвестиции в него идут только на амортизацию фондов. Уровень нормы потребления остается на минимально допустимом уровне. Все излишки идут на создание и наращивание основных фондов нового уклада. При этом модернизация основных фондов проводится на основе созданной базы импортозамещения. Инвестиции старого уклада в новый действуют с некоторым временным лагом, поэтому новый уклад пока не действует. В течение всего времени этого этапа происходит наращивание фондов нового способа производства на созданной базе импортозамещения. Перетекание трудовых ресурсов в предприятия базы импортозамещения происходит в соответствии с государственной программой по мере ввода в строй этих предприятий. Такое перетекание требует, конечно же, соответствующих стимулирующих мер со стороны государства, что предполагает соответствующие временные преференции в налогообложении и установление льготных цен на продукцию естественных монополий.

Третий этап – этап отдачи накоплений ($\tau_2 \leq t \leq T$). На третьем этапе процесса смены технологического уклада в экономике действуют одновременно два технологических уклада. Накопления старого способа производства в новый начинают давать отдачу, поэтому постепенно накопления, сделанные на предыдущем этапе, превращаются в фонды нового уклада. Старый способ производства продолжает делать накопления в новый уклад, которые действуют с тем же самым лагом, что и на первом этапе процесса. Инвестиции старого способа в себя прекращаются. Весь потенциал старого уклада постепенно переходит в новый уклад. Кроме того, новый способ осуществляет накопления для себя (без лага). Таким образом, фонды нового способа растут из двух источников: из старого уклада (с временным лагом) и из нового уклада (без лага). По мере роста фондов нового уклада в течение всего этапа происходит постепенное перетекание трудовых ресурсов из старого уклада в новый. Вместе с уменьшением числа занятых в старом укладе происходит уменьшение его фондов, причем необходимо следить, чтобы фондовооруженность старого способа не уменьшалась. В противном случае необходимо сохранить часть инвестиций старого уклада «для себя». Этап заканчивается, когда все трудовые ресурсы перетекают в новый уклад. Одновременно предприятий базы импортозамещения теряют свою специфику (и все установленные преференции) и становятся обычными предприятиями нового технологического уклада.

Для реализации описанного алгоритма необходимо осуществлять управление потоками инвестиционных и трудовых ресурсов с помощью специальных мер косвенного регулирования. В ранее опубликованной работе автора такое регулирование предложено осуществить, используя сектор естественных монополий в качестве основного инструмента [5]. В этой же работе полностью описан управляющий блок математической модели. Возможности применения данного метода регулирования для осуществления описанного трехэтапного процесса перевооружения экономики были исследованы с помощью описанной математической модели (1) – (4). Значения всех экзогенных параметров модели подбирались близкими к тем, которые характерны для современной российской экономики. Длительность этапа создания базы импортозамещения равнялась 3 годам, а длительность этапа накоплений равнялась 4 годам.

Исследования показали, что время смены технологического уклада существенно зависит от цен на продукцию естественных монополий. Причем по мере снижения этих цен до некоторого уровня процесс смены уклада происходит быстрее. В таблице 1 показана зависимость полной длительности процесса смены технологического уклада (включая первый и второй этапы) от цен на продукцию нулевого сектора.

Таблица 1

**Зависимость времени смены технологического уклада
от цен на продукцию естественных монополий**

P_0 (цены на продукцию нулевого сектора)	1	2	3	5	7	10
T (полное время процесса смены технологического уклада, гг.)	12	9	9	10	17	22

Как видно из таблицы 1, в случае снижения цен на продукцию естественных монополий в 3 – 4 раза по сравнению с существующим уровнем, который к началу 2017 г. был в относительных единицах равен примерно 9,6, процесс смены технологического уклада может быть осуществлен за 9 – 10 лет. При нынешнем уровне цен этот процесс может длиться более 20 лет.

Таким образом, проведенные исследования показали, что назревший процесс смены технологического уклада может быть проведен вместе с решением задачи импортозамещения под государственным управлением через сектор естественных монополий. Основными мерами, которые должны быть осуществлены, являются создание базы импортозамещения по специально разработанному плану, государственные закупки в нужных объемах инвестиционных товаров нового технологического уклада для сектора естественных монополий, снижение цен на их продукцию. Закупки инвестиционных товаров должны быть рассчитаны так, чтобы обеспечить перетекание трудовых ресурсов в новый уклад, соответствующее росту его производственных фондов. Для предприятий, входящих в создаваемую базу импортозамещения, на втором этапе разрабатываемого плана должны быть созданы некоторые налоговые преимущества и установлены льготные цены на продукцию естественных монополий для обеспечения их скорейшего ввода в строй. В случае проведения перечисленных мер, смена технологического уклада в современных условиях может быть проведена на базе отечественного и доступного импортного оборудования в течение примерно 10 лет. При этом естественные монополии страны, которые будут использованы как инструмент государственного регулирования процессом модернизации, могут стать «локомотивами» перехода экономики на инновационный путь развития.

Библиографический список

1. Ахметзянов, Р. Т. Моделирование смены технологического уклада / Р. Т. Ахметзянов // Вестник университета. – 2009. – № 21. – С. 9 – 22.
2. Глазьев, С. Ю. Новый технологический уклад в современной мировой экономике / С. Ю. Глазьев // Международная экономика. – 2010. – № 5. – С. 5 – 27.
3. Колемаев, В. А. Математическая экономика : учебник для вузов / В. А. Колемаев – М. : Юнити, 2005. С. 121 – 126.
4. Кутернин, М. И. Естественные монополии как инструмент решения комплексной задачи импортозамещения и модернизации экономики России / М. И. Кутернин // Вестник университета. – 2017. – № 7 – 8. – С. 114 – 120.
5. Кутернин, М. И. Моделирование процесса перевооружения экономики страны при управлении через ее естественные монополии / М. И. Кутернин // Вестник самарского государственного экономического университета, Самара, СГЭУ, – 2009. – № 10(60). – С. 46 – 53.
6. Молчанова, Н. П. Финансовые аспекты замещения импорта в России : региональный опыт создания кластеров / Н. П. Молчанова, И. Н. Молчанов // Экономика. Налоги. Право. – 2015. – № 2. – С. 67 – 74.

7. Прямая линия с Владимиром Путиным [Электронный ресурс] / Стенограмма. – Режим доступа : <http://moskva-putinu.ru/#page/question> (дата обращения : 10.09.2017).
8. Соловьев, А. И. Импортзамещение в России : проблемы и пути решения / А. И. Соловьев // Экономика. Налоги. Право. – 2016. – № 4. – 66 – 71.
9. Яременко Ю. В. Научно-технический прогресс и структурные сдвиги в экономике СССР / Ю. В. Яременко // Проблемы прогнозирования. – 1997. – № 2. – С. 3 – 9.

УДК 338

А.Б. Лукашевич

НОВАЦИИ СПЕЦИАЛЬНЫХ НАЛОГОВЫХ РЕЖИМОВ ДЛЯ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В 2017 ГОДУ. ПЕРЕХОД СТРАХОВЫХ ВЗНОСОВ ПОД КОНТРОЛЬ НАЛОГОВИКОВ

***Аннотация.** Малое предпринимательство, способствующее созданию новых рабочих мест, выполняет ряд важных социально-экономических задач, поэтому для его развития и поддержки в экономически развитых странах используются различные системы налоговых льгот, упрощения ведения учета и подачи налоговой отчетности. В статье рассматриваются изменения, внесенные с 2017 г. в специальные налоговые режимы для субъектов малого бизнеса, связанные с условиями их применения. Отражены особенности обложения страховыми взносами на обязательное пенсионное, социальное и медицинское страхование малого предпринимательства. Особое внимание уделено анализу проблем, возникающих у налогоплательщиков в связи с нововведениями.*

***Ключевые слова:** малое предпринимательство, индивидуальные предприниматели, государственная поддержка, налоговое законодательство, налоговый режим, единый налог, страховые платежи, нововведение.*

Anna Lukashevich

INNOVATIONS OF SPECIAL TAX REGIMES FOR SMALL BUSINESS IN 2017. TRANSITION OF INSURANCE PREMIUMS TO TAX AUTHORITIES

Annotation. Small business, contributing to the creation of new jobs, and performs a number of important socio-economic tasks, therefore, for its development and support in economically developed countries used different systems of tax exemptions, simplification of accounting and filing of tax reports. The article examines changes from 2017 in special tax regimes for small business entities related to the conditions of their application. The features of taxation of insurance contributions for compulsory pension, social and medical insurance for small businesses. Special attention is paid to analysis of problems encountered by taxpayers in connection with the innovations.

***Keywords:** small business, individual entrepreneurs, government support, tax laws, taxation, single tax, insurance payments, innovation.*

Малое предпринимательство, положительно влияющее на формирование конкурентной среды, обеспечивающее эффективную занятость населения, является значимым элементом экономической системы государства. Поэтому в большинстве стран мира к приоритетным направлениям налоговой политики относится поддержка и стимулирование малого предпринимательства. В мировой практике существуют разнообразные средства его налоговой поддержки, такие как налоговые скидки и налоговый кредит, снижение ставок по налогу на прибыль, применение упрощенных систем налогообложения и другие. Как правило, налоговое стимулирование достигается путем использования системы налоговых льгот в совокупности с упрощением подачи налоговой отчетности и порядка администрирования [7].

С 2002 г. вступил в силу раздел VIII.1. Специальные налоговые режимы в Налоговый кодекс Российской Федерации. Для малого бизнеса предусмотрены альтернативные системы налогообложения, формирующие особый порядок определения элементов налогообложения, а также освобождение

от уплаты отдельных налогов. Общей особенностью таких систем налогообложения является то, что единый налог заменяет ряд налогов, которые должны уплачиваться при применении общей системы налогообложения. Это приводит к существенному снижению налоговой и административной нагрузки на малый бизнес. Налоговым законодательством введены многочисленные ограничения на применение этих налоговых режимов, закрывающие доступ к ним для предприятий крупного и среднего бизнеса [8].

Запутанность и частое изменение налогового законодательства России в совокупности с низкой финансовой грамотностью начинающих предпринимателей создают для них существенные проблемы. Отсутствие для представителей малого бизнеса мероприятий по информированию и разъяснению осуществляемых изменений в налоговом законодательстве приводит к увеличению временных и психологических издержек, связанных с ведением учета, а при допущении ошибок в исчислении налогов и сроков подачи налоговых деклараций грозят большими штрафами. Предприниматель или сам должен обладать профессиональными знаниями по бухгалтерскому и налоговому учету, или заключать договор с высокооплачиваемым специалистом в области бухгалтерского учета и налогообложения.

С 1 января 2017 г. в НК РФ вступили в силу ряд изменений, касающихся специальных налоговых режимов для малого бизнеса. Рассмотрим их подробнее.

1. Упрощенная система налогообложения (УСН).

Переход на УСН возможен при определенных условиях. К ним относятся:

- доход в пределах установленного лимита при подаче уведомления о переходе на спецрежим;
- ограничение численности работников за налоговый (отчетный) период;
- ограничение остаточной стоимости основных средств организации;
- доля участия других организаций в уставном капитале организации, желающей перейти на УСН;
- отсутствие у организации филиалов [6].

В 2013-2016 гг. при переходе на УСН предельная величина дохода по итогам 9 месяцев того года, в котором подано уведомление о переходе на УСН, не должна была превышать 45 млн руб. Эта величина подлежала ежегодной индексации на коэффициент-дефлятор, установленный на тот год, в котором подается уведомление о переходе на УСН. На 2016 г. коэффициент-дефлятор был установлен в размере 1,329. Следовательно, предельная величина дохода для перехода на УСН с 2017 г. составляла 59, 805 млн руб. ($45 \times 1,329$) [9].

При переходе на УСН с 2018 г. при подаче уведомления в 2017 г. предельная величина дохода увеличена и не должна составлять более 112,5 млн руб. Изначально предельную величину дохода предполагалось увеличить до 90 млн руб. Изменилась и предельная величина дохода по итогам отчетного (налогового) периода, превышение которой лишает право налогоплательщиков применения УСН:

- в 2016 г. – 60 млн руб., увеличенная на коэффициент – дефлятор 1,329, т.е. 79,74 млн руб.;
- в 2017 г. – 150 млн руб.

Индексация пороговых величин доходов приостанавливается на 2017–2019 гг., а в 2020 г. она предусмотрена в размере 1. Кроме того, с 2017 г. предельная величина остаточной стоимости основных средств по данным бухгалтерского учета увеличивается со 100 млн руб. в 2016 г. до 150 млн руб. в 2017 г. [9].

Индивидуальные предприниматели, применяющие нулевую ставку единого налога, устанавливаемую региональными законами при осуществлении деятельности в производственной, социальной и (или) научной сферах, в сфере бытовых услуг, в течение двух налоговых периодов с 2017 г. не

будут уплачивать минимальный налог только при условии налогообложения – доходы за вычетом расходов. Ранее уплата минимального налога не зависела от объекта налогообложения.

Уточнен порядок подачи уведомления при переходе на УСН. Обязанность подачи уведомления в налоговые органы для вновь созданных организаций или вновь зарегистрированных индивидуальных предпринимателей в течение тридцати дней после постановки на налоговый учет при принятии решения о применении УСН было ранее определено п. 2 ст. 346.13 НК РФ, а срок подачи уведомления при переходе на УСН организаций или индивидуальных предпринимателей, которые ранее были налогоплательщиками единого налога на вмененный доход (ЕНВД), до 2017 г. НК РФ четко не определял. Теперь эта статья НК РФ дополнена информацией об обязанности подачи уведомления о переходе на УСН не позднее 30 календарных дней со дня прекращения обязанности по уплате ЕНВД [3; 5].

Ранее об обязанности ведения отдельного учета определялась при совмещении двух режимов: упрощенной системы налогообложения и системы налогообложения в виде единого налога на вмененный доход для отдельных видов деятельности. Теперь отдельный учет должен вестись и при совмещении упрощенной системы налогообложения с патентной системой налогообложения.

У налогоплательщиков-работодателей, применяющих УСН, появляется новый вид расходов – независимая оценка квалификации работников и лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности. Процедура проверки квалификации может быть оплачена и самим работником.

Следует отметить еще одно нововведение, вступившее в силу с 03 июля 2016 г., которое распространяется на правоотношения, возникающие с 01 января 2016 г. Это относится к учету в составе расходов сумм платежей в счет возмещения вреда, причиняемого автомобильным дорогам общего пользования федерального значения транспортными средствами, имеющими разрешенную максимальную массу свыше 12 т, но не полностью, а только в части превышения суммы платы над суммой транспортного налога [6].

До 2013 г. налогоплательщики, применяющие УСН, были освобождены от обязанностей ведения бухгалтерского учета. В настоящее время они обязаны вести бухгалтерский учет, а с 2014 г. введена обязательная для всех электронная отчетность. В течение отчетного (налогового) периода «упрощенцы» должны контролировать предельные величины доходов, средней численности работников, остаточной стоимости основных средств [1; 3].

2. Система налогообложения для сельскохозяйственных товаропроизводителей – единый сельскохозяйственный налог (ЕСХН).

Налогоплательщики ЕСХН так же получили возможность учитывать в расходах затраты на проведение независимой оценки квалификации работников и сумм платежей в счет возмещения вреда, причиняемого автомобильным дорогам общего пользования федерального значения транспортными средствами с массой свыше 12 т в части превышения суммы платы над суммой транспортного налога [6].

3. Патентная система налогообложения (ПСН).

Изменился порядок подачи заявления на получение патента, если предприниматель планирует осуществлять деятельность в г. Москве, г. Санкт-Петербурге и г. Севастополе. Если гражданин проживает в городе и принимает решение об осуществлении деятельности на основании патента с момента своей регистрации в качестве предпринимателя в этом городе, то заявление он должен подать в налоговый орган по месту жительства. Если он планирует вести деятельность в другом городе, то заявление может быть представлено в любой территориальный налоговый орган соответствующего города федерального значения [6].

4. Система налогообложения в виде единого налога на вмененный доход для отдельных видов деятельности (ЕНВД).

Особенность данного специального налогового режима заключается в том, что размер единого налога рассчитывается заранее, исходя из предполагаемого в будущем дохода [3]. Индивидуальные предприниматели (ИП), не производящие выплат и иных вознаграждений физическим лицам, по-прежнему могут полностью уменьшать единый налог на уплаченные за себя страховые взносы. Если сумма уплаченных взносов равна или превышает сумму исчисленного единого налога, то налог платить не надо. До 2017 г. организации и индивидуальные предприниматели, выплачивающие вознаграждение физическим лицам, могли уменьшить единого налога на следующие суммы:

- страховые взносы с выплат своим работникам;
- пособия по временной нетрудоспособности (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), выплаченные работникам за счет средств работодателя;
- платежи (взносы) по договорам добровольного страхования своих работников.

Возможность уменьшения единого налога индивидуальными предпринимателями на взносы, уплаченные за свое страхование, НК РФ не предусматривалось.

С 1 января 2017 г. указанные индивидуальные предприниматели уменьшают ЕНВД в том числе на взносы за свое: обязательное пенсионное страхование и обязательное медицинское страхование. Сумму единого налога они могут уменьшить не более чем на 50 % [6]. Следует отметить начало действий новых редакций Общероссийского классификатора видов экономической деятельности (ОКВЭД2) и Общероссийского классификатора продукции по видам экономической деятельности (ОКПД2). Деятельность должна осуществляться на основании соглашений бытового подряда или договоров возмездного оказания услуг Потребителем результатов деятельности организации или индивидуального предпринимателя на ЕНВД должно быть население, а не организации [4]. Работать на вмененном режиме можно до 1 января 2021 г., ранее планировалась отмена этого специального режима с 2018 г. [6].

В связи с прекращением действия Федерального закона от 24.07.2009 г. № 212 ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования» и вступлением в силу с 1 января 2017 г. новой главы 34 НК РФ «Страховые взносы», обязанность по администрированию страховых взносов на обязательное пенсионное, социальное и медицинское страхование возложена на налоговые органы. Представлять отчетность по страховым взносам теперь нужно в налоговую инспекцию. Исключением является контроль за исчислением и уплатой страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, который остается в ведении фонда социального страхования Российской Федерации (ФСС РФ) [6].

Для организаций и индивидуальных предпринимателей, выплачивающих вознаграждения физическим лицам, установлена предельная величина базы для исчисления страховых взносов:

- 1) на обязательное пенсионное страхование – как средняя заработная плата в РФ с учетом повышающего коэффициента (в 2017 г. – 1,9), округленная до тысяч рублей, и увеличенная в 12 раз;
- 2) на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством – как средняя заработная плата в РФ с учетом ежегодной индексации;
- 3) тарифы страховых взносов для этих плательщиков на период 2017 – 2019 гг. определены в следующих размерах - общий тариф 30 %, в том числе:
 - на обязательное пенсионное страхование – 22 % (в пределах установленного лимита) и 10 % (свыше лимита);

- на обязательное социальное страхование – 2,9 % в пределах установленного лимита (для нерезидентов – иностранных граждан и лиц без гражданства на случай временной нетрудоспособности – 1,8 % (кроме высококвалифицированных специалистов);
- на обязательное медицинское страхование – 5,1 % [6].

Для некоторых хозяйствующих субъектов предусмотрены льготы. Так, в 2017 г. предусмотрены пониженные страховые взносы для деятельности: в особых экономических зонах, в области инноваций, представителей малого бизнеса, применяющего УСН в отношении ряда видов экономической деятельности, ИП, применяющих ПСН, и других.

Следовательно, в течение 2017 – 2018 гг. организации малого бизнеса в отношении видов экономической деятельности согласно ст. 427 НК РФ, применяющие УСН и индивидуальные предприниматели, применяющие УСН и ПСН, для налогоплательщиков ЕНВД, выплачивающих вознаграждения физическим лицам, страховые платежи обязательное пенсионное страхование составят 20 %. Оплата страховых взносов по обязательному социальному страхованию и обязательному медицинскому страхованию на этот период не предусмотрена. Указанные организации и ИП, применяющие УСН, смогут применять эти пониженные тарифы страховых взносов, если их доходы за налоговый период не превышают 79 млн руб. [6].

Налоговым законодательством предусмотрены другие пониженные тарифы страховых взносов. Величина личных страховых взносов для плательщиков, не производящих выплат физическим лицам, будет зависеть, как и ранее, от минимального размера оплаты труда (МРОТ) на 1 января текущего года. Последнее увеличение МРОТ было 1 июля 2016 г. На 1 января 2017 г. Федеральный МРОТ составил 7 500 руб., следовательно, обязательно возрастут и личные страховые взносы ИП в 2017 г. [10].

Тарифы страховых взносов для этих плательщиков:

- на обязательное пенсионное страхование – 26 % (в пределах установленного лимита);
- на обязательное социальное страхование – 2,9 % в пределах установленного лимита (для нерезидентов – иностранных граждан и лиц без гражданства на случай временной нетрудоспособности – 1,8 % (кроме высококвалифицированных специалистов);
- на обязательное медицинское страхование – 5,1 % [6].

Такие плательщики уплачивают за себя фиксированные суммы страховых взносов:

- 1) если размер полученных доходов за расчетный период не превышает 300 000 руб.:
 - на обязательное пенсионное страхование: 23 400 руб. ($7\,500 \text{ руб.} \times 12 \text{ мес.} \times 26 \%$);
 - на обязательное медицинское страхование: 4590 руб. ($7\,500 \text{ руб.} \times 12 \text{ мес.} \times 5,1 \%$);
- 2) если размер полученных доходов за расчетный период превышает 300 000 руб.:
 - на обязательное пенсионное страхование увеличиваются на 1 % от доходов свыше лимита: ($7\,500 \text{ руб.} \times 12 \text{ мес.} \times 26 \%$) + (сумма превышения 300 000 руб. $\times 1 \%$);

Однако сумма личных взносов на пенсионное страхование за 2017 г. не может превышать 8 МРОТ: 187 200 руб. ($7\,500 \text{ руб.} \times 8 \times 26 \% \times 12 \text{ мес.}$).

– на обязательное медицинское страхование остается прежним: 4590 руб. ($7\,500 \text{ руб.} \times 12 \text{ мес.} \times 5,1 \%$). Взносы по обязательному социальному страхованию предприниматели, не производящих выплат физическим лицам, не платят. Для расчета страховых взносов доход ИП определялся по правилам НК РФ в зависимости от применяемого режима налогообложения.

Отдельного внимания заслуживает информация о размещении в открытом доступе базы данных о субъектах малого и среднего предпринимательства. На сайте ФНС с 1 августа 2016 г. работает Единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства. Любое заинтересованное лицо может воспользоваться бесплатным сервисом для того чтобы проверить информацию о хозяйствующем субъекте [2].

В России поддержка малого бизнеса регулируется Федеральным законом от 24.07.2007 г. № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» [9]. Система государственной поддержки малого предпринимательства включает в себя целевое финансирование из государственного бюджета организаций приоритетных сфер деятельности, введение упрощенных форм сертификации и лицензирования. Начинающие предприниматели могут получать бесплатные юридические консультации. К сожалению многие формы государственной поддержки и налоговые льготы большинству предпринимателей не известны из-за низкой финансовой грамотности и несовершенства информационного обеспечения о государственных инициативах для малого бизнеса.

Библиографический список

1. Горина, Г. А. Новации упрощенной системы налогообложения продолжаются. Учетно-аналитическое обеспечение – информационная основа экономической безопасности хозяйствующих субъектов / Г. А. Горина, А. Б. Лукашевич // Сборник научных трудов и результатов совместных научно-исследовательских проектов. РЭУ им Г. В. Плеханова – М. : «АУДИТОР», 2017. – Часть I – С. 99 – 102.
2. Единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://ofd.nalog.ru> (дата обращения : 01.04.2017).
3. Лукашевич, А. Б. Развитие налогового стимулирования субъектов малого бизнеса в России – Проблемы экономики, управления и статистики : сборник трудов международной научно-практической конференции 15 – 18 марта 2016 года. Научное издание. – Орел : «Научное обозрение», 2016. – С. 199 – 201.
4. Малых, Н. И. Управление налоговыми рисками корпорации / Н. И. Малых, Н. А. Проданова // Финансовый менеджмент. – 2015. – № 5. – С. 124 – 130.
5. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) от 31.07.1998 № 146-ФЗ (ред. от 18.07.2017) [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://link.ac/5mbq> (дата обращения : 01.04.2017).
6. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ (ред. от 29.07.2017) [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://link.ac/5mbp> (дата обращения : 01.04.2017).
7. Полозков, М. Малому и среднему предпринимательству необходима налоговая поддержка / М. Полозков, Р. Чванов // Государственная служба. – 2015. – № 4. – С. 52 – 55.
8. Толстова, А. З. Анализ проблем малого бизнеса в современной экономике / А. З. Толстова, К. А. Гуслякова // Экономика и предпринимательство. – 2017. – № 2(2). – С. 364 – 368.
9. Федеральный закон от 24.07.2007 № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» (ред. от 03.07.2016) [Электронный ресурс]. – Режим доступа : Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (дата обращения : 01.04.2017.)
10. Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (ред. от 19.12.2016) [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://link.ac/5syX3> (дата обращения : 01.09.2017).

УДК 378.014.25

Е.А. Халимон

УСЛОВИЯ И ФАКТОРЫ УСПЕШНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА ВУЗОВ РОССИИ И ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН

Аннотация. Развитие совместных программ становится одним из магистральных направлений развития международного сотрудничества между вузами разных стран мира. Планирование международных программ обучения представляет собой сложный процесс, тесно связанный с экономикой стран вузов, их политической, культурной, социальной и общественной жизнью, а их реализация может способствовать решению целого ряда стратегических задач не только образовательного учреждения, но и всей образовательной отрасли страны в целом, однако сопровождается множеством проблем. В данной статье автором выделены условия, способствующие становлению взаимовыгодного сотрудничества вузов России и зарубежных стран, а также подробно рассмотрены факторы, позволяющие решить текущие организационно-правовые проблемы и стратегические задачи в рамках планирования и реализации двойных программ.

Ключевые слова: образовательные программы, вуз, программа двойных дипломов, международное сотрудничество, высшее образование, фактор конкурентоспособности, финансирование.

Ekaterina Halimon

CONDITIONS AND FACTORS OF SUCCESSFUL COOPERATION OF RUSSIAN AND FOREIGN UNIVERSITIES

Annotation. The development of joint programs has become one of the main directions of international cooperation between universities of different countries. Planning international educational programs is a very complex process, as they are closely linked with the economies of countries where universities are situated, with their political, cultural, social and public life. The implementation of such joint programmes contributes to the solution of a number of strategic objectives not only of educational institutions, but of the education sector as a whole. However, it is accompanied by many problems. In this article, the author has identified some conditions that contribute to the formation of mutually beneficial cooperation between educational institutions of Russia and foreign countries, and have detailed the factors that lead to solving current legal problems and strategic challenges in the planning and implementation of joint programs.

Keywords: educational program, university, double degree programs, international cooperation, higher education, factor of competitiveness, financing.

Начиная с 50-х гг. прошлого столетия правительства ведущих мировых государств стали рассматривать науку и образование как важный инструмент внешнеполитической деятельности, и уже в середине XX в. сформировалась отрасль мирового хозяйства, занявшая достойное место на международном рынке образовательных услуг. В то же время проходил процесс формирования единого европейского образовательного пространства, стимулировавший интеграционные процессы в этой сфере. Законодательно закрепленным итогом рассматриваемого процесса на сегодняшний день является подписание Болонской декларации 48 странами, в том числе и Россией [8].

Современное состояние мирового образовательного рынка указывает на сформировавшуюся на базе Болонской конвенции глобальную систему международного сотрудничества. Эксперты в сфере высшего образования считают, что «никакая другая форма взаимодействия вузов не дает таких весомых результатов в развитии сотрудничества с зарубежными партнерами, как совместные про-

граммы» [8, с. 41]. Создание и развитие совместных образовательных программ позволяет сближать системы высшего образования с зарубежными, гарантируя престижность и законность выдаваемых вузами двойных дипломов. Внедрение различных образовательных программ является сложным процессом, требующим грамотного управления интеллектуальным трудом высококвалифицированных участников.

Анализируя имеющийся мировой опыт, можно констатировать наличие двух основных типов программ международного уровня, основывающихся на базе глобального обучения. К первому типу относится обмен студентами, преподавателями и другими научными кадрами. Он осуществляется на условиях взаимного сотрудничества вузов и включает в себя программы двойных дипломов (ПДД). Ко второму типу относятся иные формы совместных образовательных программ с целью «привлечения знаний» – это приглашение зарубежных преподавателей и специалистов для организации курсов, семинаров, проведения модульных занятий по разным специализациям в зависимости от профиля вуза и его особенностей, зарубежные стажировки, академические программы обмена, программы дополнительного образования и т. д.

Необходимо отметить, что при создании и реализации ПДД отечественные вузы и их зарубежные партнеры сталкиваются с рядом возникающих трудностей, к которым можно отнести:

- отсутствие достаточного финансового ресурса;
- коммуникационные, социальные, организационные, ценовые, личностные барьеры;
- законодательные и миграционные условия;
- отсутствие достаточного уровня знания иностранного языка преподавателями и студентами;
- трудности поддержания качества обучения в соответствии с программными требованиями.

В настоящее время в России высшим учебным заведениям приходится самостоятельно решать вопросы привлечения финансовых ресурсов, необходимых для открытия и/или поддержания ПДД. Обычно поддержка происходит за счет бюджета родителей студентов, обучающихся по этим программам, однако в зарубежных вузах существуют программы поддержки университетов государствами, участвующими в этих процессах, есть работающие в этих направлениях частные, общественные организации, в которых выдаются льготные кредиты, много образовательных некоммерческих и коммерческих программ. Зарубежные университеты, научно-исследовательские институты и государство в целом в приоритетном порядке поддерживают функциональную мобильность своих преподавателей и студентов. Такой политики финансового обеспечения ПДД на уровне государства, общества и бизнеса в России пока нет, хотя этот вопрос много раз поднимался на уровне Министерства образования и науки. Об улучшении поддержки образования на пленарном собрании Санкт-Петербургского экономического форума в 2017 г. В. В. Путин говорил: «Именно талант исследователя, квалификация инженеров и рабочих являются важнейшим условием конкурентоспособности экономики и страны в целом, поэтому считаю образование тем самым, на что мы должны обратить внимание в ближайшие годы» [3].

Очевидным является тот факт, что финансовая потребность при создании партнерства вузов по образовательным программам велика. Ресурсная необходимость возникает уже на первоначальном организационно-подготовительном этапе и выражается в проведении переговорных встреч с партнерами, в финансировании командировок, преодолении языковых барьеров и в дальнейшем, на следующем этапе – создание инфраструктуры совместного образовательного проекта, резервирование средств на оплату преподавателей, затраты на рекламу в средствах массовой информации, на маркетинговые исследования и т. д. Необходимо отметить, что не все вузы готовы проводить последовательную политику промоутирования ПДД. Практика показывает, что они затратные, и чтобы выйти

на самоокупаемость и прибыльность требуются гарантированные источники финансирования, терпение, настойчивость и время. О результатах можно судить спустя годы работы в этом направлении.

Стабильное финансирование для вузов является одной из важных сторон в их деятельности и неверным шагом является то, что годовые статьи бюджетов на образование не увеличиваются, а имеют тенденцию к уменьшению. Так, расходы федерального бюджета по разделу «Образование» в рамках реализации государственных программ (ГП) Российской Федерации в 2014-2016 гг. составили 448,49, 412,75 и 395,76 млрд руб. соответственно (см. рис. 1), что указывает на недостаточность финансовых ресурсов для нормального функционирования и развития высших учебных заведений [4]. Более того, выделенные финансовые ресурсы направлены на такие цели, как популяризация русского языка за рубежом, увеличение заработной платы педагогов, современное оснащение вузов, создание российских центров культуры за рубежом, увеличение процедур признания российского образования в других странах, создание новых университетов в отдаленных регионах, а также выход российских вузов в топовые позиции международных рейтингов. Однако нет в бюджете предусмотренных расходов на развитие вузами программ международного сотрудничества, как и нет целевых показателей, по которым можно было бы оценить эффективность работы учебных заведений в этом направлении.

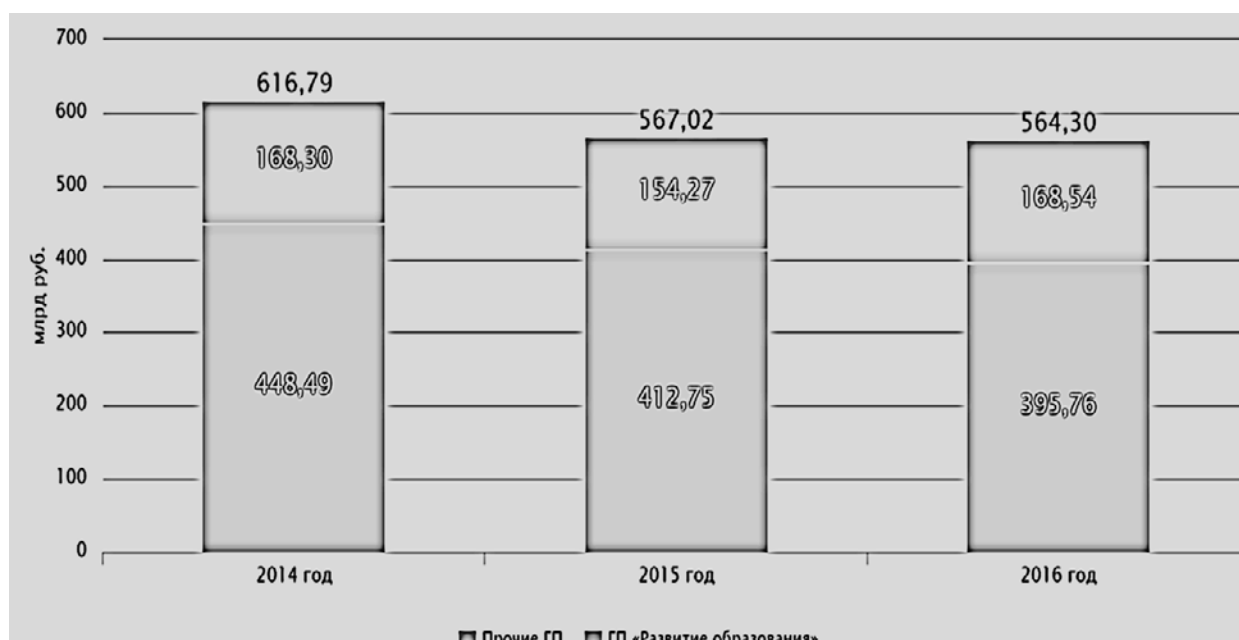


Рис.1. Расходы федерального бюджета по разделу «Образование» в рамках реализации государственных программ Российской Федерации в 2014–2016 гг., млрд руб. [4].

Это было связано с ограниченностью ресурсов из-за падения цен на сырьевую составляющую всего бюджета, поэтому финансирование высшего образования из всех уровней и источников уменьшилось, показав практику остаточности финансирования образования и науки.

Государственное финансирование вузов можно разделить по следующим направлениям:

- 1) направление средств на непосредственное финансирование учебного процесса;
- 2) средства, направляемые на развитие инфраструктуры вузов через финансирование государственных органов управления образованием;
- 3) государственная помощь студентам: стипендии, займы, кредиты, гранты, налоговые льготы, образовательные субсидии.

Сегодня многие вузы в рамках законов, требований, правил и сложившейся практики находят источники пополнения своего образовательного бюджета через сдачу в аренду неиспользуемых площадей, оказание платных услуг кафедрами и институтами, привлечение добровольных, спонсорских взносов, выполнение договорных коммерческих услуг, разрабатывают и внедряют модели финансирования своего развития и перспективных, приоритетных программ, таких как ПДД.

Еще одним фактором, сдерживающим успешное развитие международных образовательных программ, является недостаточное владение иностранным языком студентами, преподавателями и научными сотрудниками, вовлеченными в этот процесс. Это относится в равной мере как к иностранным студентам и преподавателям, так и к российским.

Незнание иностранного языка отечественными преподавателями не гарантирует точную передачу материала при обучении и ведет к отсутствию достаточных профессиональных навыков у учащихся. Быстрота ответов на вопросы и выполнения заданий может быть тогда, когда есть высокий профессиональный уровень знаний иностранного языка.

Так, на международном экономическом форуме, проходившем в июне 2010 г., ректор одного из исследовательских университетов г. Санкт-Петербурга отметил, что внедрение программ изучения английского языка в партнерстве с Cambridge University Press в техническом вузе требует «перестройки инфраструктуры, кардинального изменения учебного плана и самой серьезной переподготовки преподавателей» [9, с. 35]. При развитии ПДД практически во всех отечественных университетах необходимо заново проводить обучение иностранным языкам из-за недостаточного их уровня.

Углубленно, профессионально изучать иностранный язык слушателю необходимо для вхождения в единое европейское образовательное пространство, освоения новых методик и технологий, успешного применения полученных знаний и навыков в процессе своей практической деятельности. Владея в совершенстве иностранным языком и получив специальность по ПДД, выпускники уверенно чувствуют себя в процессе трудовой деятельности, не сомневаются в своих знаниях, способностях и возможностях, более востребованы по сравнению с другими выпускниками, получившими одно отечественное образование, коммуникабельны, хорошо себя чувствуют в иноязычной среде, имеют необходимые навыки бизнес этики, принятые в зарубежных компаниях, умеют себя показать и представить. Вопрос трудоустройства для них перестает быть проблемой, так как такие специалисты нужны как в России, так и за рубежом.

Рассматривая факторы, сдерживающие успешное развитие ПДД в России, необходимо разобратся с причинами, из-за которых вузы сталкиваются с серьезными трудностями и проблемами при разработке и реализации таких программ. К таким причинам можно отнести:

- 1) личностные: низкая способность и отсутствие желания к адаптации, честолубие и недоверие, а также жажда лидерства. Эти причины часто препятствуют успешному сотрудничеству, на их преодоление, наряду с другими, требуется время, средства, терпение;
- 2) социальные: недостаточное признание одной из сторон способностей партнера, недостаточная поддержка и готовность к компромиссным решениям, противоречивые, не единые цели достижения результата и средства для работы по программе. Цена совместного сотрудничества с зарубежными коллегами высока, как в моральном, профессиональном, так и в материальном плане;
- 3) организационные: ненормированность временных затрат при работе над программами, не проработанные учебные планы, частое искажение правил и предписаний, изменение устоявшихся позиций и требований.

Данные факторы возникают из-за не всегда единого понимания специфики деловой и образовательной практики в области программного сотрудничества, непонимания истории и культуры стран-партнеров, возникающей в процессе работы, выполнения ежедневных заданий и решения воз-

никающих ситуационных вопросов. Партнеры из-за вышеперечисленной коммуникационной проблематики медленно реагируют на запросы противоположной стороны, приводят не веские аргументы, избегают открытого, прямого общения, не слышат и не слушают друг друга.

Также существуют в нормальном функционировании ПДД барьеры законодательного и миграционного характера. До настоящего времени на уровне Министерства образования и науки РФ с другими органами государственной власти не разработана и не принята законодательно программа по международному сотрудничеству университетов с определением понятия «программа двойного диплома». Из этого следует, что нет комплекса нормативных и методических материалов по организации ПДД, включающих:

- готовый портфель документов, облегчающих оценку их для взаимного признания;
- документы нормативного содержания, в которых определяется правовой статус образовательных организаций;
- нормативные положения, закрепляющие порядок соблюдения правовых режимов (пребывание иностранных преподавателей и студентов в период обучения по ПДД);
- вопросы налогообложения участников программы обучения;
- пакет законодательных предложений по паспортно-визовому сопровождению работающих по программам;
- определение источников выделяемых средств для обучения студентов;
- отсутствие долгосрочной программы интернационализации высшего образования в России по ПДД;
- утвержденную стратегию по привлекательности системы российского образования для иностранных студентов и преподавателей.

Кроме того, отсутствуют поощрительные стимулы по созданию сетевого взаимодействия вузов, работающих по ПДД, не создан на постоянной основе многоуровневый информационный портал на иностранных языках и русском, который служил бы интегратором и распространителем информации для участников процесса. Кроме этого, нет сетевого сотрудничества российских университетов и иностранных партнеров в рамках исследовательских программ по общему подходу понимания образовательных и исследовательских проектов, итогов обучения и системы обеспечения качества. Не существует единых программ повышения уровня квалификации преподавателей и администраторов.

Серьезным барьером для свободного въезда в РФ является получение иностранным студентом визы. Основанием для ее получения является приглашение, оформленное федеральным или территориальным органом исполнительной власти. Такая сложившаяся практика затрудняет осуществление мобильности в рамках международных образовательных программ. Оформление виз предусматривает прохождение двух процедур – оформление приглашения и получение в соответствующем органе визы. Для этого требуется масса времени и бюрократическое прохождение инстанций и кабинетов при визовом оформлении.

Следует также отметить, что иностранные студенты не имеют право заниматься трудовой деятельностью во время освоения образовательных программ – это препятствующее ограничение для студентов. Имея право на временную трудовую деятельность, студент имел бы возможность трудоустроиться на основании учебной визы без дополнительных разрешительных документов, чем бы повысил свое материальное положение и уровень знания иностранного языка.

Опыт разработки и реализации ПДД говорит о том, что каждая такая программа является уникальной индивидуальной авторской разработкой. Интенсивность нагрузки, которая приходится на руководителя образовательной программы, очень велика. Содержание программы представляет собой многослойный конечный интеллектуальный продукт, а управление ею – процесс постоянного межкультурного взаимодействия. Вопросы, связанные с обеспечением функционирования програм-

мы и организацией мобильности студентов, требуют четкого согласования с различными административными структурами университета, которые часто не имеют опыта и не могут отвечать на возникающие вопросы, создавая сложности в управлении образовательным процессом. Это касается привлечения сотрудников финансовых структур университета, отдела кадров, отдела по набору иностранных студентов. Даже если ПДД декларируются как часть стратегии университета, несогласованность действий административных структур и отсутствие выстроенной системы поддержки и обучения иногда приводит к тому, что на практике за подобные программы несет ответственность руководитель или инициативная группа лиц. Это создает риск потери программы при замене организаторов, координаторов и администраторов.

Уникальность программы также состоит в том, что авторская разработка обязывает повышать профессионализм и разносторонность всех участвующих в процессе обучения по ПДД сотрудников. Заставляет административный, профессорско-преподавательский состав перестраиваться, приобретать современные навыки обучения и управления учебным процессом и приобретать самостоятельно навыки международного взаимодействия и сотрудничества.

Программы международного обучения тесно связаны с:

- экономикой стран, союзов и регионов, где расположены зарубежные вузы-партнеры, их политикой, культурной, социальной и общественной жизнью, новыми передовыми технологиями и инновациями, которыми они располагают;
- требованиями законов и правил, традиций, имеющегося образовательного опыта, что воспитывает, дисциплинирует, обязывает учиться и работать более собранно, эффективно, в жестком режиме;
- осознанием происходящих интеграционных процессов в обучении для овладения современными управленческими навыками, гарантирующими грамотное научное планирование, умение работать в коллективе, обеспечивать новизну, нестандартность и прогрессивность мышления.

Как отмечалось ранее, для успешного внедрения ПДД требуется институциональная поддержка с целевым направлением из бюджета средств на совместные программы двойных дипломов. Декларированная поддержка вузов отражена в Федеральном законе № 273–ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в редакции, действующей от 29.12.2012 г.), где закреплено содействие развитию сотрудничества российских и иностранных образовательных организаций, педагогических, научных и иных работников системы образования, привлечение иностранных граждан к обучению, взаимное признание образования, разработка и реализация совместных образовательных и научных программ с иностранными организациями, проведение совместных исследований, осуществление фундаментальных и прикладных исследований и осуществление инновационной деятельности [5]. Поддержка продекларирована, но реального механизма ее исполнения нет.

По результатам исследований программ двойных дипломов между университетами России и стран-членов Европейского Союза «ANALYSIS OF DOUBLE DEGREE PROGRAMMES BETWEEN EU AND RUSSIAN HEIS», проведенных экспертной комиссией Европейского Союза, были выделены несколько мотивов создания, функционирования и развития программ двойных дипломов. К основным мотивам можно отнести:

- необходимость получить современные, передовые знания и новые технологии, не применяемые в России;
- возможность привлечения иностранного капитала в обучение и инфраструктуру;
- предоставление студентам квалификации, признаваемой в Западной Европе и во всем мире;
- повышение уровня квалификации профессорско-преподавательского состава вуза;

- получение возможности осуществления научно-исследовательских и других работ на базе зарубежных вузовских центров, лабораторий;
- желание увеличить количество принимаемых студентов, расширив профессиональный перечень подготовки по специальностям [9].

Сегодня в западноевропейском и российском сообществе не скрывают, что «осуществление совместных образовательных, научно-исследовательских и научно-технических проектов, проведение конгрессов, симпозиумов, конференций и семинаров в рамках Болонского соглашения является закономерной интеграционной сложившейся связью экономических, финансовых и других бизнес-интересов» [1, с. 40]. Эти интересы должны быть претворены в жизнь, о чем на пленарном собрании Санкт-Петербургского экономического форума в 2017 г. В. В. Путин сказал: «Необходимо развивать совместные проекты в области науки, образования» [3].

Программы двойных дипломов дают основание для коренного пересмотра образовательной и исследовательской работы в вузах, направленной на сегодняшние требования экономического развития России. Они дают возможность осваивать новейшие мировые технологии, в том числе готовить специалистов в области нано-, био-, гелио-, информационно-компьютерных технологий и исследований [6]. Непосредственное участие профессорско-преподавательского коллектива в ПДД гарантирует повышение профессиональной квалификации, которое основывается на изучении и последующем использовании опыта зарубежных методик, новых технологий и информационных систем в обучении. Сотрудничество с зарубежными вузами формирует новые компетенции у преподавателей, а аккредитация ПДД обеспечивает их мобильность.

Основное требование к программе – это оценка результатов обучения. Оценка дается не только представителями академического сообщества, но и работодателями. Только на основании их заключений выносится решение о соответствии требованиям, предъявляемым к программам, и определяется их качество. Среди многообразия путей реализации международных образовательных программ можно определить несколько основных:

- идентичные программы в вузах-партнерах;
- идентичные модули программ, краткосрочные курсы обучения;
- курсы и модули разных вузов, дополняющих друг друга в объеме единой универсальной программы;
- создание совместных университетов.

Последнее является пилотным проектом, отвечающим национальным интересам России, так как должно способствовать повышению престижа российского образования. В «Основных направлениях политики Российской Федерации в сфере международного культурно-гуманитарного сотрудничества» к числу приоритетных задач относится расширение экспорта российских образовательных услуг, в том числе за счет создания совместных с иностранными государствами образовательных учреждений и открытия филиалов российских вузов за рубежом [цит. по 2]. Для отечественных вузов это предполагает возможность приобретения репутации учебного заведения с качественным и современным образованием, нового источника финансирования своей деятельности, возможности привлечения студентов из разных стран мира, а также формирование положительного имиджа российского государства.

Становлению взаимовыгодного сотрудничества учебных заведений и науки способствуют следующие условия.

1. Накопленный за последние годы опыт является исключительно полезным для дальнейшего использования сложившейся практики сотрудничества вузов. Россия уверенно интегрируется в европейское и мировое образовательное пространство.

2. Созданные условия мотивационно-стимулирующие обучение и тесное международное сотрудничество. Вырос авторитет вузов, увеличивается приток студентов и слушателей, учебным заведениям легче привлекать высоко квалифицированных преподавателей, специалистов для обучения по совместным программам. Российские вузы МГУ, МГИМО, РУДН, ВШЭ и многие другие узнаваемы в международном сообществе, так как зарекомендовали себя качественной подготовкой студентов [7].

3. В созданных условиях происходит формирование межкультурной компетенции субъектов образовательной деятельности: внедряются в процесс обучения технологические, методологические и иные новинки, являющиеся совместным результатом творческой деятельности зарубежных и отечественных университетов. Партнерское взаимодействие стимулирует создание новых программ обучения.

4. Условия, создаваемые международными информационно-образовательными средствами, способствуют уверенной интеграции образования и науки в мировое образовательное пространство, рекламируется качество подготовки специалистов, соответствующих требованиям бизнеса, способным решать задачи экономического развития общества.

В учебных заведениях, где сложились и действуют международные связи в области образования, где развивается сотрудничество, внедряются программы двойных дипломов, где перенимаются зарубежные методики образования и системы обеспечения качества преподавания, меняются сложившиеся подходы к образовательному процессу вузов в определенном объеме функционирования решаются текущие организационно-правовые проблемы за счет следующих факторов:

- разработки механизмов, связанных с теоретико-методическими основаниями исследования образовательной совместной деятельности по программам двойных дипломов;
- осуществления на государственном уровне аргументации о критериях выбора концепций, лежащих в основе фундаментальной, долговременной модели международной образовательной деятельности. Такие критерии еще с середины прошлого столетия были выбраны в Америке, Великобритании, Германии;
- осознания необходимости формирования единых форм и методик в международном образовательном сотрудничестве на уровне научных исследований, рассмотрения и утверждения стратегии структурного обновления, решения финансовых, кадровых, методологических вопросов, создания условий для эффективного развития международной деятельности образования как важной отрасли экономики;
- возможности производить оценку деятельности учебных заведений;
- разработки и принятия критериев определения работы, качества оказываемых образовательных услуг.

Зарубежный опыт инвестиций в образование, науку, как одну из ведущих отраслей экономики, показывает, что они хорошо окупаются и дают стимул вкладывать все новые и новые средства. Международный уровень образовательных программ обеспечивает академическую и трудовую мобильность участникам, позволяющую полученные высококачественные знания претворять в жизнь. Сегодня специалисты с двойными дипломами участвуют в высоко технологичных производствах различных экономических областей. Однако до сих пор еще не решена проблема утечки высококвалифицированных российских специалистов со знанием иностранных языков, обучившихся по ПДД, за рубеж.

В заключение хотелось бы отметить, что сегодня в России наблюдается стратегия переориентации с зарубежных ценностей в образовании с иностранных работодателей на внутрироссийские. Глобальные рейтинги ставят отечественные вузы в жесткие рамки, обязывая вести свою деятельность в соответствии с определенными критериями. Это зачастую идет в разрез с уже накопившимся опы-

том и традициями российских вузов. Министерству образования и науки РФ следует настраивать всю систему образования таким образом, чтобы не стремиться вытянуть несколько российских вузов до иностранных рейтингов, а добиться привлекательности и статуса большинства учебных заведений на мировом рынке, чтобы даже малоизвестные региональные вузы были на высоком и достойном уровне. Это позволило бы вывести сотрудничество российских и иностранных университетов на новый уровень с другими целями и задачами. Речь бы шла не о перенимании зарубежного опыта и подгонке под иностранные требования, а о двустороннем обмене знаниями и накопленным опытом, о взаимной заинтересованности и выгоде.

Библиографический список

1. Артамонова, Ю. Д. Совместные образовательные программы вузов : состояние, проблемы, перспективы // Ю. Д. Артамонова, А. Л. Демчук, Е. В. Караваева. – М. : КДУ. – 56 с.
2. Медяник, Е. И. // Совместный университет как инструмент реализации национальных интересов России и Китая // Вестник международных организаций. – Т. 12. – № 1. – С. 7 – 23.
3. Путин В. В. Образование в ближайшие годы станет главным приоритетом России. Сюжет ПМЭФ – 2016 от 17.06.2016 // РИА Новости. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://ria.ru/economy/20160617/1448964965.html> (дата обращения : 25.08.2017).
4. Расходы на образование. Официальный сайт Министерства образования и науки РФ. – Режим доступа : http://fin.edu.ru/InfoPanel/min_obr1.html (дата обращения : 25.08.2017).
5. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // СЗ РФ. – № 14. Ст. 105 – 107. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : Справочная правовая система «Консультант-Плюс» (дата обращения : 25.08.2017).
6. Халимон, Е. А. Приоритеты стратегического планирования в развитии регионов России // Российский экономический интернет-журнал. – 2016. – № 3. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.e-rej.ru/upload/iblock/bc8/bc801dfca5e5c044fa6bbea599bbe396.pdf> (дата обращения : 25.08.2017).
7. Халимон, Е. А. Роль России в международных проектах в сфере образования // Вестник университета (Государственный университет управления). – 2016. – № 10. – С. 249 – 253.
8. Full members of EHEA // Официальный сайт European Higher Education Area (EHEA). – [Electronic resource] – Mode of access : <http://www.ehea.info/pid34250/members.html> (date of access : 25.08.2017).
9. Sinyatkin I., Mishin A., Karpuhina E. Analysis of Double Degree Programmes between EU and Russian HEIs. Final report / The European Union's ENPI Programme for Russia.

РАЗВИТИЕ ОТРАСЛЕВОГО И РЕГИОНАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

УДК 004.9:658.7(061.5)

Т.В. Богданова

К.Д. Кузнецов

ВЛИЯНИЕ ИНФОРМАЦИОННОГО РЕСУРСА НА КАЧЕСТВО СРАВНИТЕЛЬНОГО АНАЛИЗА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МЕХАНИЗМА ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА ПРИ РАЗВИТИИ ТРАНСПОРТНОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ

***Аннотация.** В статье авторами рассмотрено значение информационного ресурса как основы качественного сравнения государственно-частного партнерства при развитии транспортной инфраструктуры на разных социально-экономических этапах развития России. На конкретных примерах проведено сопоставление использования механизма государственно-частного партнерства в сфере транспорта. Выполненный авторами статьи сравнительный анализ дореволюционного и современного опыта государственно-частного партнерства в сфере транспорта показал целесообразность использования метода аналогий при оценке транспортных проектов.*

***Ключевые слова:** государственно-частное партнерство, транспортная инфраструктура, информационный ресурс, финансирование, развитие.*

Tatyana Bogdanova

Konstantin Kuznetsov

INFORMATION RESOURCES EFFECT ON THE QUALITY COMPARATIVE ANALYSIS OF THE MECHANISM OF STATE-PRIVATE PARTNERSHIP IN THE DEVELOPMENT OF TRANSPORT INFRASTRUCTURE

***Annotation.** In the article, authors considered value of information resource as bases of high-quality comparison of public-private partnership at development of transport infrastructure at different social and economic stages of development of Russia. On concrete examples, comparison of use of the mechanism of public-private partnership in the sphere of transport is carried out. The comparative analysis of pre-revolutionary and modern experience of public-private partnership made by authors of article in the sphere of transport showed expediency of use of a method of analogies at assessment of transport projects.*

***Keywords:** public-private partnership, transport infrastructure, information resource, financing, development.*

В условиях реформирования экономики от государства, как от основного социально-экономического регулятора, требуется, с одной стороны, обеспечить условия для экономического роста, а с другой – не допустить падения благосостояния и уровня жизни граждан. Такой подход устанавливает ответственность государства за качество функционирования ряда ключевых отраслей: здравоохранения, образования, службы коммунального хозяйства, транспортной инфраструктуры и других отраслей, необходимых для функционирования общества. Особая ответственность государства применительно к данным отраслям предопределяет их сохранение в государственной собственности. Масштабная приватизация транспортной инфраструктуры может привести к непоправимому ущербу для ее функционирования, что случилось со многими производственными предприятиями в 90-е гг. XX в. [6; 7].

В условиях повышения неопределенности внешней среды государство сталкивается как с дефицитом финансирования важных для национальной экономики отраслей, так и с недостатком опыта управления в них. От государства требуется поиск качественно новых методов поддержания эффективного функционирования и дальнейшего совершенствования таковых отраслей. Одним из таких методов является механизм государственно-частного партнерства, призванный разделить между государством и частным капиталом риски, ответственность, а также финансовые затраты по содержанию и развитию отдельных экономических объектов [1].

В России механизм государственно-частного партнерства закреплен принятым Федеральным законом от 21.07.2005 г. №115-ФЗ «О концессионных соглашениях», основной целью которого является привлечение инвестиций в экономику, обеспечение эффективного использования имущества, находящегося в государственной или муниципальной собственности и повышение качества товаров, работ и услуг, предоставляемых потребителям. Одним из возможных предметов концессии являются объекты транспортной инфраструктуры, включая автомобильные дороги [8].

Транспорт по праву относится к ключевым отраслям, обеспечивающим условия эффективного развития национальной экономики любой страны мира. Огромная территория России с высокой протяженностью с востока на запад в сочетании со значительной неравномерностью плотности населения от 4762,8 чел. на 1 км² в г. Москве до 0,1 чел. на 1 км² в Чукотском АО и существенной удаленностью мест добычи полезных ископаемых от экономически развитых регионов усиливает важность путей сообщения в обеспечении конкурентоспособности отрасли в условиях возрастающей глобальной конкуренции [11].

Весь опыт развития страны, как дореволюционный, так и современный, свидетельствует о том, что высокий рост экономики в России наблюдался в те периоды, когда удавалось обеспечить опережающие темпы роста транспортной системы. Начиная с середины XIX в., Россия вступила в эпоху железнодорожного строительства и уже к 1900 г. обладала мощной железнодорожной сетью, что сделало железнодорожный транспорт системообразующим в транспортной отрасли страны. До этого периода во внутренней транспортной системе системообразующим был водный транспорт, дополненный сухопутными сообщениями. В дальнейшем национальная транспортная система дополнилась автомобильным транспортом, заменившим гужевой, воздушным и трубопроводным видами транспорта при сохранении ведущей роли железных дорог.

На современном этапе развития страны было принято решение об ускоренной автомобилизации, что невозможно без создания адекватной возрастающим потребностям сети автомобильных дорог. Принятая транспортная стратегия России предусматривает значительное увеличение протяженности автомобильных дорог. Так, протяженность федеральных автомобильных дорог общего пользования предполагается увеличить за счет строительства и реконструкции за период 2011-2030 гг. с 50,6 тыс. км до 65,9 тыс. км по базовому сценарию стратегии и до 82,8 тыс. км по ее инновационному сценарию. При этом планируется долю автомагистралей первой категории поднять с 6,8 % до 16,5 % по базовому сценарию и до 25,8 % по инновационному [10].

В условиях ограниченности инвестиционных средств используется механизм государственно-частного партнерства при строительстве автомобильных дорог на условиях концессии: построены автомобильная дорога «Северный обход города Одинцово» в Московской области, строится федеральная магистраль М11 «Москва – Санкт-Петербург», завершается сооружение «Западного скоростного диаметра» – внутригородской автомагистрали Санкт-Петербурга, реконструируются участки федеральной магистрали М4 «Дон», планируется строительство «Центральной кольцевой автомобильной дороги» и других проектов. Важно отметить, что вышеперечисленные автомобильные дороги являются платными для конечных пользователей и через механизм оплаты за пользование происходит возврат инвестиций в их строительство.

Общеизвестно, что информационное обеспечение относится к стратегическим ресурсам, обеспечивающим функционирование как отдельных субъектов, так и экономики в целом. Современный уровень развития информационных технологий, с одной стороны, открывает возможности, которые были недоступны экономистам прошлого, а с другой – создает дополнительные риски из-за повышения доступности информации для всех участников мирового экономического сообщества. То есть можно говорить о наличии противоположных тенденций: росте доступности информации на фоне разработки способов ее защиты.

Исходной точкой выработки и выбора решения является анализ, включающий изучение имеющегося опыта, что особенно важно для принятия стратегических решений. Конечно, с течением времени характер и условия экономических процессов изменялись и усложнялись. Но существуют наборы инвариантных характеристик, присущих как экономическим системам прошлого, так и настоящего и с определенной долей уверенности можно говорить, что и будущего. Поиск и исследование наборов инвариантных характеристик помогает при управлении экономическими процессами учесть ошибки прошлого, предусмотреть неочевидные риски, найти решение схожих задач, преодолеть существующие ограничения, предсказать и спрогнозировать последствия принимаемых решений. Можно сказать, что историческая информация участвует в информационном моделировании экономических систем.

Россия с ее тысячелетней историей обладает большим и разносторонним историческим опытом, что можно рассматривать как конкурентное преимущество. Путь нашей страны не был гладок, напротив, он изобилует сменами экономического и политического устройства, резкими переходами к новым технологическим укладам, постоянными трансформациями экономической модели, периодами функционирования экономики в предельно жестких условиях мировых войн и другими, подчас уникальными в мировом масштабе явлениями. Не учитывая опыт развития нашей страны, мы в значительной мере утрачиваем возможности для построения эффективной, конкурентоспособной экономики и рискуем повторить в настоящем ошибки прошлого, которые можно было бы избежать и предусмотреть.

Ретроспективный анализ показывает, что задачи, решаемые сегодня и связанные с необходимостью создания путей сообщения большой протяженности в ограниченные сроки при дефиците финансирования, в истории нашей страны уже решались с активным использованием механизма государственно-частного партнерства. Речь идет о создании железнодорожной сети России во второй половине XIX в., протяженность которой к концу столетия году составила 43 тыс. км [15].

Определенные аналогии просматриваются и в общеэкономической ситуации. Россия в начале рассматриваемого исторического периода, несмотря на природные и человеческие богатства, оказалась в сложной социально-экономической ситуации, что усугубилось неудачными для нашей страны итогами закончившейся в 1856 г. Крымской войны. Одним из факторов, негативно повлиявших на результативность войны, был транспортный фактор. Война показала неспособность существовавшей транспортной системы обеспечить своевременную перевозку войск и ресурсов. Внесезонный, с высокими пропускными и провозными способностями железнодорожный транспорт находился в начальной стадии своего развития, хотя для всех стала очевидной необходимость ускоренного создания железнодорожной сети.

Строительство железных дорог тормозилось хроническим дефицитом финансирования. Негативное влияние оказывало и отсутствие у государственных чиновников наработанного опыта по управлению новыми для страны экономическими объектами. Решением данной проблемы стало привлечение к железнодорожному строительству частного капитала. Ожидалось, что частные вложения позволят в кратчайшие сроки создать сеть железных дорог страны, а предприниматели-инвесторы возьмут на себя их управление.

В конечном итоге задача по созданию опорной сети железных дорог была решена. Но перед транспортной системой уже к последней четверти XIX в. встал ряд проблем, во многом предопределенных именно механизмом государственно-частного партнерства. Хроническая убыточность, требовавшая компенсаций из государственной казны, трудности взаимоотношений между управляющими компаниями железных дорог, обществом и государством, проблемы технического состояния, недостаточное качество выполнения государственных заказов на стратегические перевозки, неспособность в полной мере способствовать реализации экономического потенциала страны и другие факторы – все это послужило основанием для учреждения в 1876 г. межведомственной комиссии под председательством генерал-адъютанта Э. Т. Баранова для выяснения причин упадка железнодорожного хозяйства страны и выработки мер противодействия.

Комиссия Э. Т. Баранова, имея в своем распоряжении куда более скромные информационно-коммуникационные технологии, нежели современные исследователи, с задачей справилась. Один из главных выводов комиссии был таков: влияние государства на железнодорожное предпринимательство совершенно недостаточно. Сейчас, в эпоху либеральных экономических реформ, данный вывод может показаться парадоксальным. Но в проблемах отечественной транспортной отрасли первой четверти XXI в. легко усмотреть аналогии с проблемами последней четверти XIX в. Имеет место некий набор инвариантных характеристик трудностей, с которыми столкнулась транспортная система страны. Стоит подробнее рассмотреть несколько таковых проблем, имеющих свое отражение как в прошлом, так и в настоящем [13].

Ключевыми проблемами развития транспортной отрасли второй половины XIX в. были финансирование и экономическая эффективность. Теоретически при заключении концессии предполагалось активное использование частного капитала. Однако на практике порядок железнодорожного строительства вообще не требовал каких-либо собственных капиталов концессионера. По условиям образования концессии на основании результатов проведенных изысканий составлялась расценочная ведомость с определением строительного капитала, одна четверть которого выпускалась в виде акций, а три четверти – в виде гарантированных облигаций. Завысив смету, концессионер получал возможность оставить в качестве своего вознаграждения акционерный капитал, а строительство вести исключительно на заемные средства, полученные в виде продажи облигаций. При этом заем железнодорожного общества по факту был гарантирован государством, так как казна предоставляла гарантии твердого дохода на вложенный капитал и обязывалась компенсировать убытки в случае нерентабельности построенной железной дороги. Соответственно, возникающие убытки (а большая часть построенных частными инвесторами железных дорог показывали убыточную отчетность) компенсировались за счет государственных средств. С одной стороны, кажется логичным, что государство брало на себя основную часть финансовых рисков в таком трудном и новом для России деле. Но интересно, что многие железные дороги после выкупа в казну в течение короткого времени вместо убытков показали значительную прибыль. Таким образом, государство оказалось более эффективным собственником, чем частные железнодорожные общества [13].

Современные схемы финансирования транспортного строительства имеют определенные аналогии с вышерассмотренными. При строительстве автомобильной дороги «Северный обход города Одинцово» в Московской области в 2009 г. основная часть инвестиций в размере 27,8 млрд руб. из общей суммы в 32 млрд руб. была привлечена в виде средств Инвестиционного фонда РФ и средств НПФ путем размещения облигаций. Вклад же кипрской компания «Фарнкомб Лтд.», являющейся концессионной организацией ОАО «Главная Дорога» составил таким образом менее 15 % от общей суммы необходимых инвестиций в проект. Другой пример – финансирование участка федеральной автодороги М11 «Москва – Санкт-Петербург» с 15 км по 58 км осуществляется через кредиты Сбер-

банка и Внешэкономбанка, а также путем реализации гарантированных государством облигаций. В роли концессионера выступает французская компания «Vinci». Вызывает недоумение участие иностранных компаний в роли концессионеров проекта, финансируемого почти полностью за счет отечественного капитала [4; 6].

Данные об экономической эффективности концессионеров также вызывают вопросы. Например, ОАО «Главная Дорога» по итогам эксплуатации «Северного обхода города Одинцово» показало в 2015 г. убыток в размере 951 млн руб., а в первом полугодии 2016 г. – убыток в размере 983 млн руб. О финансовой эффективности других концессионеров, в частности в отношении автодороги М11 «Москва – Санкт-Петербург», судить пока достаточно сложно, ввиду того, что магистраль еще не построена в полном объеме, а плата за проезд на уже построенных участках взимается лишь в течении короткого времени.

Хотя государственная гарантия доходности концессионных предприятий напрямую сейчас не осуществляется, в их документах порой можно обнаружить упоминание достаточно странных схем. Например, у концессионера, обслуживающего построенный участок трассы М11 «Москва–Санкт-Петербург» с 15 км по 58 км, ОАО «СЗКК» в официальной документации встречается упоминание о том, что хоть государство и не предоставляет гарантии минимального транспортного потока или гарантии минимальной доходности, но предусматривает в соглашении ограниченный механизм обеспечения доходности, согласно которому в соглашение может быть внесено изменение в случае падения фактического значения внутренней нормы доходности ниже прогнозной более чем на 2 %. Еще более странным является указание на средство защиты в виде особого обстоятельства, которым будет считаться увеличение предельной пропускной способности федеральной автомобильной дороги М10 «Россия» на участке МКАД – 58 км (считающейся конкурирующей дорогой) более чем на 10 %. Такого рода схемы в той или иной степени способствующие государственной гарантии будущих доходов выступают в качестве фактора, негативно влияющего на стремление к повышению качества работы для концессионера, а также сдерживающего развитие других автомобильных дорог. Стоит отметить, что закрытость концессионного соглашения на основании коммерческой тайны так же является негативным фактором, ибо затрудняет общественный контроль [5].

Другой важной проблемой, с которой столкнулась отечественная транспортная система как в XIX в., так и сейчас было тарифообразование. Первые железнодорожные тарифы в России были понятными и не вызывали серьезных нареканий. Однако вскоре они усложнились и уже к началу последней четверти века оказались запутанными, что усугублялось наличием большого количества различных частных железнодорожных обществ, каждое из которых могло устанавливать свои собственные тарифы. Превращение к этому моменту железнодорожного транспорта в системообразующий потребовало государственного вмешательства в вопросы тарифообразования. Запутанность тарифов в конечном итоге привела к вмешательству в тарифную сферу органов правительственной власти. В 1889 г. было принято «Временное положение о железнодорожных тарифах и об учреждениях по тарифным делам», установившее государственную монополию на железнодорожные тарифы [13; 15].

В XXI в. платные дороги используют различные тарифные сетки. Единый тариф для всех платных дорог отсутствует. При этом на отдельных участках платных дорог тарифная система уже сейчас значительно усложнилась. Например, на участке автомобильной дороги М11 «Москва – Санкт-Петербург» с 15 км по 58 км для каждой тарифной зоны и типа транспортных средств существует большое количество различных вариантов тарифа в зависимости от дня недели, времени суток, наличия или отсутствия транспондера. Общее же количество позиций тарифной сетки для всех возможных типов транспортных средств и тарифных зон в данный момент достигает 700. И это без учета влияния различных маркетинговых программ. Такое количество позиций запутывает пользова-

телей и выступает негативным фактором. Отсутствует и государственное регулирование тарифов в должной мере. Лишь в январе 2016 г. был принят законопроект, определяющий методику расчета платы за проезд по автомобильным дорогам (правда оговаривающий, что конечные цифры устанавливает непосредственно оператор конкретной дороги) и максимально допустимые ставки за километр. При этом сами размеры платы за проезд по участку автомобильной дороги М11 «Москва – Санкт-Петербург» с 15 км по 58 км вызывают недовольство значительной части общества. Даже со стороны федеральных властей в лице Президента и региональных в лице губернатора Московской области высказывалось недовольство величиной установленных тарифов [2; 3; 9; 12].

Следующая аналогия касается ненадлежащего состояния объектов транспортной инфраструктуры. В последней четверти XIX в. проблемы ненадлежащего эксплуатационного состояния частных железных дорог проявились довольно остро, что привело к повышению стоимости содержания, снижению провозной способности, а также нескольким крупным железнодорожным катастрофам с большими человеческими жертвами, как, например, Тилигульская в 1875 г., крушение почтового поезда на Московско-Курской железной дороге в 1882 г. или крушение императорского поезда в 1889. Улучшение технического состояния железных дорог после выкупа их казной потребовало значительных вложений, окупившихся за счет роста доходности железных дорог [13].

О техническом состоянии современных автомобильных дорог, построенных по схеме государственно-частного партнерства пока судить сложно. На первый взгляд они выглядят не хуже и не лучше остальных. Однако уже сейчас возникают угрозы для их будущей эксплуатации. Например, экспертиза проекта участка с 58 км по 149 км автомобильной дороги М11 «Москва – Санкт-Петербург» прямо указывает на отсутствие графиков эксплуатационных затрат, установленных сроков ремонта и капитального ремонта, а также на то, что материалы, касающиеся эксплуатационной стадии, не соответствуют заданию на разработку проектной документации. Недостаточная глубина проработки в проекте вопросов будущего содержания автодороги создает риск снижения ее эксплуатационного качества. Есть определенные претензии и к текущему содержанию дорог фирмами-концессионерами. Например, снегоуборочные работы на участке с 15 км по 58 км автомобильной дороги М11 «Москва – Санкт-Петербург» зимой 2015-2016 гг. выполнялись явно в недостаточном объеме [14].

Одна из организационных проблем при доставке грузов частными железнодорожными обществами, которую пришлось решать со второй половины XIX в., была связана с различиями в их работе, что препятствовало развитию беспересадочных сообщений и требовало перегрузки из вагонов одной железной дороги в вагоны другой. Это приводило к дополнительным простоям, а также порче и потерям перевозимых грузов. Система железных дорог не могла работать как единый механизм. Вопрос решился путем государственного вмешательства – в принятом Уставе Российских железных дорог была прописана обязанность железнодорожных обществ осуществлять прямое сообщение вагонов без перегрузки [13].

В качестве косвенной аналогии в системе государственно-частных автомобильных дорог нашего века можно привести проблемы, возникающие из-за несовместимости систем оплат различных фирм-концессионеров. Есть проблемы в совместимости транспондеров – устройств, предназначенных для автоматического списания платы за проезд. Увеличение количества обращающихся несовместимых транспондеров, неизбежно последующее за увеличением числа участков платных дорог, способно выступить в роли негативного фактора для пользователей.

Выполненный сравнительный анализ дореволюционного и современного опыта государственно-частного партнерства в сфере транспорта показал целесообразность использования метода аналогий при оценке транспортных проектов. Это позволяет избегать системных ошибок и подсказывает способы решения возникающих проблем, что в совокупности позволит использовать механизмы

государственно-частного партнерства в транспортной отрасли на новом качественном уровне. Достижение указанных результатов невозможно без развития информационного ресурса.

Библиографический список

1. Алпатов, А. А. Государственно-частное партнерство : механизмы реализации / А. А. Алпатов, А. В. Пушкин, Р. М. Джапаридзе. – М. : Альпина Паблишер, 2010. – 198 с.
2. Воробьев попросил Минтранс снизить плату за проезд по трассе М-11 [Электронный ресурс] / Российская Газета. – Режим доступа : <http://rg.ru/2015/12/26/proezd-site-anons.html> (дата обращения : 08.08.2017).
3. Глава «Автодора» получил предостережение от Генпрокуратуры [Электронный ресурс] / Российская Газета. – Режим доступа : <http://rg.ru/2016/01/29/genprokuryatya-site.html> (дата обращения : 08.08.2017).
4. Годовые отчеты [Электронный ресурс] / Официальный сайт ОАО «Главная Дорога». – Режим доступа : <http://www.m1-road.ru/documenti/otchetnost/godovie-otcheti/> (дата обращения : 08.07.2017).
5. Годовые отчеты [Электронный ресурс] / Официальный сайт ООО «СЗКК». – Режим доступа : <http://www.msp-highway.com/investors/statements/> (дата обращения : 08.07.2017).
6. Литвяков, С. С. Государственно-частное партнерство в финансировании транспортной инфраструктуры в Российской Федерации : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.10 / С. С. Литвяков. – М. : Финансовый университет при правительстве РФ, 2014. – 199 с.
7. Медведев, Д. А. Социально-экономическое развитие России : обретение новой динамики / Д. А. Медведев // Вопросы экономики. – 2016. – № 10. – С. 5 – 30.
8. О концессионных соглашениях [Электронный ресурс] : Федеральный закон РФ от 21.07.2005 № 115-ФЗ (ред. от 30.12.2015). – Режим доступа : Справочная правовая система «Гарант» (дата обращения : 08.08.2017).
9. О плате за проезд транспортных средств по платным автомобильным дорогам общего пользования федерального значения, платным участкам таких автомобильных дорог (в том числе если платным участком автомобильной дороги является отдельное искусственное дорожное сооружение) [Электронный ресурс] : Постановление Правительства РФ от 30.01.2016 № 47. – Режим доступа : Справочная правовая система «Гарант» (дата обращения : 08.08.2017).
10. О транспортной стратегии РФ на период до 2030 [Электронный ресурс] : Распоряжение Правительства РФ от 22.10.2008 № 1734-р (ред. от 11.06.2014). – Режим доступа : Справочная правовая система «Гарант» (дата обращения : 08.07.2017).
11. Регионы России. Основные характеристики субъектов Российской Федерации. 2015 : стат. сб. / Росстат. – М., 2015. – 672 с.
12. Тарифы на проезд по участку автомобильной дороги М11 «Москва – Санкт-Петербург» с 15-го по 58-й км [Электронный ресурс] / Официальный сайт ООО «СЗКК». – Режим доступа : <http://www.15-58m11.ru/trip/tariffs/grid/> (дата обращения : 08.07.2017).
13. Тестов, В. Н. Железнодорожный транспорт России в эпоху императора Александра III : дис. ... д-ра ист. наук : 07.00.02 / В. Н. Тестов. – Воронеж : ФГБОУ ВПО «Воронежский государственный педагогический университет», 2014. – 499 с.
14. Технологический и ценовой аудит проекта : «Строительство скоростной автомобильной дороги Москва – Санкт-Петербург на участке км 58 – км 149 (с последующей эксплуатацией на платной основе), Московская область, Тверская область», итоговый отчет, том 1 [Электронный ресурс] / Официальный сайт ГК «Автодор». – Режим доступа : http://www.russianhighways.ru/for_investor/publicnyy-tekhnologicheskii-itsenovoy-audit/itog-otchet-1.pdf (дата обращения : 08.07.2017).
15. Федина, Т. В. Управление транспортом России. Историко-экономический очерк : учеб. пособ. – М. : ГУУ, 2000. – 103 с.

УДК 336, 369

Л.А. Крамаренко

А.Б. Лукашевич

ОТ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ К НАЛОГОВОЙ. ВОЗВРАЩЕНИЕ К ПРОШЛОМУ

***Аннотация.** В статье рассматриваются изменения, внесенные в систему обязательного социального страхования, включение обязательных социальных страховых платежей в Налоговый кодекс Российской Федерации, закрепление за налоговыми органами контрольных функций, страховые и налоговые механизмы формирования государственных внебюджетных фондов. Проводится сравнительный анализ структуры пенсионной системы в России и за рубежом. Особое внимание в статье уделяется достоинствам и недостаткам нововведений. Авторами анализируются проблемы, возникающие у налогоплательщиков и плательщиков социальных страховых платежей, в связи с нововведениями.*

***Ключевые слова:** социальная политика, налоговая политика, единые социальные страховые платежи, социальное страхование, социальное налогообложение, государственные внебюджетные фонды, налоговые органы, налог, налоговая ставка.*

Lyudmila Kramarenko

Anna Lukashevich

FROM SOCIAL POLICY TO TAX POLICY. RETURN TO THE PAST

Annotation. The article discusses changes made in the system of obligatory social insurance, the inclusion of obligatory social insurance payments to the Tax code of the Russian Federation, consolidation of the tax authorities control functions, insurance and tax mechanisms for the formation of the state non-budgetary funds. A comparative analysis of the structure of the pension system in Russia and abroad. Special attention is paid to the advantages and disadvantages of innovations. Analyzes problems encountered by taxpayers and payers of social insurance payments in connection with the innovations.

***Keywords:** social policy, tax policy, unified social insurance payments, social insurance, social taxation, state non-budgetary funds, tax authorities, tax, tax rate.*

Социальное страхование в любом обществе всегда было и остается основой социальной стабильности, защищенности перед завтрашним днем, залогом государственного обеспечения необходимого уровня качества жизни для всех слоев населения. Один раз возникнув, социальное страхование становится одним из действенных инструментов воздействия на экономику. Особенно это касается производственной сферы, так как именно здесь создается общественный продукт, и эффективная социальная политика не только обеспечивает стабильность и уверенность в завтрашнем дне, но и позволяет инвестировать средства в человеческий капитал.

Исторически сложилось, что основной формой организации государственных финансов является государственный бюджет, который является главным денежным фондом страны. Но в некоторых случаях целесообразно кроме бюджета формировать другие фонды со своими строго определенными целями. Такой подход является дополнительной гарантией целевого использования этих фондов. Именно так должны формироваться государственные внебюджетные фонды, главной целью которых должно являться государственное пенсионное, медицинское и социальное обеспечение граждан.

Наследие советского прошлого и связанные с ним ориентиры на бесплатное социальное обеспечение населения и вместе с ним полное бюджетное обеспечение социально направленных отраслей

экономики первое время после развала Советского Союза довольно успешно справлялось с поставленными перед ним задачами. Однако дальнейшее развитие экономики, усложнение производства, назревание кризисных явлений и, как следствие, все большее увеличение социальных выплат, не всегда позволяло проводить в жизнь те или иные социальные программы.

К середине 90-х гг. ситуация в стране обострилась – на фоне огромного дефицита бюджета, галопирующей инфляции, спада производства и его эффективности практически во всех отраслях экономики система государственного социального страхования начала финансироваться по «остаточному» принципу. И только создание Государственных внебюджетных фондов позволило ослабить негативные последствия перестройки и либерализации цен и остановить стремительное снижение уровня жизни населения, особенно незащищенных его слоев. Этого удалось добиться только потому, что внебюджетные фонды были созданы отдельно от государственного бюджета и формировались независимо от него, т. е. имели официальный самостоятельный статус. В результате исключалось растворение средств, предназначенных для выплат пенсий, медицинского и социального обеспечения в бюджете, и использование их на абсолютно другие цели.

В соответствии с Бюджетным кодексом РФ, государственные внебюджетные фонды входят в бюджетную систему России [1]. Они имеют свою особую специфику и должны формироваться за счет обязательных социальных страховых платежей, осуществляемых предприятиями, организациями и индивидуальными предпринимателями, которые составляют основную группу субъектов экономических отношений. К внебюджетным фондам обязательного социального страхования относятся Пенсионный фонд РФ, Федеральный и территориальные фонды обязательного медицинского страхования, Фонд социального страхования РФ и Государственный фонд занятости населения РФ, существовавший до 2001 г.

В 2001 г. было принято решение о ликвидации Государственного фонда занятости населения. Правительство РФ приняло такое решение вследствие недостаточной эффективности работы этого фонда. Расходы, которые ранее финансировались из этого фонда, предусмотрены в федеральном бюджете (1 % из 13 % налога на доходы физических лиц) [12]. Сейчас их распределением между регионами в зависимости от уровня безработицы занимается Федеральная служба по труду и занятости Российской Федерации (Роструд).

С 01.01.2001 г. вступила в силу вторая часть Налогового кодекса РФ, в которую наряду с другими налогами вошел единый социальный налог (ЕСН). Этот налог объединил страховые платежи в государственные внебюджетные фонды – в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ и фонды обязательного медицинского страхования РФ [12].

Решение о введении единого социального налога, т.е. объединения всех страховых взносов, было принято еще в 1998 г., когда налоговые органы предложили установить единую пониженную ставку для обязательных социальных страховых платежей и передать контрольные функции налоговикам, сохранив при этом существующий механизм платежей в государственные внебюджетные фонды. При этом предполагалось решение следующих задач:

- введение единых правил по уплате единого налога взамен разрозненной нормативной базы, действовавшей для каждого платежа до 2001 г.;
- сокращение количества отчетных документов, представляемых в каждый из внебюджетных фондов необходимой для представления в органы внебюджетных фондов;
- сокращение количества контролирующих органов и передача функций контроля и учета в одно ведомство, т. е. налоговым органам;
- упрощение механизма исчисления и уплаты налога;

- снижение налоговой нагрузки на плательщиков социальных страховых платежей и, таким образом, – на фонд оплаты труда;
- стимулирование вывода из тени средств работодателей, предназначенных для выплаты заработной платы [4].

Однако за время существования этого налога большинство поставленных задач так и не было выполнено. По-прежнему налогоплательщики вынуждены были подавать отчетность как в налоговые органы, так и во внебюджетные фонды, постоянно взаимодействовать с органами этих фондов по поводу персонифицированного учета и возврата средств из фонда социального страхования для выплат работникам. В результате количество контролирующих органов не только не сократилось, но увеличилось – кроме налоговых органов контроль продолжали осуществлять внебюджетные фонды.

Снижение налоговой ставки до 26 % действительно увеличило поступления в бюджет и внебюджетные фонды, но незначительно. В то же время стала наблюдаться тенденция замораживания среднемесячной заработной платы на невысоком уровне – в среднем 100-120 тыс. руб. в год (около 10 тыс. руб. в месяц), так как ЕСН был регрессивным налогом, а нижняя граница налоговой базы, при превышении которой налог взимался по пониженной ставке, составляла 280 тыс. руб. на 1 работающего нарастающим итогом с начала года (примерно 23 тыс. руб.). Другими словами, нижняя граница налоговой базы оказалась сильно завышенной, и налог, из регрессивного превратился в пропорциональный.

При этом терялся стимул работать на одном месте, так как в этом случае сколько бы работник не получал, он все равно не мог заработать себе на нормальную пенсию. Совершенно иная ситуация складывалась, если человек работал в нескольких местах. В этом случае во внебюджетные фонды шли отчисления со всех мест работы.

Единый социальный налог (глава 24 Налогового кодекса РФ) с 01.01.2010 г. был отменен [13, ст. 24]. С этого времени платежи предприятий и организаций во внебюджетные фонды перешли из налоговых в страховые. Следует отметить, что это был правильный шаг, поскольку у налоговых и страховых платежей разная сущность. Налог – это индивидуально безвозмездный платеж в бюджетную систему [2, ст. 8]. Безвозмездный в том смысле, что государство не обязано оказывать какие-либо государственные услуги конкретному налогоплательщику, оно оказывает услуги всему обществу в целом (защита границ, охрана общественного порядка и др.).

В отличие от налоговых, страховые платежи являются индивидуально возмездными. В их основе лежат принципы страхования – чтобы получить страховую выплату в будущем, страховые взносы должны быть обязательно уплачены в настоящем. Именно поэтому в основе формирования государственных страховых фондов должны лежать именно страховые отношения, поскольку именно они обеспечивают соответствие страховых выплат при наступлении страховых случаев, страховым взносам. Однако спустя 7 лет применения страхового механизма формирования государственных внебюджетных фондов, законодатели в очередной раз сделали вывод о недостаточной эффективности такой системы, и с 1 января 2017 г. администрировать эти платежи будут вновь налоговые органы. Но, в отличие от единого социального налога, который был федеральным налогом, страховые сборы остались страховыми сборами и не вошли в перечень действующих налогов и сборов. Для их регулирования в Налоговый кодекс введена отдельная глава 34 [3]. Начало этому было положено Указом Президента РФ от 15.01.2016 г. № 13 «О дополнительных мерах по укреплению платежной дисциплины» [11].

Конечно, этот возврат к прошлой практике имеет свои плюсы и минусы, особенно в свете современных нововведений. Безусловно, положительным моментом будут дополнительные гарантии для плательщиков сборов. Поскольку страховые сборы вошли в Налоговый кодекс РФ, то все неустраиваемые сомнения, противоречия и неясности актов законодательства о налогах и сборах толкуются в пользу налогоплательщика (плательщика сборов, плательщика страховых взносов, налоговых аген-

тов) [6, п. 7 ст. 3]. В утратившем силу законе о страховых взносах таких гарантий плательщикам не было предоставлено.

Еще один положительный момент – это обязательный досудебный порядок урегулирования налоговых споров или право на обжалование, который позволяет быстро снять все разногласия с налоговым органом, не обращаясь в суд [6, п. 1, ст. 137]. После того как администрирование страховых взносов отдали налоговикам, налоговые проверки и проверки порядка исчисления и уплаты страховых взносов будут проводиться в рамках одного контрольного мероприятия, что позволит выявлять взаимосвязанные ошибки, например, при начислении НДФЛ (налог на доходы физических лиц) и страховых платежей. Этот плюс скорее для налоговых органов, а не для налогоплательщиков. Кроме того, налоговики будут всеми силами стараться оправдать оказанное им доверие и не преминут воспользоваться правом проверить три предшествующих года. При этом инспекторы фондов будут участвовать в проверках вместе с налоговиками. В такой ситуации, во-первых, от зарплат в конвертах скорее всего придется отказаться, а во-вторых, к увеличению размеров доначислений и штрафов также нужно быть готовыми.

Налоговые санкции и другие меры воздействия на нерадивых плательщиков сборов также будут применяться теперь в соответствии с Налоговым кодексом. Операции по их банковским счетам могут быть приостановлены, счета заблокированы в случае неуплаты сборов или несдачи отчетности. На имущество может быть наложен арест, а таких возможностей у управляющих органов внебюджетных фондов не было. Таким образом, можно сделать вывод, что контролирующих органов меньше не стало, количество отчетности также не уменьшилось, поскольку отчеты кроме налоговых органов по-прежнему надо будет сдавать также и в фонды.

Ставки страховых платежей пока остались прежними, но, чтобы снизить нагрузку на бизнес, предлагается постепенное снижение основной ставки с 30 % до 26 % с одновременной отменой предельной величины базы [9]. Это значит, что вся заработная плата полностью будет облагаться по единой ставке. В результате экономия будет только у средне- и низкооплачиваемых специалистов, чей годовой доход не превысит установленного ныне предела, а высокооплачиваемые специалисты попадут «под удар», и работодатели будут вынуждены либо снижать их зарплаты, либо платить в конвертах, что далеко не безопасно в сложившихся условиях.

И еще один аспект, который вызывает особое беспокойство: после включения страховых сборов в Налоговый кодекс платежи будут поступать на единый код бюджетной классификации в федеральном бюджете, и оттуда по решению налоговых органов будут перераспределяться по фондам. В результате теряется один из основных принципов страхования – независимость от бюджета.

В мировой практике сложились следующие основные формы социальной защиты населения:

- социальное страхование;
- социальная помощь, оказываемая государством и муниципалитетами;
- частное социальное страхование;
- социальные услуги, оказываемые предприятиями.

Основополагающими характеристиками обязательного социального страхования в странах с развитой социально ориентированной рыночной экономикой, которые выгодно отличают его от других институтов социальной защиты, являются следующие:

- компенсация потери источника дохода в определенных пределах (от 40 % до 70 % прежнего его размера);
- независимость средств фондов социального страхования от государственного бюджета, как гарантия его целевого использования;

– законодательно установленное право для застрахованных на получение выплат при наступлении страховых случаев, право обращения в суды в случае невыполнения обязательств по выплатам [5].

Как показывает проведенный анализ, во многих странах пенсионные страховые выплаты имеют три составляющие: государственные (трудовые) пенсии, профессиональные, которые обеспечивают работодатели, и добровольные. Основным источником выплаты государственных пенсий – налоговые поступления в бюджетную систему. Трудовая пенсия предоставляется всем гражданам, а ее размер зависит от уровня оплаты труда, и длительности трудового стажа. Как правило, в соответствии с Конвенцией Международной организации труда полная трудовая пенсия назначается в размере 50-55 % среднего заработка при страховом стаже от 35 до 45 лет [3]. Согласно сведениям Пенсионного фонда РФ, средний размер пенсии по старости в России с 1 февраля 2016 г. составил примерно 13 700 руб., что составляет менее 40 % от средней заработной платы [14].

Другой составляющей пенсионной системы европейских стран являются дополнительные пенсии, которые находятся в управлении частных компаний, как на обязательной (Франция, Швейцария, Австрия), так и на добровольной основе (Германия, Скандинавия и др.) При этом распределение страховых платежей между работодателями и работниками происходит по-разному, но чаще всего это соотношение составляет 50/50 [2; 10].

В России также было предложено часть нагрузки страховых платежей снять с работодателей и перенести ее на население – всего 4 %, но постепенно довести эту величину до 50 % [8]. Но даже эти 4 % отразятся на потреблении, реальные доходы снизятся, и на работодателей как на налоговых агентов дополнительным бременем ляжет нагрузка по исчислению и уплате этих сборов. Следует отметить, что выгоды от этого мероприятия не будет, поскольку общий размер платежа не изменится.

Следует особо отметить стимулы, применяемые в европейских странах, обеспечивающие более продолжительную занятость и экономическую активность населения после выхода на пенсию, в то время как в России всеми мерами стараются заставить пенсионеров отказываться от работы. В частности, этому способствует отказ от индексации пенсий работающим пенсионерам. В такой ситуации следовало бы освободить от страховых взносов полностью или частично работающих пенсионеров, а с переходом в нашей стране на балльную основу назначения пенсий теряется смысл зарабатывать на государственную пенсию.

Библиографический список

1. Бюджетный кодекс Российской Федерации от 31.07.1998 г. № 145-ФЗ (ред. от 29.07.2017) // [Электронный ресурс]. – Режим доступа : Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (дата обращения : 25.07.2017).
1. Вишневский, В. Пенсия за рубежом [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://maxpark.com/community/3870/content/966328> (дата обращения : 20.08.2017).
2. Конвенция Международной Организации Труда № 102 о минимальных нормах социального обеспечения, раздел XI, (Женева, 28 июня 1952 г.). Сборник «Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда». 1919 – 1956. Женева, Международное бюро труда, 1991.
3. Крамаренко, Л. А. От социального налогообложения к социальному страхованию. Экономические и социальные последствия, Экономика, социология, философия, право: пути созидания и развития : Материалы международной научно-практической конференции (21 декабря 2009). Ч. 2. / Отв. ред. В. И. Долгий. Саратов : ООО КУБиК, 2010. – С. 160 – 167.
4. Лебедева, Л. Ф. Налоговый механизм в системе государственного регулирования социально-экономического развития (опыт США), Аналитический вестник. – 2016. – № 51 (650). – С. 55 – 58.
5. Налоговый кодекс Российской Федерации. Ч. 1.31.07.1998 г. № 146-ФЗ (ред. от 18.07.2017) // [Электронный ресурс]. – Режим доступа : Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (дата обращения : 25.08.2017).

6. Налоговый кодекс Российской Федерации. Ч.2.05.08.2000 г. № 117-ФЗ (ред. от 29.07.2017) // [Электронный ресурс]. – Режим доступа : Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (дата обращения : 25.08.2017).
7. Никитин, К. Предложение Антона Силуанова стоит поддержать, хотя и не по тем причинам, о которых говорил министр [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.forbes.ru/mneniya-column/gosplan/303469-pochemu-strakhovye-platezhi-dolzhen-platit-rabotnik> (дата обращения : 20.07.2017).
8. Орехин, П. Россия побелеет от реформы [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://www.gazeta.ru/business/2017/02/15/10527377.shtml> (дата обращения : 20.07.2017).
9. Сущность денег и управление финансами. Распределение страховой нагрузки : международный опыт. – Режим доступа : <http://dengifinance.ru/raspredelenie-strakhovoy-nagruzki-me> (дата обращения : 24.02.2017).
10. Указ Президента РФ от 15.01.2016 № 13 «О дополнительных мерах по укреплению платежной дисциплины при осуществлении расчетов с Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации и Федеральным фондом обязательного медицинского страхования» // [Электронный ресурс]. – Режим доступа : Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (дата обращения : 25.08.2017).
11. Федеральный закон от 05.08.2000 № 118-ФЗ (ред. от 28.11.2011) «О введении в действие части второй Налогового кодекса Российской Федерации и внесении изменений в некоторые законодательные акты Российской Федерации о налогах» // СЗ РФ. – 07.08.2000, № 32, – Ст. 3341 // [Электронный ресурс]. – Режим доступа : Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (дата обращения : 25.08.2017).
12. Федеральный закон от 24.07.2009 г. № 213 (ред. от 30.11.2016) «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу отдельных законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования» // СЗ РФ. – 2009. – № 30. – Ст. 3739 // [Электронный ресурс]. – Режим доступа : Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (дата обращения : 25.08.2017).
13. Фиксированные платежи в Пенсионный фонд в 2017 году [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://bs-life.ru/predprinimatelstvo/ip/fiksirovannie-platezi2016.html> (дата обращения : 01.04.2017).

УДК 657

С.В. Пономарева

РЫНОЧНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ КОМПАНИЙ СФЕРЫ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫХ БИЗНЕС-УСЛУГ

***Аннотация.** Данная статья посвящена исследованию вопросов развития компаний сферы интеллектуальных бизнес-услуг в условиях изменения рыночных тенденций. Автор определяет главные особенности рынка интеллектуальных бизнес-услуг, проиллюстрировав их матрицей факторов успешности продаж интеллектуальных бизнес-услуг, определяет причины низкой ценовой эластичности консалтинговых рынков. Ориентируясь на перспективы роста рынка интеллектуальных бизнес-услуг, руководство и акционеры компаний этой сферы, а также потенциальные инвесторы с каждым годом будут проявлять повышенный интерес к перспективам развития этого бизнеса, что приведет к росту потребности менеджмента компаний к разработке не только краткосрочных прогнозов прироста стоимости бизнеса, но и актуализирует необходимость разработки финансовой стратегии, что в свою очередь выдвинет повышенные требования к информационности бухгалтерской отчетности и бюджетов компаний сферы интеллектуальных бизнес-услуг.*

***Ключевые слова:** интеллектуальные бизнес-услуги, факторы успешности продаж, ценовая эластичность консалтинговых рынков, стоимость бизнеса, информационность бухгалтерской отчетности.*

Svetlana Ponomareva

MARKET TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF COMPANIES IN THE SPHERE OF INTELLECTUAL BUSINESS SERVICES

***Annotation.** This article investigates the development of companies in the sphere of intellectual business services in the face of changing market trends of their development. The author defines the main features of the market of intellectual business services, illustrating their matrix factor in the success of sales of intelligent business services, determines the causes of the low price elasticity of the consulting markets. Focusing on the growth prospects of the market of intellectual business services management and shareholders of companies in this sphere, as well as potential investors with each passing years will show an increased interest in the development prospects of this business, which will lead to growing needs of management companies to develop not only short-term forecasts of growth in the value of the business, but actualizes the need to develop financial strategies that turn will put forward higher requirements for the information of financial statements and budgets of companies in the sphere of intellectual business services.*

***Keywords:** smart business services, factors of success of sales, the price elasticity of the consulting markets, the value of the business, the information of financial statements.*

Информационное обеспечение целей управления сферы интеллектуальных бизнес-услуг развивается в соответствии с рыночными тенденциями развития компаний сферы интеллектуальных бизнес-услуг. Можно предположить, что такая информация будет генерироваться предлагаемой нами учетно-контрольной системой информационного обеспечения целей управления бизнесом.

Рынок интеллектуальных бизнес-услуг развивается по законам рыночной экономики, проявляя при этом собственные рыночные свойства услуги как товара. Одним из таких свойств является особенность формирования стоимости портфеля услуг или отдельного вида услуги вне зависимости от того, включена она или не включена в этот портфель. Если такая услуга представляется рынку как

самостоятельный носитель стоимости, то общая стоимость портфеля уменьшается на величину ее индивидуальной стоимости. Главные особенности рынка интеллектуальных бизнес-услуг иллюстрируются матрицей факторов успешности продаж интеллектуальных бизнес-услуг и рисков:

- 1) высокая активность рыночных процессов (предоставление услуг – прямое удовлетворение потребностей человека);
- 2) территориальная сегментация, когда регион формирует условия работы компаний сферы услуг;
- 3) высокая скорость оборота денежных средств (это преимущество интеллектуального бизнеса в сфере услуг);
- 4) высокая чувствительность к колебаниям рыночной конъюнктуры (услуги требуют постоянного обновления и новизны);
- 5) специфика организации создания услуг (малые и средние компании – главные продуценты услуг, они гибкие по отношению к запросам рынка);
- 6) специфика оказания услуг в контакте создателя и потребителя, формирующего условия для улучшения коммуникативных связей;
- 7) высокая степень диверсификации услуг, персонификация и индивидуализация спроса на услуги стимулируют инновационность сферы услуг;
- 8) неопределенность результата от продаж, поэтому в договорах дается ожидаемый эффект потребления услуги, а от него – условия платы (уточнение начальной цены).

В представленных выше факторах отражены базовые свойства продукта интеллектуального труда, способствующие его продвижению на рынке бизнес-услуг и приросту его стоимости. Здесь же отражены его свойства, усложняющие оценку его стоимости рыночными методами, например, высокая чувствительность к колебаниям рыночной конъюнктуры (услуги требуют постоянного обновления и новизны) и неопределенность результата от продаж, поэтому в договорах дается ожидаемый эффект потребления услуги, а от него – условия платы (уточнение начальной цены).

Ценовая эластичность на рынке консалтинговых услуг низкая. Это происходит в силу специфичной природы консалтинговых услуг (их нематериальность и трудность определения профессиональной ценности результата консультации). В ходе исследования выявлены причины низкой ценовой эластичности консалтинговых рынков.

1. Отсутствие целесообразности перезаключения договора с другими консалтинговыми компаниями. Клиенту, уже однажды заплатившему за то, чтобы консультант познакомился с его бизнесом, а также предоставившему ему конфиденциальные документы, трудно менять его на других консультантов.

2. Большинство потребителей услуг ориентировано на высокую добавленную стоимость оказанной услуги, однако при ее реализации часто ожидания не оправдываются.

3. Риски покупки некачественной услуги вероятны, систематичны и плохо управляются, что обусловлено спецификой услуг, неразвитостью их рынка и отсутствием мер его государственного регулирования.

4. Слабая рыночная осведомленность заказчиков услуг об ассортименте услуг и ценах. Следовательно, им достаточно трудно провести сравнительный анализ рынка консалтинговых услуг. В отличие от стандартных методов, принятых на товарных рынках, здесь невозможно производить контрольные закупки, анализировать образцы и т.д.

Причиной следует считать и вербальность консультационных услуг, отсутствие связи между методической помощью и результатов операции заказчика, на улучшение которого она направлена. Появление на рынке в виде товара все новых и новых продуктов интеллектуального труда, существенно расширяющий диапазон носителей стоимости, обусловил не только создание особой систе-

мы управления его рыночной стоимостью, но и постоянный поиск адекватных моделей оценки, учета, анализа и контроля.

Этот поиск предопределен также спросом на продукты интеллектуального труда, расширяющие его предложение, что подтверждает динамика роста объемов продаж и рост прибыли на рынке интеллектуальных бизнес-услуг. В настоящее время экономически нестабильные процессы инвестиций в знания в развитых странах растут быстрее, чем капитальные инвестиции в технику, оборудование и т.п.

В развитых странах доля отраслей (высокотехнологичных, телекоммуникационной связи, финансовых и деловых услуг), предъявляющих повышенный рыночный спрос на продукты интеллектуального труда, в валовом внутреннем продукте (ВВП) в среднем составляет 30-35 %, в России – только 12 % [1; 8]. Именно такие отрасли характеризуются наиболее высокими темпами роста объемов производства, занятости, инвестиций, внешнеторгового оборота.

Следовательно, инвестиции в фундаментальные и прикладные исследования следует рассматривать не только как высокоэффективное направление расходования государственных бюджетных средств, но и как фактор прироста стоимости компаний сферы интеллектуальных бизнес-услуг [3; 4; 6; 7; 10]. Как показывают результаты исследования, российские компании этой сферы не имеют высоких позиций на рынке, во многом проигрывая зарубежным конкурентам. У большинства российских компаний отсутствует четкая и эффективная политика в области охраны интеллектуальной собственности, продвижения своих высокотехнологичных товаров, технологий и услуг на рынке [2; 9; 11; 12]. Другой причиной является низкий показатель эффективности коммерциализации объектов интеллектуальной собственности, поскольку многие предлагаемые рынку технологии не имеют промышленного внедрения, а такие новые виды интеллектуальных бизнес-услуг, как комплексное управление факторами прироста стоимости в рамках финансовых стратегий производственных компаний носят разовый характер и практически не представлены на внутреннем рынке. На внешнем рынке российские наукоемкие товары не представлены, при том, что объем мирового рынка наукоемкой продукции составляет 2,3 трлн долл. США. Объемы мировой торговли лицензиями на объекты интеллектуальной собственности ежегодно увеличиваются на 12 % и к настоящему времени превышают 500 млрд долл. США. Например, США ежегодно получают от экспорта наукоемкой продукции около 700 млрд долл. США, Германия – 530 млрд долл. США, Япония – 400 млрд долл. США. Затраты на научно-исследовательские и опытно конструкторские работы (НИОКР) составляют: в США – 2,55 % (ВВП), в Германии – 2,26 %, в Японии – 2,78 %, во Франции – 2,05 %, в Италии – 1,13 %, в Великобритании – 2,05 %. В России доля внутренних затрат на исследования и разработки в ВВП составила в 2001 г. 1,16 % [5].

Для зарубежных инвесторов Россия представляет интерес пока только в области оказания туристских, аудиторских и консалтинговых услуг, причем ограниченном диапазоне IT-услуг, рекламы и образования и др. Тогда как на мировом уровне на рынок услуг представлено не менее 210 их видов. В настоящее время имеет место реальная возможность эффективной эксплуатации результатов интеллектуального труда даже слабо подготовленным пользователем, что существенно расширяет границы рынка интеллектуальных бизнес-услуг [5]. Это происходит за счет корпоративного или индивидуально-частного заказа в использовании результатов интеллектуального труда. Готовое управленческое решение передается заказчику. Все эти оценочные процедуры базируются как на исторической информации бухгалтерского учета, так и на информации, публикуемой в открытой печати и на интернет-сайтах. Необходима актуальная информация оценки стоимости бизнеса, ее сбор, анализ. Структурирование и использование в расчетах параметров стоимости бизнеса должно осуществляться

ся поэтапно, согласно логике предлагаемой нами модели-алгоритма заключения договора об оценке бизнеса, включающей:

- 1) этапы договорных отношений с заказчиком об оценке стоимости бизнеса: предварительный осмотр объекта, определение типа источников требуемых данных, подбор персонала;
- 2) разработка плана проведения оценки: составление и подписание договора об оценке, тарифное соглашение для оплаты;
- 3) сбор и проверка данных на достоверность и полноту показателей для оценки с учетом внешней и внутренней информации;
- 4) подготовка базы для анализа;
- 5) финансовый анализ: использование внутренней информации, расчеты финансовых коэффициентов;
- 6) выбор концепции (затратной, доходной, сопоставительной или аналоговый) и методики оценки;
- 7) проведение всех необходимых процедур оценки, составление окончательного заключения об итогах оценки и подписание акта о приемке работ.

За последнее время на основе данных официальной статистики установлена нарастающая тенденция увеличения на рынке услуг доли участия компаний интеллектуальных бизнес-услуг, выбранной в исследовании в качестве объекта исследования [1].

В связи с трудно прогнозируемыми результатами интеллектуального труда, а также под влиянием глобальных факторов рынок продуктов интеллектуальных бизнес-услуг неустойчив. Провалы этого рынка демонстрируют кризисные периоды, а также периоды, обусловленные естественной цикличностью экономики. Как иллюстрируют графики на этих рисунках, наиболее востребованы рынком оценочная деятельность, что подтверждает актуальность проблемы смены ориентации учетно-контрольного и аналитического процессов не столько на констатацию достижения экономических или финансовых результатов развития бизнеса, сколько на разработку финансовой стратегии, когда требуются консультации методологов и оценщиков.

Проведенное исследование рынка интеллектуальных бизнес-услуг показало, что наибольшими темпами роста характеризуются такие виды, как налоговый консалтинг, реинжиниринг, ИТ-услуги, аудит-консалтинг. Видами услуг налогового консалтинга являются: модераторство (представительство в арбитражных судах), налоговая экспертиза финансово-хозяйственных договоров на предмет соблюдения законодательства и отсутствия в них положений, потенциально несущих финансовые риски по результатам реализации заключенных сделок, оптимизация налоговых обязательств на законной основе, методическая помощь в заполнении налоговой отчетности, правовая экспертиза документации при сделках слияний и поглощений для выявления налоговых рисков по приобретаемому бизнесу, правовая оценка проектов IPO (от англ. Initial Public Offering) – первая публичная продажа акций акционерного общества) и др. За последнее десятилетие налоговый консалтинг удачно трансформировался из меры по «пожарному спасению» клиента от санкций налоговых служб в систему повседневного и качественного сервиса.

Сегмент рынка налогового консалтинга по итогам 2016 г. в сравнении с 2015 г. вырос на 21 % до 7,49 млрд руб. [5]. Стимулируют этот рост такие факторы как частные изменения налогового законодательства, усложнение процедур формирования налоговой базы по отдельным налогам, ужесточение мер контроля за соблюдением норм Налогового кодекса РФ. Лидерами по доходам от предоставления налоговых консультаций общей годовой выручки от консалтинговых услуг являются: «Интерком-Аудит» (прирост составил 34 %), «Объединенные консультанты ФДП» (90 %), «Пепеляев Групп» (57 %), «МЭФ-Аудит» (88 %), «Финансовые и бухгалтерские консультанты (ФБК)» (62 %) [5]. Расширение сферы налогового, финансового консультирования, появление новых видов

консалтинговых услуг свидетельствует об увеличении сегмента присутствия консалтинговых компаний на рынке услуг и активную динамику роста их доходности. Данное обстоятельство предопределяет потребность в современных моделях управления стоимостью, а это невозможно без обновления системы информационно-аналитического обеспечения механизмов управления стоимостью самих этих компаний.

Все более отчетливо проявляются комплексные особенности этого вида методических услуг, поскольку объединяются такие области консалтинга, как юридический, налоговый, инжиниринговый бизнес в органичный комплекс качественных услуг. В этот же комплекс включены и уже традиционные услуги – представительство в налоговых органах. Такое представительство может быть систематическим (сдача отчетности, налоговая проверка, ответы на запросы), так и разовым (реактивным) при возникновении налоговых споров.

Начало 2017 г. ознаменовалось для налогоплательщиков освоением новых норм налогового законодательства о контроле за процедурами формирования выручки, трансфертного образования, процессами «тонкой капитализации», что существенно стимулировало спрос на консультационные услуги по налоговым вопросам [8].

Исходя из результата проведенного нами анализа итогов предоставления консалтинговых услуг в 2015 г. и 2016 г., можно отметить устойчивую тенденцию роста спроса на налоговый консалтинг и в 2016 г., по приблизительным оценкам он может составить не менее 15 %. В 2017 г. спрос на консалтинговые услуги продолжает оставаться устойчивым, а это означает, что такого вида услуги останутся востребованными и в перспективе [5].

В обыденном представлении суть налогового консалтинга сводится к минимизации налоговых обязательств. При конструктивном рассмотрении функций и целей налогового консалтинга (как собственно и финансового и оценочного консалтинга, с той разницей, что у каждого из них своя предметная сфера приложения знаний) налоговый консалтинг – это проведение правовой экспертизы при сделках для выявления и уменьшения налоговых рисков. Изменение отношения бизнеса к налоговому консалтингу связано с реформированием системы налогообложения, ужесточением санкций за налоговые нарушения.

В крупнейших компаниях эта доля составляет около 25 % рынка аудиторских услуг. Анализ количественных показателей деятельности международной сети фирм PwC («PricewaterhouseCoopers» – аудиторская сеть), то головная компания предоставляет аудиторские услуги 32 % компаний из списка FT Global 500. Принимая в расчет полный спектр предоставляемых PwC услуг, то клиентами являются 86 % компаний из этого списка [5].

Важный вывод, который следует из анализа, представленного выше материала, – это усиление тенденции настойчивого вытеснения с российского консалтингового рынка национальных производителей. Данная тенденция прослеживается и из динамики доли консалтинго-аудиторских компаний на рынке, выручки от продаж услуг, стоимости услуг и других базовых индикаторов этого рынка. Перспективы развития компаний АКГ (Ассоциация геологоразведочных компаний – финансовый, налоговый, оценочный, юридический консалтинг) определяются как их собственными усилиями, так и динамикой макроэкономических показателей. В 2012 г. наметилась тенденция нового спада темпов экономического роста во многих секторах российской экономики. Однако сомнения в устойчивости такой ситуации возрастают [5]. В связи с этим актуализируется потребность обновления содержания многих законодательных актов, регулирующих экономические, финансовые, налоговые, кредитные, страховые и другие совокупности отношений. Однако, как свидетельствуют результаты мониторинга применимости таких актов, фактическое их влияние на обеспечение экономического роста по всем его слагаемым минимальное. На наш взгляд, основная этому причина в том, что законодательные проекты пишутся в России не на основе широкомасштабных аналитиче-

ских исследований того, какую стратегию следует реализовывать правительству. Они возникают спонтанно, как реакция на конкретное возмущение сложившихся макроэкономических показателей вне зависимости от причин таких возмущений, их тяжести и длительности временного воздействия на благосостояние общества. Очевидно, что системного воздействия такие регулятивные меры правительства в большинстве своем не окажут. В настоящее время особенно остро стоит вопрос об обеспечении финансовой устойчивости секторов экономики, приведение в равновесие товарной и денежной масс, переориентации кредитной политики российских банков на рост показателей реальных секторов экономики. Следовательно, финансовый, налоговый, оценочный, юридический консалтинг, а также IT-консалтинг получают дополнительную мотивацию для расширения своего присутствия на рынке услуг для бизнеса.

Ориентируясь на перспективы роста рынка интеллектуальных бизнес-услуг, руководство и акционеры компаний этой сферы, а также потенциальные инвесторы с каждым годом будут предъявлять повышенный интерес к перспективам развития этого бизнеса. Следовательно, возрастут потребности менеджмента компаний к разработке не только краткосрочных прогнозов прироста стоимости бизнеса, но и актуализируется необходимость разработки финансовой стратегии. Это, в свою очередь, выдвинет повышенные требования к информационности бухгалтерской отчетности и бюджетов компаний сферы интеллектуальных бизнес-услуг. Разработка финансовой стратегии требует особых механизмов модификации информации, предоставляемой системой бухгалтерского учета, экономического анализа текущей финансово-хозяйственной деятельности, стратегически ориентированных показателей и внутрикорпоративный контроль за поэтапной реализацией стратегии. Предполагаем, что такая информация будет генерироваться предлагаемой нами учетно-контрольной системой информационного обеспечения целей управления бизнесом. Достижение этой цели и определяет содержание финансовой стратегии развития компаний сферы услуг для бизнеса и содержание методик разработки такой стратегии.

Библиографический список

1. Аудит внешнеэкономической деятельности / С. В. Пономарева, А. В. Бодяко, О. С. Дьяконова, Ж. М. Корзовых [и др.] / Учебник и практикум // Москва, 2016. Серия 69 «Бакалавр и магистр. Модуль». (1-е изд.). – С. 316.
2. Бодяко, А. В. Развитие системы внутреннего контроля вознаграждений работникам в организациях сферы услуг / А. В. Бодяко // Вестник Университета. – 2010. – № 16. – С. 221.
3. Бодяко, А. В. Разработка методики аудита вознаграждений работникам / А. В. Бодяко // Вестник Университета. – 2010. – № 8. – С. 298.
4. Булыга, Р. П. Широкий взгляд на профессию как стратегическое направление становления инновационного образования аудиторов / Р. П. Булыга // Учет. Анализ. Аудит. – 2014. – № 1. – С. 14 – 24.
5. Информации рейтингового агентства «Эксперт РА» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://raexpert.ru> (дата обращения : 29.08.2017).
6. Мироненко, В. М. Проблемы разработки рабочих документов аудитора с учетом специфики аудируемых объектов / В. М. Рогуленко // В сборнике : Современное состояние и перспективы развития бухгалтерского учета, экономического анализа и аудита Материалы Всероссийской научно-практической конференции. – Иркутск : БГУ, 2012. – С. 319 – 322.
7. Мироненко, В. М. Состав базовых факторов, определяющих цену кредита и кредитную, учетную политику в сфере топливно-энергетического комплекса / В. М. Мироненко // Нефть, газ и бизнес. – 2016. – № 10. – С. 48 – 53.
8. Рейтинг стран мира по уровню расходов на НИОКР / Research and Development Expenditure [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.uis.unesco.org/> (дата обращения : 29.08.2017).
9. Рогуленко, Т. М. Внутренний аудит материальных ресурсов / Т. М. Рогуленко // Вестник Университета. – 2012. – № 3. – С. 235 – 243.
10. Рогуленко, Т. М. Особенности аудита, вызванные отраслевыми и общеэкономическими факторами / Т. М. Рогуленко // Вестник Университета. – 2007. – № 1(19). – С. 291 – 303.

11. Рогуленко, Т. М. Совершенствование методики формирования данных и анализа финансового состояния организаций в ходе налоговых проверок с учетом отраслевых особенностей / В. А. Сенков, Т. М. Рогуленко // Вестник Университета. – 2015. – № 5. – С. 159 – 162.
12. Bulyga, R. P. Business audit: the new concept of the XXI century / R. P.Bulyga // World Applied Sciences Journal. – 2014. – Т. 29. – № 5. – С. 619 – 622.

УДК 657

Ю.В. Слияков

НЕФОРМАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ СЛУЖБАМИ, ПРЕДОСТАВЛЯЮЩИМИ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНЫЕ УСЛУГИ В РЕГИОНАХ

Аннотация. В статье рассмотрены основные подходы к неформальному управлению службами, предоставляющими жилищно-коммунальные услуги в регионах, проведен анализ сложившейся практики управления неформальными группами, не имеющими юридически фиксированного статуса и других формально регламентированных признаков, также даны предложения по подходам к привлечению таких групп к управлению жилыми объектами, совершенствованию взаимоотношений с неформальными группами, основанного на выделении выраженного лидера, пользующегося наибольшим авторитетом и уважением членов группы независимо от его официального статуса и служебных полномочий.

Ключевые слова: неформальное управление, сфера жилищно-коммунальных услуг, неформальные группы, лидерство, регламентированные признаки.

Yuriy Slinaykov

INFORMAL MANAGEMENT OF SERVICES AND PROVIDING HOUSING AND COMMUNAL SERVICES IN THE REGIONS

Annotation. The article describes the main approaches to the informal management of services and providing housing and communal services in the regions, the analysis of the current practices of management of informal groups with no legally fixed status and other formally regulated signs, and suggestions to approaches to attracting such groups to the management of residential facilities, the improvement of relations with informal groups, based on the allocation of leader, enjoys the greatest authority and respect members of the group regardless of its official status and official powers.

Keywords: informal governance, housing and communal services, informal groups, leadership, the regulated signs.

Жилищно-коммунальные услуги (ЖКУ) населению являются важнейшей частью народного хозяйства страны, обеспечивая занятость населения и производя около 8 % внутреннего валового продукта (ВВП). Деятельность комплекса коммунальных и жилищных услуг в России обеспечивается работой различных предприятий и отраслей, функционирующих для создания нормальных условий жизни населения городов, поселков и других населенных пунктов страны [6; 7].

Сложность системы управления жилищно-коммунальной сферой определяется тем, что она включает в себя четыре подотрасли:

- жилищное хозяйство;
- снабжение ресурсами (вода, электроэнергия, тепло, газ);
- строительство дорог и придомовых территорий, проведение их ремонта, содержание, очистка, озеленение и уход за зеленым хозяйством, санитарная очистка домов, дорог, утилизация отходов и мусора;
- обслуживание населения и предоставление бытовых услуг, таких как гостиничных, ритуальных, ремонтных и др. [1; 2; 3].

В процессе совершенствования управления персоналом жилищно-коммунального комплекса следует развивать отношения и в неформальных группах, т.е. такой общественной совокупности лю-

дей, которая основана на неофициальных взаимоотношениях между работниками организации исполнителя жилищных и коммунальных услуг. Они возникают под воздействием социальных взаимоотношений для достижения определенных целей.

Руководству организации следует принимать меры к совершенствованию управления неформальными группами, не имеющими юридически фиксированного статуса и других формально регламентированных признаков. Связи и отношения внутри таких групп носят неформальный характер. Неписанные правила, которые называются нормами, служат для членов неформальных групп эталонами поведения, подкрепляются системой поощрений и санкций, в них складывается определенное распределение ролей и позиций, что следует учитывать при разработке мероприятий по совершенствованию управления персоналом.

В процессе совершенствования взаимоотношений с неформальными группами следует опираться на выраженного лидера, который обычно выделяется в этих группах, который пользуется наибольшим авторитетом и уважением членов группы независимо от его официального статуса и служебных полномочий. Эффективность проводимых администрацией в таких группах мероприятий основывается на том, что неформальным лидерам присущи такие качества, как энергичность, инициативность, самостоятельность, коммуникабельность, решительность, привлекательность, открытость. Число членов неформальной группы в организациях сферы жилищно-коммунальных услуг обычно колеблется в пределах 5-7 человек и охватывает как персонал, так и жильцов обслуживаемых домов.

Развитие неформальных отношений в исследуемой сфере основано на социальном взаимодействии в организации-исполнителе жилищно-коммунальных услуг. Основными причинами вступления людей в неформальные группы в рамках организации являются: стремление к принадлежности, защита, общение, взаимопомощь, потребность в получении информации [4; 5]. Неформальные группы, формируемые среди потребителей жилищно-коммунальных услуг, создаются для защиты законных интересов граждан, потребляющих коммунальные услуги, проживающих на законных основаниях в жилых помещениях частного, государственного и муниципального жилищных фондов, а также для получения общения, взаимопомощи, информации. Неформальные структуры следует привлекать к управлению жилыми объектами, так как они обладают определенными характеристиками, такими как социальный контроль, сопротивление переменам, неформальные лидеры.

Одним из действенных способов привлечения к управлению неформальных групп и лидеров является внутрифирменная газета, которую следует организовывать на следующих концептуальных принципах:

- открытость;
- формирование лидерского имиджа для руководителей;
- продвижение идей о гордости за свою родину;
- привлечение к изданию газеты как рядовых работников, так и внештатных корреспондентов.

В ходе исследования разработана концепция внутрифирменной газеты, которая, по мнению автора статьи, должна содержать следующие рубрики, отражающие как отраслевые, так и международные и Российские новости. Значительное место в газете должно быть уделено показателям работы отрасли, отдельных экономических субъектов, передовых организаций.

Отдельным разделом целесообразно дать материал, отражающий вопросы службы управления персоналом, показывая передовые технологии и людей, которые их реализуют. Заслуживают внимания разделы, освещающие социальные, молодежные программы, вопросы семьи, династий, экологической безопасности, спорта, отдыха и досуга.

Привлечение неформальных групп к управлению через внутрифирменную газету способствует использованию в целях повышения качества обслуживания и предоставления жилищно-

коммунальных услуг достоинств неформальных групп, таких как большая преданность группе, высокий командный дух, более высокая производительность труда, благоприятный климат. В случае неиспользования неформальных групп в контроле и совершенствовании управления, повышается риск проявления таких их негативных характеристик, как распространение ложных слухов, подавление инакомыслия, эффект «группового эгоизма», иллюзия неуязвимости, негативное отношение к «чужакам».

На развитие взаимоотношений между всеми этими группами большое влияние оказывают поведенческие (социальные и психологические) факторы, в том числе на уровне взаимоотношений с руководителями. В большинстве случаев не рекомендуется поощрять совпадение в одном лице функций формального и неформального лидера, так как это негативно сказывается на характере отношений в организации, в связи с излишней децентрализацией управления, ростом эмоциональной перегрузка руководителя, снижением трудовой дисциплины из-за снятия психологической дистанции, возникновению неконструктивных конфликтов.

Взаимоотношения формальных и неформальных групп, а также их лидеров должны быть конструктивны, чему должны способствовать разрабатываемые организацией внутренние регламенты, систематизирующие эти взаимоотношения, устанавливающие коллективную ответственность за совместную деятельность по улучшению обеспечения граждан жилищно-коммунальными услугами. Официальное руководство должно сотрудничать с лидерами и членами неформальных групп, используя их потенциал для достижения целей организации по обеспечению комфортных условий проживания граждан в жилых помещениях.

Для эффективного взаимодействия с неформальными группами менеджеру ЖКХ необходимо:

- изучать мнение лидеров и участников неформальных групп;
- активно сотрудничать с неформальными группами путем вовлечения их в совместные мероприятия, направления на положительные тенденции;
- преодолевать разногласия и противоречия на основе выявления общих целей;
- советоваться с лидерами и участниками неформального движения при принятии управленческих решений;
- не вести прямую борьбу с неформальными группами;
- вести разъяснительную работу, доводить до населения официальную информацию для предотвращения слухов.

Для поддержания позитивной групповой динамики в организациях сферы жилищно-коммунальных услуг, менеджеру целесообразно использовать три основных фактора, усиливающих сплоченность коллектива:

- увеличение частоты получения выгод от совместной деятельности (в виде премирования лидеров неформальных групп, проведение совместных мероприятий, собраний, субботников и др.);
- рост объема выгод, получаемых членами трудового коллектива ЖКХ от совместной деятельности;
- формирование мнения, что вне трудового коллектива ЖКХ работник не может обеспечить достаточный для него уровень удовлетворения основных потребностей.

Управление данными факторами позволяет менеджеру ЖКХ поддерживать сплоченность коллектива на нужном уровне, регулировать динамику групповых отношений, устанавливать определенный тип взаимодействия между членами рабочей группы, которые имеют тенденцию усиливаться под влиянием процессов и эффектов, являющихся следствием такого взаимодействия.

Для повышения эффективности управления неформальными группами в организации ЖКХ необходимо использовать групповые эффекты участия персонала в управлении («систему участия»).

В практике менеджмента ЖКХ она реализуется в следующих формах: представительство общественных образований в органах управления, прямая выборность руководителей или конкурсная система, заключение коллективных трудовых договоров, привлечение работников к разработке стратегии и решению других важных задач. Необходимо отметить, что важным условием эффективности «системы участия» является отсутствие противоречий между интересами коллектива и организации в целом.

В целом управление неформальными группами дает возможность менеджеру направить групповые явления и эффекты на достижение целей организации ЖКХ по обеспечению комфортных условия проживания граждан в жилых помещениях на территориях ухоженных населенных пунктов.

Для совершенствования управления организациями ЖКХ целесообразно разрабатывать совместно с формальными и неформальными лидерами групповые нормы, которые являются сильнейшим фактором влияния на работника и другого участника, принадлежащих к определенной группе [8].

Рекомендации по разработке групповых норм следует основывать, опираясь на определенные факторы.

1. Способность к достижению целей по обеспечению комфортных условий проживания граждан в жилых помещениях городов и других населенных пунктов регионов.
2. Коллективный труд по улучшению обслуживания жильцов.
3. Гордость за группу и производственный коллектив в целом.
4. Самоокупаемость, оптимальность понесенных затрат, прибыльность.
5. Планирование и коллективное утверждение с участием формальных и неформальных групп планов исполнителя жилищно-коммунальных услуг.
6. Отношения с партнерами, ресурсоснабжающими организациями.
7. Сочетание формального и общественного контроля смет, проводимых работ, эффективности деятельности служб управления, обоснованности решений руководителя организации и др.
8. Профессиональная подготовка кадров.
9. Доверие, преданность, честность, взаимопомощь.
10. Нововведения, направленные на сокращение расходов (ресурсосберегающие технологии), использование законных доходных источников для снижения затрат на его содержание.

Деятельность руководителя по разработке таких норм позволит повысить положительный характер, разрабатываемых в организации норм, поддержать цели и задачи организации, скорректировать их отрицательный характер, поощряющий негативное отношение и поведение группы в организации.

Библиографический список

1. Бодяко, А. В. Формирование социальной отчетности организации о вознаграждениях работникам в соответствии с МСФО / А. В. Бодяко // Вестник Университета. – 2014. – № 9. – С. 279.
2. Мироненко, В. М. Методические основы обеспечения социальной защиты населения в товариществах собственников жилья / В. М. Мироненко // Вестник Университета. – 2013. – № 4. – С. 147 – 153.
3. Мироненко, В. М. Разработка внутренних регламентов саморегулируемых организаций аудиторов по аудиту объектов жилищно-коммунального сектора экономики / В. М. Мироненко // Вестник Университета (Государс. – 2014. – № 3. – С. 45 – 49.
4. Организационное поведение : учебник для вузов // Под ред. Г. В. Латфуллина, О. Н. Громовой. – СПб. : Питер, 2004. – 432 с.
5. Пономарева, С. В. Информация как стратегический ресурс в системе управления бизнесом / С. В. Пономарева, И. В. Лескова, В. В. Зеленов // Российская наука и образование сегодня : проблемы и перспективы. – 2015. – № 3(6). – С. 101–104.
6. Слиняков, Ю. В. Методология управления сферой жилищно-коммунальных услуг в регионах : дис. ... на соискание ученой степени доктора эконом.наук : 08.00.05 / Ю. В. Слиняков. – М., 2010. – С. 22–26.

7. Слиняков, Ю. В. Проблемы развития управления сферой жилищно-коммунальных услуг при их адаптации к рыночным условиям / Ю. В. Слиняков // Вестник Университета. – 2014. – № 3. – С. 71–74.
8. Rogulenko, T. Budgeting-based organization of internal control / T. Rogulenko, A. Bodiaco, V. Zelenov // International Journal of Environmental and Science Education. – 2016. – № 11. – Pp. 4104–4117.

ЭКОНОМИКА: ПРОБЛЕМЫ, РЕШЕНИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ

УДК 657.471.7

Ю.В. Воронцова

А.П. Корчагина

LIFE CYCLE COSTING КАК СИСТЕМА ФОРМИРОВАНИЯ ЗАТРАТ НА НИОКР

***Аннотация.** В статье рассматриваются возможности использования метода Life Cycle Costing (LCC) при формировании затрат на научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы. Авторами исследованы области использования данного метода и сделаны выводы о невозможности его самостоятельной реализации, в связи с чем выполнен анализ возможностей интеграции LCC с другими методиками, позиционируемыми специальной литературой, как методы управления затратами. Кроме того, в статье авторами предложена схема применения LCC на этапах жизненного цикла промышленного продукта. **Ключевые слова:** жизненный цикл, интеграция, калькуляция, НИОКР, промышленный продукт, управление затратами, ценообразование.*

Yulia Vorontsova

Anna Korchagina

LIFE CYCLE COSTING AS A SYSTEM OF COSTS FORMATION OF RESEARCH AND DEVELOPMENT

***Annotation.** In the article, the possibilities of using Life Cycle Costing (LCC) method when forming costs of research and development are considered. Authors have investigated the fields using of this method and conclusions are drawn on impossibility of his independent realization in this connection the analysis of abilities to integrate LCC with other techniques positioned by special literature as methods of cost management is made. Besides, in article authors have offered the scheme of application of LCC at stages of life cycle of an industrial product.*

***Keywords:** life cycle, integration, accounting, research and development, industrial product, cost management, pricing.*

Мониторинг затрат на работы поискового, теоретического и экспериментального характера, которые выполняются с целью создания/совершенствования промышленного продукта является неотъемлемой частью эффективного ценообразования на научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы (НИОКР), что дает неоспоримое преимущество промышленной организации перед организациями-конкурентами, так как цена формирует будущий доход организации. Для грамотного и эффективного управления бизнесом требуется постоянное внимание этому показателю. При этом необходимо учитывать большой спектр факторов, состав которых будет продиктован спецификой разработки и производства промышленного продукта, технологией, профессиональным уровнем кадров и т.п.

Большинство требующих решения задач являются вариантными оптимизационными, что дает возможность использования специальных инструментальных средств к их решению с учетом множества факторов и ранжирование по убыванию с учетом их значимости. При этом нужно помнить, что в разрабатываемые модели включается их необходимое и достаточное количество для обеспечения обоснованности получаемых результатов/расчетов.

Задачи контроля, учета и анализа относятся к задачам прямого счета, модели решения которых должны включать в качестве рабочих факторов те же, что и вариантные оптимизационные, и также трансформироваться с учетом изменения состояния промышленной организации.

Одним из инструментов, позволяющих учитывать, планировать/прогнозировать затраты на НИОКР является Life Cycle Costing (LCC) – метод, который можно использовать для установления величины затрат по различным этапам жизненного цикла при создании продукта [3]. Это позволяет управлять уровнем этих затрат как на стадии проектирования продукта, так и на стадии его реализации. Важнейшим отличием LCC является возможность прогноза и управления затратами на производство промышленного продукта ещё на стадии его проектирования. Можно отметить следующие преимущества метода LCC:

- обоснование величины затрат на проектирование промышленного продукта (обоснование стоимости проекта);
- возможность прогноза величины затрат на производство промышленного продукта еще на стадии его проектирования, т.е. до реализации проекта, что позволяет не только получить наиболее приемлемый сценарий управления затратами, но и внести необходимые корректировки в случае возможности возникновения на этапе реализации изменений во внешней и внутренней среде;
- рост конкурентных преимуществ промышленной организации за счет получаемой упреждающей информации об ожидаемых затратах, что позволит своевременно осуществлять материально-техническое обеспечение;
- заблаговременное информирование о составе затрат и их общей ориентировочной величине, что обеспечит осознанное воздействие на экономические показатели промышленной организации;
- возможность разработки обоснованных прогнозов величины затрат, связанных с проектированием и созданием промышленного продукта, что позволит промышленной организации разработать грамотную эффективную инвестиционную политику.

Учет этих положительных моментов позволяет использовать возможности формирования в организации расчетно-обоснованной нормативно-справочной базы, необходимой для управления затратами, прежде всего, на создание вновь проектируемых продуктов, что и даст возможность очертить области эффективного применения этого метода.

Одним из существенных препятствий использования метода LCC является отсутствие методических разработок и/или наглядных примеров конкретных расчетов величин затрат по стадиям жизненного цикла создания продукта по отдельным подразделениям процесса создания и/или по отдельным составляющим затрат. Кроме того, метод не содержит методических рекомендаций по его использованию, увязки различных элементов затрат, их группировки по подразделениям организации и стадиям, т.е. не позволяет определить совокупные затраты и целенаправленно управлять их уровнем, что ограничивает возможности его использования самостоятельно. Поэтому его использование целесообразно только в интеграции с другими методами, в частности, как рекомендует специальная литература, с методом ABC [3]. Несмотря на это, авторами в данной статье рассматривается возможность интеграции метода LCC и с другими методами, позиционируемыми специальной литературой, как методы управления затратами. Такая работа представлена в таблице 1.

Основным положением данного метода является утверждение о том, что стоимость промышленного продукта должна включать затраты, формирующиеся на всех стадиях его жизненного цикла (разработки, проектирования, вывода и продвижения нового продукта на рынок и т. д.) С помощью этого инструмента можно достичь оптимального эффекта с точки зрения затрат [2].

Основные задачи, решаемые с использованием метода «Life Cycle Costing» (см. рис. 1):

- формирование оптимальной программы потребления ресурсов;

- обоснованный расчет величины затрат, связанных с проектированием промышленного продукта;
- прогнозирование величины затрат на производство продукта не только на стадии его проектирования;
- информационное обеспечение выбора приемлемого сценария управления затратами в интеграции с другими методами управления затратами (УЗ) (см. табл. 1);
- прогнозирование ресурсосбережения;
- получение на стадии проектирования информации о составе затрат и их общей ориентировочной величине при создании промышленного продукта;
- разработка наиболее приемлемых для организации вариантов взаимодействия с поставщиками товарно-материальных ценностей, необходимых для создания нового/модернизированного продукта [3; 6].

Таблица 1

Возможность интеграции метода LCC с другими методами «управления затратами»

Методики учета, анализа и других функций управления затратами	Возможность интеграции методов с Life Cycle Costing
Функционально-стоимостный анализ (ФСА) – формирует базу для управления затратами	Возможна интеграция
Стандарт-кост – осуществление функции контроля затрат	Только в той области, где возможно использование системы стандартов на НИОКР
Директ-костинг – управление переменной частью затрат	Совместное использование невозможно ввиду отнесения затрат на научно-исследовательские работы (НИР) в принятой классификации к накладным расходам
Точно в срок (JIT – just in time) – дает возможность совершенствования организации производства за счет гармонизации выполнения смежных процессов	Совместное использование методов нецелесообразно
Метод построения цепочки ценностей – дает пошаговый расчет себестоимости	Возможна интеграция
Стратегический анализ затрат (SCA) – работа с цепочкой ценностей	Возможна интеграция
Стратегическое управление затратами (SCM) – комбинация метода построения цепочки ценностей с элементами анализа стратегического позиционирования организации и факторного анализа затрат в качестве процедур реализации	Возможна интеграция
Zero-based budgeting (ZBB) – бюджетирование с нуля	Совместное использование методов нецелесообразно. Является альтернативой
Контур предельно допустимых затрат (КПДЗ) – позволяет управлять затратами в режиме стратегического и оперативного управления	Только при наличии в организации статистических данных о продукте-предшественнике. Инновации не содержат кардинальных изменений, говорящих о принципиально новом, до сих пор несозданном продукте

В рамках методического обеспечения метода LCC, опираясь на стадии жизненного цикла, можно калькулировать затраты в виде их совокупности за весь жизненный цикл промышленного продукта, включающей затраты на НИОКР, его промышленное производство и вывод на рынок, а

также послепродажное обслуживание с дальнейшим снятием его с производства [1]. Так как речь идет об управлении затратами на стадии проектирования продукта организации, т.е. формируется система управления затратами на НИОКР, значит возникает необходимость рассмотрения затрат в срезе стадий.

1. **Допроизводственная стадия** в рассматриваемом инструментарии включает в себя стратегический учет в качестве методики оценки и оптимизации изначальных затрат на производство нового продукта, а также в качестве инструмента отражения плановой/прогнозной информации. На этой стадии выделяют два этапа: исследования, а также разработки и проектирования.

2. **На производственной стадии** стратегический учет уже выступает как инструмент текущего/оперативного учета/контроля затрат на производимый продукт. Важным также является контроль за целевыми величинами параметров затрат. Здесь выделяют следующие этапы: подготовка к производству, вывод промышленного продукта на рынок, увеличение объемов продаж, зрелость промышленного продукта, aftersales, утилизация.

3. **Послепроизводственная стадия** включает оценку риска и учет возможностей будущих потерь от продвижения продукта организации на рынок, а также его снятие с производства и проектирование нового продукта. Сюда можно отнести этапы снижения продаж, снятие промышленного продукта с производства, а также прекращение послепродажного обслуживания клиентов [4].

В качестве одной из важнейших манипуляций с затратами можно рассматривать их распределение на каждом из выделенных этапов. Многочисленные исследования в этой области позволяют утверждать, что затраты на реализацию промышленного продукта должны учитываться/определяться систематически по всем стадиям жизненного цикла промышленного продукта ввиду того, что технический прогресс сокращает жизненный цикл множества продуктов, подвергая их моральному устареванию. При этом время производства промышленного продукта уравнивается со временем его разработки и проектирования, т.е. большинство затрат возникает на стадии НИОКР (и должно быть отнесено к этой стадии) из-за высокой технической сложности промышленного продукта [4; 5].

Таким образом, важнейшим принципом LCC является прогноз и управление затратами на производство промышленного продукта на стадии его проектирования [4]. Life Cycle Costing является удачным примером методики расчета затрат, особенно для ее использования при принятии грамотных эффективных управленческих решений в области формирования цены на НИОКР и не имеет важного практического значения для отражения во внешней финансовой отчетности. Сегодня, в условиях неопределенности и динамично изменяющейся среды владение этой информацией и правильное ее использование – ключ к эффективному управлению затратами, а следовательно, и доходностью бизнеса промышленной организации.

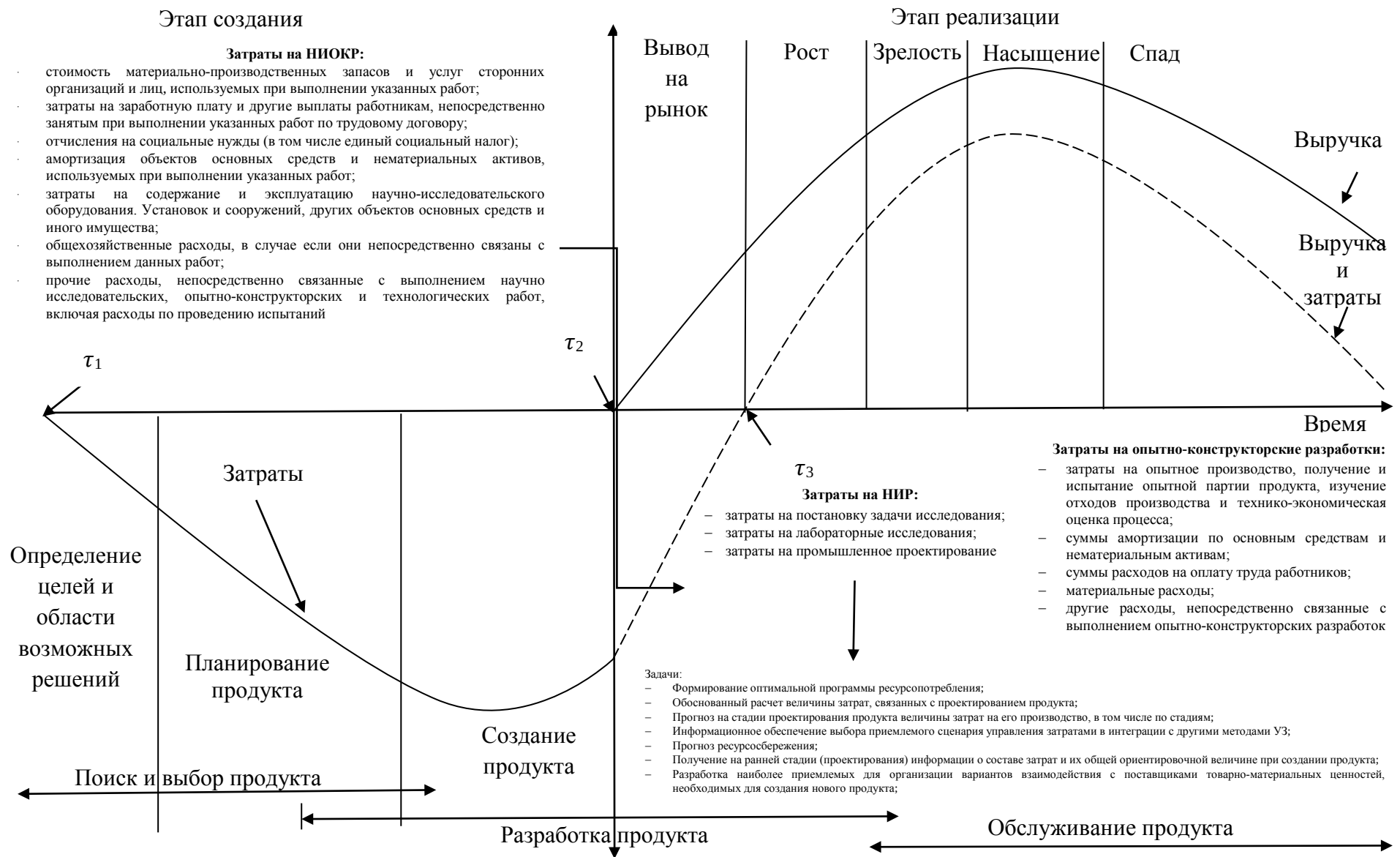


Рис. 1. Применение LCC на этапах жизненного цикла промышленного продукта

Библиографический список

1. Бороненкова, С. А. Экономический анализ в управлении предприятием : учебник / С. А. Бороненкова. – М. : Финансы и статистика, 2003. – 352 с.
2. Макарова, Л. М. Современные подходы к реализации концепции бережливого производства в системе управленческого учета промышленных предприятий : учебник / Л. М. Макарова, Е. В. Аниськина // Молодой ученый. – 2013. – № 7. – 199 с.
3. Юрченко, Т. И. Управление затратами в организации : монография / Т. И. Юрченко, Ю. В. Воронцова. – М. : ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», 2016. – 247 с.
4. Система методов управленческого учета [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://auditfin.com/fin/2009/1/Chaya/Chaya%20.pdf> (дата обращения : 20.12.2016).
5. Megaloconomos, A. Life-Cycle Costing Guideline / Asset management – New South Wales / A. Megaloconomos. – Total Asset Management Capability Tool TAM04 – 15. – 2004. – P. 35.
6. Oriol, A. Contabilidad y Gestion de Costes / A. Oriol, P. Soldevila. – Barcelona : Profit, 2010.

УДК 339.1

А.А. Дворянкина

Т.М. Рогуленко

СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО АНАЛИЗА В РИТЕЙЛЕ

***Аннотация.** В статье определены структура и содержание бизнес-анализа в торговых сетях. Предложен принцип выбора критических показателей. Определены основные этапы стратегического анализа. Рассмотрены ключевые моменты производственного анализа в ритейле. Изложены принципы формирования товарного ассортимента. Указаны основные показатели для анализа трудовых ресурсов. Отмечена важность контроля за уровнем производительности труда. Изложен перечень видов аналитической активности рекламного подразделения. Затронуты вопросы анализа в системе безопасности предприятия.*

***Ключевые слова:** производственный анализ, бизнес анализ, ABC-анализ, XYZ-анализ, анализ ассортимента, ключевые показатели эффективности, управление цепями поставок, электронный документооборот.*

Anna Dvoryankina

Tatyana Rogulenko

STRUCTURE AND CONTENT OF PRODUCTION ANALYSIS IN RETAIL CHAINS

***Annotation.** The structure and content of business analysis in trade networks are determined. The principle of choosing critical indicators is proposed. The main stages of strategic analysis are determined. The key points of production analysis in retail are considered. The principles of the product range formation are stated. The main indicators for the analysis of human resources indicated. The importance of monitoring the level of labor productivity noted. The list of types of analytical activity of the advertising unit outlined. The issues of analysis in the enterprise security system are touched.*

***Keywords:** production analysis, business analysis, ABC-analysis, XYZ-analysis, assortment analysis, key performance indicators, supply chain management, electronic document management.*

Комплексный экономический анализ любого предприятия состоит из анализа финансового и анализа производственного. Если результаты финансового анализа представляют интерес как для внутренних, так и для многочисленных внешних потребителей, то производственный анализ в подавляющем большинстве производится в интересах менеджмента и собственников компании с целью усовершенствования системы управления организацией для более эффективного решения текущих и стратегических задач.

Выбор системы показателей для проведения анализа деятельности предприятия является значимой задачей. Приоритетность выбранных показателей зависит от выбора миссии, стратегии и целей организации. Например, показатель рентабельности активов в преобладающем большинстве случаев будет приоритетнее таких показателей, как фондоотдача или зарплатный фонд. Показатели более низкого порядка логично оптимизировать, не портя показатели верхних порядков (критические показатели). Ежегодно совет директоров компании проводит анализ и при необходимости корректировку миссии, стратегических планов и целей предприятия. «Если цель сформулирована неясно и некорректно, то определение показателей для такой цели может быть затруднительным» [3, с. 226].

Часто для проведения стратегического анализа на крупных предприятиях или создаются специальные отделы бизнес-анализа или привлекаются аналитики со стороны. Бизнес-аналитики подразделяются на стратегов, бизнес-архитекторов и системных аналитиков [11; 12]. Стратеги анализируют бизнес-среду, эффективность ранее выбранной стратегии и помогают руководству компании в проведении стратегической политики на предприятии. Бизнес-архитекторы анализируют бизнес-процессы в компании и проводят их модернизацию или реорганизацию. Системные аналитики, работая совместно со стратегами и бизнес-архитекторами, являются инициаторами и ответственными за приведение базы данных компании в соответствие с вновь принятыми изменениями в бизнес-процессах.

За проведение производственного анализа в торговых сетях также ответственны структурные подразделения компании. Таким образом, структура анализа будет зависеть от наличия или отсутствия тех или иных подразделений [1; 5; 7]. Тем не менее можно выделить несколько разделов хозяйственного анализа, характерных для любых торговых сетей вне зависимости от их размеров (элементы финансового анализа здесь не учитываются):

- 1) анализ ассортимента;
- 2) анализ эффективности производственно-технического потенциала;
- 3) анализ трудового потенциала, условий труда и техники безопасности;
- 4) анализ управления цепями поставок;
- 5) анализ эффективности вложений в рекламу и маркетинг;
- 6) анализ соответствия деятельности организации законодательству;
- 7) анализ системы безопасности [4].

Крупные торговые сети, имеющие собственное производство, также проводят анализ выпуска продукции. Наиболее значимым для торговых организаций является анализ продаваемого ассортимента. Он проводится не реже одного раза в неделю, а по топовым позициям – ежедневно. Данный анализ проводит подразделение категорийных менеджеров, каждый менеджер ведет определенную товарную категорию. По каждой товарной линейке, по каждому товару определяются сезонность, тенденции, пики продаж. Проводится конкурентный анализ, анализ поставщиков, ABC- и XYZ-анализ. Причем для каждой торговой точки будут свои топовые артикулы. Важна не только поштучная динамика, но и динамика дохода и маржинальности по каждому товару. Также анализируется процент выполнения плана продаж в разрезе всей компании, каждого из магазинов, каждой из категорий, каждой линейки, каждого артикула. Авторы считают важным для повышения уровня прибыльности продаж контролировать именно динамику маржинальности. Постоянно отслеживается появление новых товаров на рынке и анализируется их перспективность с точки зрения продаж. Товарные позиции, которые имеют низкую рентабельность и нестабильный спрос, выводятся из ассортимента. Анализом причин низких продаж и способов повышения оборота также занимается отдел мерчендайзинга. В обязанности мерчендайзеров входит контроль за правильным размещением товаров на полках магазина.

Анализ эффективности производственно-технического потенциала является по сути анализом эффективности использования основных средств. Он проводится экономическим отделом компании. Согласно правилам бухгалтерского учета, амортизация основных средств прямо или косвенно является частью затрат на производство и реализацию продукции. В динамике анализируются такие показатели, как фондоотдача, фондоемкость, рентабельность основных фондов в целом по компании, отдельно по каждой торговой точке, а также по каждой группе товаров. Например, данные показатели будут сильно различаться для товаров бакалейной группы, для товаров группы заморозки, для продукции собственного производства.

На заседании Совета по стратегическому развитию премьер-министр Д. Медведев отметил, что «именно технологическое отставание – одна из главных причин застарелой проблемы – низкой производительности труда», «парадокс в том, что наши граждане работают не меньше, а даже больше, в среднем получается около 2000 часов против 1750 в странах ОЭСР (Организация экономического сотрудничества и развития)». Для помощи бизнесу в решении проблемы недостаточной квалификации сотрудников правительство готово предоставлять компаниям налоговые льготы и субсидии [2].

При анализе трудового потенциала исследуются в динамике такие показатели, как производительность труда, отношение зарплат каждой категории работников в компании к средней по региону, обеспеченность трудовыми ресурсами, текучесть кадров, сроки закрытия должностей, разнообразие и эффективность методов найма сотрудников, процент сотрудников, прошедших испытательный срок, наличие кадрового резерва по ключевым должностям, квалификационный, личностный и психофизиологический потенциал сотрудников, их мотивационные карты, возрастной, гендерный состав, образовательный уровень, уровень их вовлеченности в трудовую деятельность, качество и эффективность образовательных и мотивационных программ внутри компании [9]. В текущем режиме анализируются изменения в кадровом законодательстве и корректируются под них внутренние документы, регулирующие трудовые отношения в организации.

Во многом эффективность компании зависит от степени понимания руководством важности грамотной кадровой политики. Анализ условий труда и техники безопасности проводится как собственными силами, так и с привлечением сторонних специализированных организаций, которые не только выявят нарушения, но и помогут их устранить наиболее эффективными методами. Руководство должно постоянно контролировать правильность и своевременность обучения технике безопасности. Если на рабочем месте происходит несчастный случай, то специально созданной комиссией проводится внеплановый всесторонний анализ причин инцидента и способов их устранения в дальнейшем. Во многих регионах России наибольшее количество нарушений условий труда Государственной инспекцией по труду фиксируется именно в сфере торговли [6]. Наиболее частые нарушения фиксируются в вопросах оплаты труда, охраны труда, трудового договора.

Анализ управления цепями поставок проводится в сравнении с плановыми показателями. При этом исследуются сроки и стоимость поставок, хранения, контролируется в динамике наполняемость склада, загруженность собственного автопарка, рентабельность распределительных центров, процент брака, произошедший при хранении или транспортировке, выявляются и устраняются причины брака.

Важным фактором, влияющим на эффективность компании в области управления цепями поставок, является ее организация документооборота. При этом необходимо проанализировать как внутренний документооборот, так и внешний. У крупных ритейлеров тысячи торговых точек, сотни поставщиков, несколько десятков тысяч товаров. Ежедневно в каждый магазин поступают товары от нескольких производителей (а в гипермаркет – от нескольких десятков производителей). В последние пару десятилетий приемщики товара вручную вносили в учетную систему (базу данных) компании информацию о принятом товаре с сопроводительных документов. Так происходит в большинстве мелких торговых сетей и торговых точек и поныне. Но крупные торговые сети, такие как публичное акционерное общество (ПАО) «Тандер», в последние несколько лет уже перешли на электронный документооборот (EDI – Electronic data interchange – электронный обмен данными) с поставщиками товаров и услуг [10].

Введение электронного документооборота с поставщиками и внедрение стандартов «GS1 International» экономит до 80 % времени на процессы размещения заказа и приемки товара, а также значительно снижает количество ошибок и практически исключает потерю отгрузочных документов

[1]. Для этого необходимо заключить Дополнительное соглашение по EDI к договору поставки (или Договор поставки с EDI) с поставщиками и заключить Договор на оказание услуг электронного обмена данными с EDI-провайдером. Электронный документ становится юридически значимым, если он имеет электронные подписи обеих сторон.

Анализ эффективности рекламной и маркетинговой деятельности проводится департаментом маркетинга. В первую очередь департамент маркетинга проводит системное исследование своего покупателя, подразделяя его на основные группы по полу, возрасту, покупательской способности, месту жительства, вкусам и интересам. Только зная всю подноготную своего покупателя, можно грамотно составить рекламную кампанию. Данные для анализа компания может собирать сама, а может закупать у дата-брокера, в свою очередь покупающего информацию у владельцев программного обеспечения для всевозможных гаджетов [8].

Кроме того, департамент маркетинга проводит следующие виды анализа:

- 1) анализ эффективности проведения маркетинговых акций;
- 2) анализ предлагаемых услуг;
- 3) анализ сайта компании;
- 4) анализ узнаваемости бренда и собственных торговых марок (СТМ);
- 5) анализ представленности в социальных сетях;
- 6) анализ жалоб и предложений клиентов, способов наиболее полного удовлетворения пожеланий покупателей при сохранении допустимого уровня затрат;
- 7) анализ возврата товара и его причин.

Контроль за соответствием деятельности организации законодательству осуществляет юридический департамент. В случае появления изменений в законодательстве, касающихся работы организации, юристы информируют об этом руководство, а также о способах приведения деятельности компании в соответствие с законом.

Департамент безопасности занимается проверкой поставщиков товаров и услуг, анализом динамики краж и прочих инцидентов по торговым объектам, анализирует причины и пути их устранения; при покупке компанией объектов недвижимости проверяет чистоту сделки и контрагентов. При запуске новой торговой точки сотрудники отдела анализируют параметры безопасности помещений, прилегающих улиц и территорий, организуют систему безопасности нового объекта. При приеме на работу новых сотрудников, особенно должностных и материально ответственных лиц, департамент безопасности производит проверку благонадежности принимаемых на работу граждан.

Таким образом, в организации при выполнении практически любых производственных задач перед принятием решения проводится всесторонний анализ проблемы и путей ее решения. На основании аналитических отчетов, поступающих из департаментов, руководство анализирует доходы и расходы текущего и будущих периодов компании и принимает производственные решения по каждой из задач.

Библиографический список

1. Бодяко, А. В. Дефиниция планирования бюджета как составляющая дескриптивной оценки финансовой состоятельности Российских предприятий / С. Р. Юнусова, А. В. Бодяко / Вестник Университета. – 2016. – № 11. – С. 168 – 171.
2. В шести российских регионах опробуют новые меры по увеличению производительности труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа : https://www.1tv.ru/news/2017-08-30/331730-v_shesti_rossiyskih_regionah_oprobuyut_novye_mery_po_uvelicheniyu_proizvoditelnosti_truda (дата обращения : 31.08.2017).
3. Внедрение сбалансированной системы показателей / Horvath & Partners ; Пер. с нем. – 3-е изд. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2008. – 478 с.

4. Дворянкина, А. А. Структура и сущность финансового анализа торговых сетей / Т. М. Рогуленко, А. А. Дворянкина // Вестник Университета. – 2017. – № 5 – С. 157 – 163.
5. Мироненко, В. М. Взаимосвязи принципов корпоративного кредитования, бухгалтерского учета, анализа и внутреннего контроля / В. М. Мироненко, Ю. В. Слиняков, Н. Л. Власов // [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.e-rej.ru/upload/iblock/fce/fce837bd1ae94347bdb7f4f7c5e6bdb2.pdf> (дата обращения : 26.07.2017).
6. Нарушения, выявляемые Государственной инспекцией труда : анализ и профилактика [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.top-personal.ru/lawissue.html?2261> (дата обращения : 01.08.2017).
7. Пономарева, С. В. Информация как стратегический ресурс в системе управления бизнесом / С. В. Пономарева, И. В. Лескова, В. В. Зеленов // Российская наука и образование сегодня : проблемы и перспективы. – 2015. – № 3(6). – С. 101 – 104.
8. Проект «Будущее за углом» : правда ли, что гаджеты следят за своими владельцами? [Электронный ресурс]. – Режим доступа : https://www.1tv.ru/news/2017-09-10/332367-proekt_budushee_za_uglom_prawda_li_chno_gadzhet_y_sledyat_za_svoimi_vladeltami (дата обращения : 11.08.2017).
9. Экономика и социология труда / Б. М. Генкин // 7-е изд., доп. – М. : Норма, 2007. – 448 с.
10. Электронный документооборот (EDI и ЮЗДО) по товарному направлению [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://magnit-info.ru/partners/edi/> (дата обращения : 30.08.2017).
11. Budgeting-based organization of internal control / Т. Rogulenko, А. Bodiaco, V. Zelenov, S. Ponomareva, V. Mironenko // International Journal of Environmental and Science Education. – 2016. Т. 11. – № 11. – С. 4104 – 4117.
12. Ryan K. L. Ko, Stephen S. G. Lee, Eng Wah Lee (2009) Business Process Management (BPM) Standards : A Survey. In : Business Process Management Journal, Emerald Group Publishing Limited. Volume 15 Issue 5. ISSN 1463 – 7154.

УДК 339.5

Е.А. Карелина

ФОРМИРОВАНИЕ ПРИОРИТЕТОВ ВЗАИМНОГО ТОРГОВО- ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА РОССИИ И КИТАЯ

Аннотация. В качестве предмета исследования в данной статье выбрано торговое и инвестиционное сотрудничество России и Китая на современном этапе. Целью статьи является анализ приоритетов этого сотрудничества в кризисных условиях развития мировой экономики. Основным результатом статьи стал вывод о том, что Россия и Китай традиционно являются значимыми внешнеторговыми и инвестиционными партнерами друг для друга. В начале XXI в. сотрудничество двух стран в экономической сфере развивается под влиянием различных факторов. Результаты исследования могут быть использованы для более полного раскрытия потенциала и оценки перспективы хозяйственного сотрудничества России и Китая.

Ключевые слова: Россия, Китай, взаимная торговля, инвестиционное сотрудничество, экономическое взаимодействие.

Ekaterina Karelina

FORMATION OF PRIORITIES OF RUSSIA- CHINA TRADE AND ECONOMIC COOPERATION

Annotation. As an object of research in this article trade and investment cooperation of Russia and China at the present stage is chosen. The purpose of article is the analysis of priorities of this cooperation in crisis conditions of development of the world economy. A conclusion that Russia and China traditionally are significant foreign trade and investment partners for each other became the main result of article. At the beginning of the XXI century cooperation of two countries in the economic sphere develops under the influence of various factors. Results of a research can be uses for fuller disclosure of potential and an assessment of prospect of economic cooperation of Russia and China.

Keywords: Russia, China, mutual trade, investment cooperation, economic interaction.

В силу того, что Россия и Китай являются приграничными государствами, их отношения эволюционировали на протяжении более чем четырех столетий. За исключением напряженного этапа в отношениях двух стран, начавшегося в 1950-е гг. и окончившегося в 1980-е гг., во все остальные этапы торгово-экономическое сотрудничество характеризуется поступательной динамикой. Экономическое реформирование национальных хозяйств как в Китае, так и в России существенно стимулировало сотрудничество стран по различным направлениям. Даже несмотря на различия в подходах к реформированию экономик, сходство реформ было обусловлено разрушением существовавшего прежде экономического уклада, развитием рынка, появлением частной собственности и многообразных форм хозяйствования, активным развитием внешнеэкономических связей и реализацией политики открытости. Реформирование социально-экономических систем в зарубежных странах мира во многом обусловлено кризисом национальных моделей экономического развития [17].

Особую роль в развитии взаимного экономического сотрудничества сыграла либерализация регулирования внешнеэкономических связей: с начала 1990-х гг. во внешней торговле двух стран наблюдается интенсивная динамика импорта Россией массовых потребительских товаров, а в российском экспорте – сырья или продукции с невысокой степенью промышленной обработки (продукция

лесной, металлургической, нефтегазовой промышленности) [5]. В Китае в середине 1990-х гг. окончилась очередная волна научно-технической революции, вследствие чего страна стала производить широкий спектр товаров со сравнительно низкой себестоимостью, тогда как предложения экспортеров из России, напротив, перестали удовлетворять возросшие требования импортеров из Китая [1]. Кроме того, китайские компании вышли на новый этап развития, а некоторые из них стали транснациональными.

Взаимный товарооборот России и Китая перманентно возрастал, достигнув в 2014 г. 95 млрд долл. США [17; 19]. В 2015-2016 гг. наметилось резкое снижение товарооборота (68 и 66,2 млрд долл. США соответственно). Вместе с тем взаимный товарооборот России и Китая характеризуется асимметричностью товарной структуры [2]. На наш взгляд, такая отрицательная динамика хотя и играет свою негативную роль, но определяющей не является. Гораздо более значимыми факторами являются состояние деловой активности партнеров двух стран, характер товарной диверсификации, а главное – вовлечение в нее наукоемкой и высокотехнологичной продукции. Активное развитие до 2015 г. также получило инвестиционное сотрудничество, хотя здесь тоже наблюдается некоторая асимметричность: в российской экономике накоплено 3,4 млрд долл. США инвестиций, тогда как российские инвесторы накопили в Китае лишь 0,86 млрд долл. США прямых инвестиций [8].

В 2001 г. между странами был подписан Договор, реализация положений которого привела к росту взаимного товарооборота. В целом, среди партнеров Китая по торговле, России принадлежит девятое место. За период 2003-2016 гг. товарооборот интенсивно возрастал (за исключением 2009 г., на который приходится снижение, однако после этого года товарооборот вновь стал заметно возрастать). На протяжении 1990-х гг. для взаимной торговли не были характерны сколь-нибудь внушительные темпы роста, и лишь в 2000-е гг. этот показатель начал расти динамично [12]. При этом проведенные нами исследования показали, что отрицательное сальдо взаимной торговли России и Китая имеет сложившуюся устойчивую тенденцию к росту.

Еще одной тенденцией является то, что при росте товарооборота за период 2003-2015 гг. в пять раз, удельный вес России во внешнеторговом обороте почти не изменился и колеблется на уровне около 2 %, однако значение Китая в российском внешнеторговом обороте возросло более существенно (с 8 % до почти 11 %). При почти неизменной доле Китая в экспорте России за рассматриваемый период, доля Китая в российском импорте возросла с 10,5 % до 15,5 %. Указанный тренд формируется по причине постепенной диверсификации внешней торговли Китая, росте зависимости экономики России от импорта из Китая. По нашему мнению, под воздействием антироссийских экономических санкций стран Запада данная зависимость будет расти и в дальнейшем [2].

Существенные изменения претерпела товарная структура взаимной торговли: если до 2005 г. в экспорте нашей страны преобладала продукция черной металлургии и машиностроения, то их удельные веса в последние годы снизились. В китайском экспорте доминирует продукция легкой, машиностроительной и химической промышленности, а в российском – древесина и минеральное сырье [12].

Автором было проведено статистическое исследование взаимной торговли России и Китая. Результаты исследования показали приблизительно одинаковую зависимость двух стран от внешней торговли (измеряется Индексом зависимости от торговли), однако у обеих стран эта зависимость ниже, чем среднемировой показатель [15]. Степень проникновения импорта, измеряемая соответствующим индексом, у России и Китая почти не изменились по сравнению с 2000 г., что означает стабильно высокую долю импорта во внутреннем потреблении обеих стран. Экспортная квота двух стран (отношение экспорта к валовому внутреннему продукту (ВВП) у двух стран также приблизительно одинакова: у России и Китая – 26 % и 23 % соответственно. При сопоставлении темпов роста экспор-

та было обнаружено, что китайский экспорт растет быстрее в 10 раз, чем российский, хотя импорт двух стран увеличивается приблизительно на одинаковом уровне.

Далее нами был рассчитан индекс взаимодополняемости торговли, который показал, что комплементарность двусторонней торговли Китая и России крайне невысока и она снизилась в период с 2002 по 2014 гг. почти в 2 раза, что объясняется стремительным ростом импорта машинотехнической продукции из Китая [6]. Поэтому необходимо четко прогнозировать направления изменений экономического сотрудничества, учитывая модификацию структуры взаимного товарооборота, рассматривая возможности организации новых инвестиционных проектов, которые будут способствовать балансировке взаимной торговли.

Развитие двусторонней торговли России и Китая в существенной степени ограничена низкими темпами экономического роста в нашей стране и еще менее заметными изменениями в отраслевой структуре ее экономики, что обуславливает, с одной стороны, нарастание разрыва в уровнях конкурентоспособности российской и китайской продукции, а с другой – все больший рост интереса Китая к природным ресурсам минерального сырья из России.

В развитии торгово-экономического сотрудничества России и Китая ключевая роль принадлежит приграничному сотрудничеству провинций Китая и регионов России. Толчком для развития приграничной торговли послужило введение существенных льгот китайским партнерам. На современном этапе в приграничной торговле участвуют более 60 регионов, но наиболее активно она развивается у регионов Китая, непосредственно примыкающих к границе с Россией – Цилинь, Внутренняя Монголия и Хэйлунцзян [10]. Между тем, отсутствие должной инфраструктуры приграничной торговли, а также опасения по поводу экспансии китайского капитала на территорию российского Дальнего Востока, сдерживают это сотрудничество.

Важным фактором развития двустороннего сотрудничества может послужить принятие в 2014 г. федерального закона № 474-ФЗ от 29.12.2014 г. «О территориях опережающего социально-экономического развития в Российской Федерации» [21]. Китай, в свою очередь, принял специальную Программу возрождения старых промышленных районов, касающуюся северо-восточных регионов страны, где ключевой акцент сделан на реструктуризацию добывающих государственных компаний, созданных еще после Второй мировой войны с помощью и участием СССР. Кроме того, между Китаем и Россией в 2009 г. подписана Программа сотрудничества регионов Дальнего Востока, Восточной Сибири России и Северо-Востока Китая на период 2009-2018 гг. [11]. Указанные действия – лишь первый шаг в активизации сотрудничества, для которой необходимо формирование приграничных научно-технических и внедренческих зон, призванных стать инновационными кластерами для отработки новых форм сотрудничества.

В 2009 г. Россия и Китай ратифицировали соглашение, предусматривающее поощрение и взаимную защиту инвестиций, поэтому формально все препятствия для притока инвестиций из Китая в Россию устранены. Китай может выступить источником инновационных технологий в сфере биотехнологий и телекоммуникаций, чему будет способствовать План инвестиционного сотрудничества двух стран, принятый еще в 2009 г. [20; 21; 22]. В данном аспекте выделены приоритетные направления инвестиционного сотрудничества, например, создание на российской территории производств по переработке российского сырья.

Приоритетом развития двустороннего сотрудничества является его развитие в формате международных экономических организаций. Так, в частности, мы перспективно оцениваем сотрудничество стран в рамках валютного пула организации БРИКС (Бразилия, Россия, Индия, Китай, Южно-Африканская Республика) [9]. Вместе с тем в рамках Шанхайской организации сотрудничества (ШОС) в качестве приоритета Китай выделяет усиление сотрудничества с центральноазиатскими

странами-членами ШОС – Узбекистаном, Киргизией и Таджикистаном. Однако эти страны не всегда склонны к выполнению своих инвестиционных и торговых обязательств.

Как известно, в последние годы в Китае активно продвигается концепция возрождения Великого Шелкового пути, предполагающая формирование трансконтинентальных транспортных коридоров с участием стран постсоветского пространства. Однако данная идея двойственна, поскольку, с одной стороны, для нашей страны выгодна модернизация транспортной системы на основе китайских инвестиций, с другой же стороны, наша страна не будет ведущей в определении направлений развития данного проекта. Для России выгодно, чтобы часть указанного проекта проходила по внутренней территории страны, однако это требует модернизации транспортной системы, особенно вблизи границы России и Китая.

В отраслевой структуре инвестиционного сотрудничества двух стран ключевым остается сотрудничество в отраслях топливно-энергетического комплекса (ТЭК). К ключевым проектам относятся реализация компаниями CNPC и ПАО «НК «Роснефть» проекта трубопроводной транспортировки нефти из России, проект «Газпрома» и CNPC по совместной транспортировке газа с Чаяндинского и Ковыктинского месторождений) [4]. Сотрудничество в энергетической сфере будет в дальнейшем способствовать развитию совместных конкурентоспособных газохимических производств [16].

Следует отметить достаточно широкую правовую базу взаимного экономического сотрудничества (только в 2014 г. подписано 46 разных документов). Партнеры из двух стран все в большей степени ориентируются на заключение долгосрочных контрактов. В 2015 г. китайские партнеры присоединились к проекту модернизации железной дороги «Москва – Казань», подписан контракт по закупке истребителей в России стоимостью 2 млрд долл. США [7]. В 2016 г. достигнута договоренность о строительстве железной дороге из Восточной Сибири в провинцию Цзилинь [13; 18].

Стратегически важным остается финансовое сотрудничество двух стран, в первую очередь касающееся банковского сотрудничества, которое позволит в полной мере реализовать потенциал крупнейших банков России и Китая, включая их международную деятельность. Важным является возможное использование как юани, так и рубля компаниями двух стран, что будет стимулировать приграничную торговлю, инвестиционное и финансовое сотрудничество. Однако странам необходимо и дальше развивать кооперацию в банковском секторе, расширять расчеты в обеих валютах, рассматривать возможности взаимного кредитования, шире использовать статус юаня как резервной валюты. Также важным представляется наращивание потенциала сотрудничества в инновационной сфере [14].

Расширяя дальнейшее экономическое сотрудничество, двум странам необходимо продолжить решение ряда приоритетных задач, таких как модернизация инфраструктуры российских дальневосточных регионов, привлечение инновационных технологий из Китая в отечественную промышленность, что особенно актуально в условиях продолжающегося действия антироссийских экономических санкций, привлечение китайских прямых инвестиций в высокотехнологичный сектор российской экономики (на примере использования высоких технологий в энергетической сфере) [10], дальнейшее развитие взаимодействия в формате БРИКС, в частности, совместное решение вопросов финансового и валютного сотрудничества, использование земельного фонда Дальнего Востока для обеспечения продовольственной безопасности России, активизация кооперации китайского и российского частного бизнеса.

Представляется, что санкционный режим, установленный в отношении российского бизнеса со стороны западных стран, будет в перспективе способствовать активизации сотрудничества нашей страны с Китаем, отмежевавшимся от этих санкций. Приоритетными направлениями экономического взаимодействия в ближайшие годы станут региональное сотрудничество, сотрудничество в освоении

Восточной Сибири и Дальнего Востока, кооперация в сфере энергетики на новом уровне, сотрудничество в рамках ШОС, ЕАЭС и Экономического пояса Великого Шелкового пути. Более долгосрочными направлениями сотрудничества должны стать взаимодействие в образовательной и культурной сферах, а также в туристической отрасли.

Библиографический список

1. Александрова, М. В. Четверть века торгово-экономического сотрудничества РФ и КНР (на примере провинции Хэйлунцзян) [Электронный ресурс] / М. В. Александрова. – 2009. – Режим доступа : <http://naukarus.com/chetvert-veka-torgovo-ekonomicheskogo-sotrudnichestva-rf-i-kr-na-primere-provintsii-heyluntszyan> (дата обращения : 11.07.2017).
2. Аналитическая справка о российско-китайском торговом сотрудничестве в 2015 году [Электронный ресурс] // Портал внешнеэкономической информации. – 2016. – Режим доступа : http://www.ved.gov.ru/exportcountries/cn/cn_ru_relations/cn_ru_trade/ (дата обращения : 15.03.2017).
3. Бухтиярова, Т. И. Инновационная стратегия развития России в условиях усиления международной конкуренции : монография / Т. И. Бухтиярова, А. В. Дубынина, И. А. Крутчанкова [и др.] ; под ред. Л. А. Толстолесовой. – Новосибирск : СибАК, 2013. – 172 с.
4. Газпром и CNPC обсудили поставки газа в КНР по «восточному» маршруту [Электронный ресурс] // РИА-Новости. – 2016. – Режим доступа : <https://ria.ru/economy/20160318/1392372656.html> (дата обращения : 15.08.2017).
5. Галенович, Ю. М. Россия и социалистическая перспектива Китая / Ю. М. Галенович // Свободная мысль. – 2008. – № 2. – С. 55 – 62.
6. Каштыкова, Э. Развитие внешней торговли между ЕС и Россией в современных условиях : анализ на основе индекса взаимодополняемости торговли / Э. Каштыкова // Торговая политика. – 2016. – № 1/5. – С.31–39.
7. Китай купил у России 24 истребителя Су-35 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://neftegaz.ru/news/view/143495-Kitay-kupil-u-Rossii-24-istrebitelya-Su-35> (дата обращения : 11.07.2017).
8. Место России и Казахстана в накопленных ПИИ Китая, Японии и Республики Корея (по данным МПИ-Евразия) [Электронный ресурс] // Евразийский банк развития. – 2016. – Режим доступа : http://www.eabr.org/r/press_center/press_releases/?id_4=49185 (дата обращения : 27.07.2017).
9. Мировая экономика и международные экономические отношения : учебник для бакалавров / Под ред. Р. К. Щенина, В. В. Полякова. – 1-е изд. – М. : Юрайт, 2013. – 446 с.
10. Покровская, В. В. Приграничная торговля как составляющая внешнеэкономической политики государства / В. В. Покровская // Российский внешнеэкономический вестник. – 2013. – № 3. – С. 28 – 46.
11. Программа сотрудничества регионов Дальнего Востока, Восточной Сибири России и Северо-Востока Китая на период 2009-2018 гг. [Электронный ресурс] // Информационный портал «Право РФ в КНР». – Режим доступа : http://www.chinaruslaw.com/RU/CnRuTreaty/004/201035210624_735729.htm (дата обращения : 16.08.2017).
12. Российско-китайская торговля [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.russchinatrade.ru/assets/files/ru-ru-cn-coop/ru_ch_trade_2015.pdf (дата обращения : 05.03.2017).
13. РФ и Китай заключили соглашение о строительстве железной дороги в Восточную Сибирь [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://politrussia.com/news/rf-i-kitay-603/> (дата обращения : 02.08.2017).
14. Смирнов, Е. Н. Изменение научных подходов к анализу инновационного развития субъектов современного мирового хозяйства / Е. Н. Смирнов // Роль инноваций в трансформации современной науки : сб. статей Международной научно-практической конференции ; под ред. А. А. Сукиасян. – Пенза : НИЦ «Аэтерна», 2016. – С. 118 – 124.
15. Смирнов, Е. Н. Особенности дифференциации уровней инновационного развития стран в современной мировой экономике / Е. Н. Смирнов // Сб. трудов III Международной научно-практической конференции молодых ученых и специалистов «Современная российская наука глазами молодых исследователей». – Красноярск : НИЦ «Социосфера», 2013. – С. 115 – 122.
16. Смирнов, Е. Н. Прорывные направления инновационного развития российской экономики с позиций международного опыта / Е. Н. Смирнов // International Innovation Research : сб. статей Международной научно-практической конференции ; под ред. Г. Ю. Гуляева. – Пенза : МЦНС «Наука и просвещение», 2016. – С. 30 – 39.

17. Смирнов, Е. Н. Противоречия глобального экономического роста, или еще раз об эффективности моделей социально-экономического развития / Е. Н. Смирнов // ЭКО. – 2015. – № 4. – С. 93–104.
18. Справка о торгово-экономическом сотрудничестве между Российской Федерацией и Китаем [Электронный ресурс] // Министерство экономического развития РФ. – 2016. – Режим доступа : http://economy.gov.ru/wps/wcm/connect/dad21a3c-f7a7-4795-b581-d91ef410d824/rus_chin.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=dad21a3c-f7a7-4795-b581-d91ef410d824 (дата обращения : 22.08.2017).
19. Торговля между Россией и Китаем в 2016 году [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://russian-trade.com/reports-and-reviews/2017-02/torgovlya-mezhdu-rossiey-i-kitaem-v-2016-g/> (дата обращения : 26.03.2017).
20. Федеральный закон № 54 от 09.04.2009 г. «О ратификации Соглашения между Правительством РФ и Правительством КНР о поощрении и взаимной защите капиталовложений» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (дата обращения : 11.07.2017).
21. Федеральный закон № 474-ФЗ от 29.12.2014 г. «О территориях опережающего социально-экономического развития в Российской Федерации» (последняя редакция) [Электронный ресурс]. – Режим доступа : Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (дата обращения : 12.07.2017).
22. Фролова, И. Ю. Современное состояние, проблемы и перспективы российско-китайского инвестиционного сотрудничества / И. Ю. Фролова // Проблемы национальной стратегии. – 2013. – № 1(16). – С. 153 – 171.

УДК 005.334:339.562-021.273

А.В. Савин

УГРОЗЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРИ ОБЕСПЕЧЕНИИ ОБОРУДОВАНИЕМ В УСЛОВИЯХ ИМПОРТОЗАМЕЩЕНИЯ

***Аннотация.** В статье рассматриваются последствия реализации политики импортозамещения в обеспечении технологическим оборудованием добывающего сектора промышленности России. Приведен иллюстративный пример корпоративного противостояния между АО «Копейский машиностроительный завод» и ПАО «Уралкалий», порожденного галопирующим ростом цен на поставляемое горно-проходческое оборудование и неудовлетворительные условия его технического обслуживания. Делается вывод об обоюдных угрозах для экономической безопасности сотрудничающих промышленных организаций ситуации искусственного ограничения конкуренции между производителями оборудования.*

***Ключевые слова:** угрозы, экономическая безопасность организации, горно-проходческая техника, импортозамещение, АО «Копейский машиностроительный завод», ПАО «Уралкалий».*

Alexey Savin

THREATS OF ECONOMIC SECURITY OF INDUSTRIAL ORGANIZATIONS WHILE PROVIDING EQUIPMENT IN THE CONDITIONS OF IMPORT SUBSTITUTION

***Annotation** The article examines the consequences of implementing the policy of import substitution in providing technological equipment for the Russian extractive industry sector. An illustrative example of a corporate confrontation between JSC «Kopeysk Machine-Building Plant» and PJSC «Uralkali», generated by a galloping increase in the prices of supplied mining equipment and unsatisfactory conditions for its maintenance, is given. The conclusion is made about mutual threats to the economic security of cooperating industrial organizations of the situation of artificial restriction of competition between equipment manufacturers.*

***Keywords:** threats, economic security organizations, mining equipment, import substitution, JSC «Kopeysk machine-building plant», PJSC «Uralkali».*

Провозглашенный российским правительством курс на импортозамещение в обеспечении российских промышленных предприятий необходимым технологическим оборудованием в настоящее время активно реализуется всеми заинтересованными сторонами этого процесса. В соответствии с существующей российской нормативно-правовой базой импортер зарубежного оборудования, имеющий российские аналоги, должен приложить немалые усилия, которые в том числе имеют и денежную составляющую, чтобы поставить технику российской промышленной организации [7; 11]. В создавшихся условиях, когда российский производитель оборудования не имеет отечественных конкурентов, налицо возникновение монополии.

В отсутствии конкуренции первое, что делает производитель – начинает повышать цены на изготавливаемую продукцию с целью максимизации своих доходов. Потребители оборудования в этом случае усматривают формирование угроз своей экономической безопасности, поскольку не имеют инструментов влияния на монополиста с целью защиты своих интересов, так как отказаться от приобретения техники они не могут в силу сложившихся обстоятельств. Похожая ситуация сложилась

лась на рынке отдельных типов горно-шахтного оборудования, где есть единственный производитель – АО «Копейский машиностроительный завод» («КМЗ») и множество покупателей – горнодобывающих компаний, у которых значительная часть продукции идет на экспорт и соответственно есть солидная валютная выручка. В связи с падением мировых цен на сырье в последние 2-3 года для сохранения прежних валютных доходов компаниям пришлось нарастить объемы его добычи, что в свою очередь увеличило потребности в новом оборудовании и заводском ремонте уже используемой техники. Данную рыночную конъюнктуру уловил менеджмент и бенефициары «Копейского машзавода», который сумел трансформироваться из советского промышленного гиганта в современное коммерческое предприятие.

История «КМЗ» началась в 1941 г., когда эвакуированный в годы Второй мировой войны с территории Украины «Горловский машзавод» разместили на Южном Урале, в городе-спутнике Челябинска – Копейске на базе местного ремонтного предприятия. «Копейский машзавод» был гордостью советского машиностроения, его продукция не уступала ведущим мировым аналогам, так как соответствовала самым передовым требованиям, предприятие в современной терминологии было инновационно-ориентированным. «КМЗ» прошел славный трудовой путь и на данный момент занимается производством горно-шахтного оборудования для добычи угля, каменной соли и калийной руды, в ассортиментной линейке предприятия более пятидесяти позиций горного и обогащательного оборудования. В числе изготавливаемой продукции горнопроходческие комбайновые комплексы, проходческо-очистные комбайны, погрузочные, врубовые и буропогрузочные машины, самоходные буровые установки, обогащательная техника и продукция общего машиностроения. В 2015 г. «Копейский машзавод» вошел в Минпромторговский список организаций, оказывающих существенное влияние на отрасли промышленности и торговли [13]. «КМЗ» пользуется благосклонностью органов государственного управления как федерального, так и регионального уровня, так как является градообразующим предприятием.

За прошедшие годы с момента обретения российского суверенитета отечественные машиностроители были загнаны в нишу дешевого и надежного оборудования, приспособленного под реалии российской экономики. На территории своей собственной страны российским производителям пришлось сразиться в конкурентных войнах с искушенными в завоевании иностранных рынков зарубежными транснациональными корпорациями. Изначально неравные стартовые позиции, такие как технологическая отсталость, неконкурентоспособность продукции, дефицит финансового капитала, неплатежеспособность потенциальных клиентов, непомерное налоговое бремя привели к закономерному массовому банкротству российских машиностроительных предприятий и формированию сырьевого типа экономики. «КМЗ» обеспечил свою экономическую безопасность и сохранился именно благодаря тому, что был и остается частью технологической цепочки по добыче полезных ископаемых, на которые есть спрос во всем мире.

Общепромышленная инвестиционная пауза 1990-х гг. и начала 2000-х гг. в России привела к деградации промышленного потенциала подавляющего числа российских машиностроительных предприятий, не миновала эта участь и «КМЗ». Высокий уровень износа оборудования – не единственная угроза экономической безопасности предприятия, с которой борются Копейские машиностроители. Препятствиями для развития южноуральских предприятий подобного профиля являются высокая стоимость коммерческих кредитов, дефицит производственных площадей, рост тарифов на тепло- и энергоносители. Для преодоления этих проблем необходимо развитие областной промышленной кооперации, строительство и государственная поддержка индустриальных парков и реализация программы по импортозамещению в гражданском машиностроении [12]. Это системные меры, но от менеджмента каждого из предприятий требуются и свои персональные усилия.

Как видно из рисунка 1, в 2013 г. наблюдается точка перегиба в динамике финансово-хозяйственной деятельности «КМЗ». Менеджменту организации удалось переломить тенденцию сокращения выручки и прибыли и встать на путь роста эффективности бизнеса. В 2015 г. темп роста выручки (138 %) существенно превышал темп роста как различных составляющих себестоимости, так и ее в целом, что позволило получить предприятию 338 млн руб. чистой прибыли [2]. Данный финансовый результат явился глотком свежего воздуха для «КМЗ». В 2014 г. предприятие балансировало на грани нерентабельности, а в 2013 г. показало отрицательный финансовый результат. В работе С. А. Шикина и Н. М. Николаева на основе экспресс-анализа финансово-хозяйственной деятельности авторы определили работу предприятия в эти годы как неэффективную [19]. В 2012 г. стартовала масштабная программа по модернизации «КМЗ», на первом этапе на эти цели было потрачено 320 млн руб., а общие затраты должны были составить 500 млн руб. На заводе не останется цехов, которые не претерпят изменений. «КМЗ» приобретает высокотехнологичное оборудование ведущих фирм с высокой производительностью. Первоначально было модернизировано литейное производство и цеха по выпуску металлоконструкций, так как они оказывают наибольшую нагрузку на окружающую среду. Результатом программы преобразований должен стать 1,5 кратный рост выручки к 2017 г. [6]. Однако в 2013 г. и 2014 г. выручка уменьшилась из-за очередного российского экономического кризиса. Горнодобывающие компании сократили свои инвестиционные затраты.

У «Копейского машзавода» есть и своя собственная уникальная проблема, связанная с тем, что предприятие может постепенно сползти в отработанный угольный карьер, расположенный по соседству. Его масштабы впечатляют – при глубине в 100 м он имеет размеры 3 м X 1,5 км. В ноябре 2015 г. произошел провал грунта в карьере на глубину 7,5 м, что составило 0,2 млн м³ породы, а дно котлована наполнилось водой. Карьер находится в управлении Челябинской угольной компании, но она прекратила добычу в 2005 г., была признана банкротом в 2013 г. и устранилась от решения проблемы. Карьер можно рекультивировать, но цена проекта – 2,5 млрд руб. Таких средств ни у «КМЗ», ни у местной власти нет, но найти их придется, так как в непосредственной близости от края карьера проживают 120 жителей г. Копейска [5].

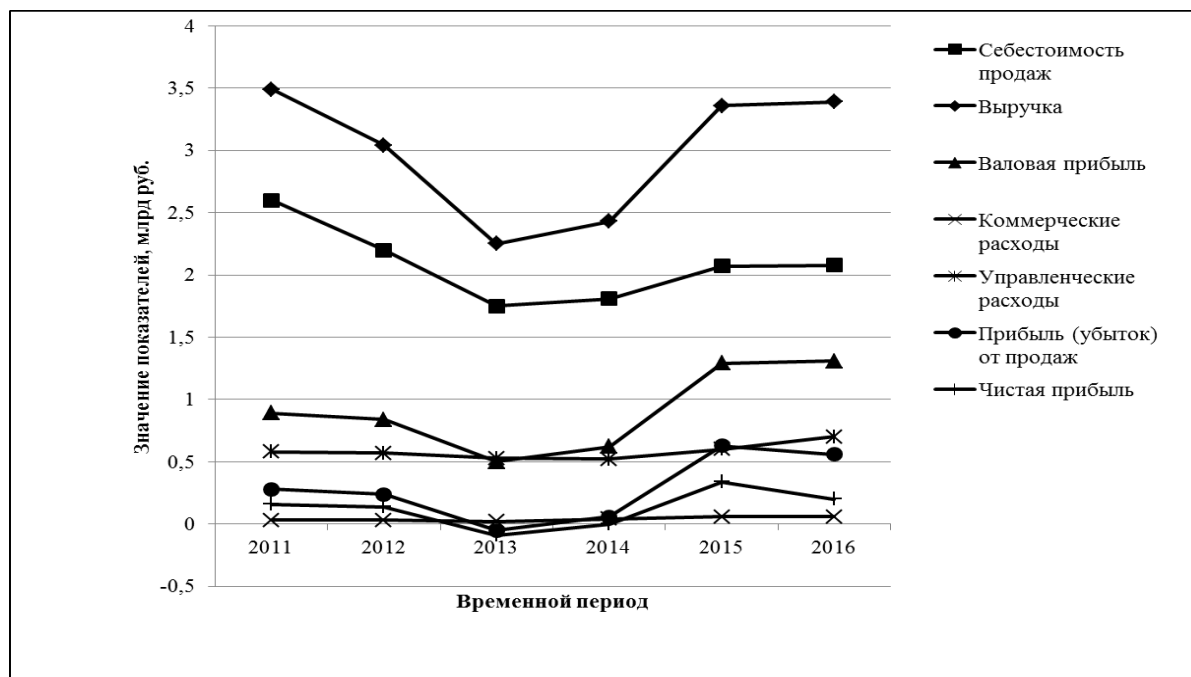


Рис. 1. Динамика основных показателей деятельности АО «КМЗ» в 2011-2016 гг. [2]

В марте 2015 г. Минпромторг выпустил приказ «Об утверждении плана мероприятий по импортозамещению в отрасли тяжелого машиностроения Российской Федерации», в котором нашла свое отражение и тематика перспективной продуктовой линейки «КМЗ» [11]. Предприятие активно включилось в программу импортозамещения горно-проходческой техники и с этой целью проводит реинжиниринг технологических процессов, в частности, преобразуется механообработка, производство шестеренных и корпусных деталей, а также литейное производство. Сама конструкция машин тоже претерпевает изменения, что позволяет по ряду изделий увеличить ресурс в 3-4 раза [7]. Новым для предприятия является серийный выпуск тяжелых проходческих комбайнов и комбайнов барабанного типа. «КМЗ» поставил перед собой задачу обеспечить технологическую безопасность отечественных добывающих предприятий от иностранной техники [19].

В 2016 г. завод получил от государственного Федерального фонда развития промышленности 300 млн руб. в кредит по льготной годовой ставке в 5 %. Данные средства необходимы для организации производства нового типа горно-проходческого комплекса, который ранее на территории РФ не производился. Комплекс включает в себя проходческий комбайн «Урал-400А», пневмоколесный транспортировочный вагон и бункер-питатель, который применяется для измельчения горной массы и ее подачи на конвейер. Эти агрегаты способны повысить уровень безопасности и скорость проходческих работ в угольных шахтах. Общая сумма проекта составляет 601 млн руб. [9]. Ранее в 2015-2016 гг. «КМЗ» получил 27 млн руб. субсидий от Минпромторга для запуска обновленного литейного комплекса [7]. Сумма небольшая, но важен сам факт поддержки предприятия со стороны органа государственной власти.

До введения антироссийских санкций в 2014 г. и ответных мер правительства РФ, включая девальвацию национальной валюты, у отечественных горно-добывающих компаний была возможность покупать оборудование за рубежом у таких производителей, как шведская «LLC Sandvik Mining and Construction», украинские «Новокраматорский машзавод» и «Горловский машиностроитель», североамериканская компания «Joy Global Inc.», китайские «Sany Heavy Equipment Co. Ltd» и «Jiamusi Coal Mining Machinery Co. Ltd». Двукратный рост обменного курса зарубежной валюты по отношению к российскому рублю в сентябре 2014 г. привел к соответствующему росту цен на импортные машины, расходные материалы и запасные части к ним. Данный рост затрат весьма чувствителен для собственников добывающих предприятий, но не по причине их большого удельного веса в затратах, а в связи с тем, что они привыкли к чрезвычайно высокой рентабельности своей деятельности, особенно на фоне остальной промышленности России.

В жестком корпоративном споре из-за роста цен на оборудование «КМЗ» выступила оппонентом компания «Уралкалий», которая посчитала удорожание техники вызовом ее экономической безопасности. По утверждению ее представителей в течение 2014-2016 гг. цена, например, на машины «Урал-20Р» выросла в 2,75 раза. Причем если в 2014 г. и 2015 г. годовой прирост стоимости был относительно умеренным, хотя для промышленной продукции такая амплитуда не характерна, – 23,1 % и 29,9 % соответственно, то за 10 месяцев 2016 г. он составил запредельную величину в 72,2 % [18]. По таким ценам «Уралкалий» покупать технику был не намерен и организовал информационную кампанию в СМИ. В октябре 2016 г. в изданиях «Российская газета» и «Деловая трибуна» вышли статьи, суть которых сводилась к констатации факта, что «КМЗ» своими действиями создает угрозы для стабильной деятельности «Уралкалий» [4; 18]. В журнале «Деловая трибуна» содержалось сообщение о том, что «КМЗ», блокируя попытку «Уралкалий» приобрести импортное оборудование, взял своих собственных сотрудников в заложники, указав на тот факт, что в случае отказа закупки техники, лишатся работы и, соответственно, средств к существованию жители моногорода, для которых в Копейске других видов занятости нет [4]. В таких условиях существует высокая вероятность возникновения социального взрыва, подобного событиям в г. Пикалево. В этом маленьком городе Ленин-

градской области в 2009 г. местные жители, возмущенные массовыми увольнениями на градообразующих предприятиях в разгар финансово-экономического кризиса, перекрыли федеральную автомобильную трассу, чтобы привлечь внимание власти к своим проблемам. Чтобы урегулировать ситуацию, потребовалось личное вмешательство главы правительства России – В. В. Путина [3].

В завершении информационной атаки «Уралкалий» подал жалобу в Федеральную антимонопольную службу на действия «КМЗ» в части ценовой политики. Оценив степень убедительности доказательной базы, данное ведомство криминала в действиях «Копейского машзавода» не обнаружило. Самоустранение этого органа власти способно спровоцировать тиражирование взаимоотношений, подобных связке «Уралкалий» – «КМЗ», и в других секторах промышленности РФ, что в свою очередь ослабит экономическую безопасность российского государства в целом.

В защиту метода ценообразования «КМЗ», который можно охарактеризовать как «снятие сливок», следует сказать, что цены на металл, который используется при производстве комбайна, тоже не стояли на месте, но их прирост был несоизмеримо скромнее. В частности, стоимость черного металлопроката в 2015 г. снизилась на 12-15 %, а в начале 2016 г. произошел ее компенсационный рост, но весной того же года рост цен на металл составил 25 % [10; 14]. В то же время из-за роста курса иностранной валюты минимум вдвое увеличились в цене импортные комплектующие, которые применяются в конструкции комбайна.

Кроме роста цен на оборудование, представители «Уралкалий» недовольны условиями, на которых осуществляется техническое обслуживание техники. Помимо завышенных цен не устраивают еще и предлагаемые сроки, но рычагов влияния на «КМЗ» у «Уралкалий» нет. В то же время «КМЗ» переводил своих сотрудников на режим неполного рабочего времени, что свидетельствует о проблемах с загрузкой производственных мощностей. Одновременно со снижением заработных плат своих собственных сотрудников происходило сокращение сумм налоговых отчислений в бюджетные и внебюджетные фонды всех уровней [18].

В 2014-2016 гг. ПАО «Уралкалий» перечислило АО «КМЗ» 3,5 млрд руб. в счет оплаты поставок техники, запасных частей и ремонтов оборудования силами завода [18]. Для «Уралкалий» эта сумма составляет всего лишь 0,7 % от оборота за указанный период, а для «КМЗ» эти средства равны 38 % доходов за тот же временной отрезок [16; 17]. Таким образом, «КМЗ» находился в большей зависимости от «Уралкалий». Когда стало понятно, что власть поставщика становится все более сильной, началась игра в «перетягивание каната». Долгое время борьба была практически выиграна «Уралкалий», но «КМЗ» воспользовался сложившейся конъюнктурой рынка и стал активно отыгрывать сданные позиции.

В недавнем прошлом между предприятиями наблюдались идиллические отношения, так, например, «КМЗ» по заказу «Уралкалий» проектировал и производил специальное оборудование. С одной стороны, эта форма сотрудничества предполагает отдачу от потраченных средств на научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы (НИОКР) в виде потока заказов, но в данной ситуации все риски принимает на себя производитель.

Сложные взаимоотношения двух компаний связаны с историей взаимодействия их владельцев. «КМЗ» с мая 2012 г. принадлежит А. Скурову, который начинал в 1975 г. свой трудовой путь специалиста на «Копейском машзаводе». Уже в 1988 г., в 36 лет, он занял пост начальника СКБ-главного конструктора завода. Столь высокая должность в таком молодом возрасте – нетипичная история для времен СССР. А. Скуров – горный инженер, ученый-конструктор, реформатор угольной отрасли России и успешный предприниматель. Ранее он входил в число акционеров «Уралкалий». Скуров является одним из наиболее состоятельных отечественных коммерсантов, его состояние оценивается в 950 млн долл. США, что позволяет занимать 107 место в российском списке Forbes богатейших бизнесменов по состоянию на 2017 г. [1]. Основу его богатства составляют доходы от прода-

жи долей в компаниях «Сибуглемет» и «Уралкалий». В «Уралкалии» А. Скуров партнерствовал с С. Керимовым, и в итоге в 2013 г. они переуступили этот актив М. Прохорову и Д. Мазепину. На фоне богатства А. Скурова «КМЗ» видится скромным активом, по оценке специалистов при его покупке предприниматель заплатил в диапазоне от 3 до 6 млрд руб. [5].

ПАО «Уралкалий» – химическая компания мирового масштаба по производству калийных удобрений. В 2016 г. она произвела 18 % от мирового объема данного сырья. Отличительной чертой этой промышленной организации является очень высокая рентабельность деятельности. На пике цен на калийную соль в 2012 г. рентабельность по EBITDA составила 71 %, немногим менее она была и в 2016 г. – 64 % [8; 17]. До 2013 г. «Уралкалий» входил в картель под названием «БКК» с белорусским производителем аналогичного сырья – «Беларуськалием». Это объединение позволяло оказывать давление на рынок с целью поддержания высоких цен и сохранения объемов продаж. Разрыв между компаниями, а также новая заявленная стратегия «Уралкалий» – ориентация на рост объемов продаж вместо удерживания высоких цен, нанесли сильный удар по остальным конкурентам. Их суммарная стоимость упала на 20 млрд долл. США, что означало для владельцев серьезные потери [8, 20].

«Уралкалий» попытался найти замену «КМЗ» в лице зарубежной – чешской компании T Machinery. Данное предприятие никогда в своей сравнительно короткой истории, фирма основана в 2003 г., не занималась изготовлением горно-проходческой техники для добычи калийной руды. Компания производит оборудование для шахтной добычи угля. Старт партнерства российской и чешской компании по планам «Уралкалия» должен был начаться с ремонта комбайна «Урал-20Р» силами «T Machinery». Рациональность данного решения вызывает сомнения, так как одна только транспортировка 100-тонной машины с комплектом запасных частей, ранее приобретенных у «КМЗ», на расстояние в пять раз превышающее дистанцию Березники-Копейск, будет многократно дороже. Но если на эту сделку посмотреть под другим углом зрения и допустить мысль, что истинная цель таких действий – это предоставление возможности чешскому производителю скопировать изделие Копейских машиностроителей, то все становится на свои места. Китайские промышленники всему миру доказали, что приобретение технологического опыта изготовления реплик оборудования не являются непреодолимым препятствием.

Еще одну проблему, которую потребует решить, – это обход запрета на безвозмездное использование чужой интеллектуальной собственности. Отстоять свои права для «КМЗ» будет весьма сложно, исходя из примеров таких российских компаний, как, например, Концерн «Калашников». Эти угрозы экономической безопасности «КМЗ» были устранены благодаря решению российского государственного органа – Федеральной службы по техническому и экспортному контролю. Планам «Уралкалий» по налаживанию партнерства с «T Machinery» не суждено было сбыться в 2016 г., так как на вывоз комбайна потребовалось экспертное заключение, которое оказалось отрицательным к неудовольствию бенефициаров «Уралкалий». Комбайн присутствует в списке контролируемых товаров и технологий двойного назначения, а, следовательно, его перемещение в страну НАТО невозможно [15]. Это сегодняшняя ситуация, но если «Уралкалий» приобретет «T Machinery» в собственность, то это будет свидетельствовать, что компания нашла способ, как организовать производство заменителей техники Копейских машиностроителей. Для «КМЗ» это будет означать потерю значительной доли выручки и поставит под сомнение будущее компании.

Таким образом, реализация политики импортозамещения в России порождает угрозы экономической безопасности различной природы – как для потребителей технологического оборудования, так и для его производителей. Искусственное ограничение конкуренции приводит к росту затрат промышленных организаций, который в конечном счете компенсируется за счет средств граждан РФ.

Библиографический список

1. 200 богатейших бизнесменов России 2017 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.forbes.ru/rating/342579-200-bogateyshih-biznesmenov-rossii-2017#all_rating (дата обращения : 24.07.2017).
2. АО «Копейский машзавод». Портал «За честный бизнес» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : https://zachestnyibiznes.ru/company/ul/1027400775819_7411005872_AO-KOPEYSKIY-MAShZAVOD/balance (дата обращения : 24.07.2017).
3. Безрукова, Л. Пикалево : урок для местной власти / Л. Безрукова // Российская газета. – Неделя. – 2009. – № 4930(106). – С. 4 – 5.
4. Егоров, М. Грабеж средь бела дня [Электронный ресурс] / М. Егоров // Деловая трибуна. – Режим доступа : <http://newtribuna.ru/news/2016/10/27/78448/> (дата обращения : 24.07.2017).
5. Копейский машзавод миллиардера Скурова грозит провалиться в старый угольный карьер [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://uralpolit.ru/article/chel/11-11-2015/68921> (дата обращения : 24.07.2017).
6. Копейский машзавод потратит на модернизацию производства 500 миллионов рублей. Деловой квартал [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://chel.dk.ru/news/kopejskij-mashzavod-potratit-na-modernizaciyu-proizvodstva-500-mln-rublej-236695132> (дата обращения : 24.07.2017).
7. Копейскому машиностроительному заводу Минпромторг выделил 19 миллионов на импортозамещение. Деловой квартал [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://chel.dk.ru/news/kopeyskomu-mashinostroitelnomu-zavodu-minpromtorg-vydelil-19-millionov-na-importozameschenie-236968597> (дата обращения : 24.07.2017).
8. Малкова, И. Сделка года [Электронный ресурс] / И. Малкова // Режим доступа : <http://www.forbes.ru/kompanii/resursy/248971-sdelka-goda-prodazha-uralkaliya> (дата обращения : 24.07.2017).
9. Машиностроительному заводу в Челябинской области выдадут 300 млн руб. под 5 % годовых. Деловой квартал [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://chel.dk.ru/news/mashinostroitelnomu-zavodu-v-chelyabinskoy-oblasti-vydadut-300-mln-rub-pod-5-godovyh-237044299> (дата обращения : 24.07.2017).
10. Петренко, А. С. Тенденции рынка металлопроката в 2015-2016 годах / А. С. Петренко, Ю. И. Дубова // Вестник АГТУ. Серия «Экономика». – 2017. – № 1. – С. 58 – 66.
11. Приказ Министерства промышленности и торговли РФ от 31.03.2015 г. № 654 (ред. от 17.06.2015) «Об утверждении плана мероприятий по импортозамещению в отрасли тяжелого машиностроения Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : Справочная правовая система «Гарант» (дата обращения : 24.07.2017).
12. Промышленники назвали главные проблемы южноуральского машиностроения [Электронный ресурс] // Деловой квартал. – Режим доступа : <http://chel.dk.ru/news/promyshlenniki-nazvali-glavnye-problemy-yuzhnouralskogo-mashinostroeniya-236890177> (дата обращения : 24.07.2017).
13. Пять челябинских предприятий попали в перечень Минпромторга [Электронный ресурс] // Деловой квартал. – Режим доступа : <http://chel.dk.ru/news/pyat-chelyabinskih-predpriyatiy-popali-v-perechen-minpromtorga-236935677> (дата обращения : 24.07.2017).
14. Российский рынок металлопроката в первом полугодии 2016 года : тенденции, динамика цен [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://spb-stal.ru/stati/rossijskij_gynok_metalloprokata_v_pervom_polugodii_2016_goda_tendencii_dinamika_cen/ (дата обращения : 24.07.2017).
15. Соболев, В. Кому курс правительства на импортозамещение не указ? / В. Соболев // Наша версия. – 2016. – № 41. – С. 12 – 13.
16. Уралкалий. Интегрированный отчет 2015. Долгосрочные ценности [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.uralkali.com/upload/iblock/a61/AR_2015_rus.pdf (дата обращения : 24.07.2017).
17. Уралкалий. Интегрированный отчет 2016. Уверенные позиции для будущего роста [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.uralkali.com/ru/investors/reporting_and_disclosure (дата обращения : 24.07.2017).
18. Федоров, Л. Копейский синдром / Л. Федоров // Российская газета. – 2016. – № 7111(243).
19. Шикина, С. А. К вопросу оценки экономической безопасности ОАО «КМЗ» на основе реализации стратегии экономики издержек / С. А. Шикина, Н. М. Николаев // Управление инвестициями и инновациями. – 2016. – № 4. – С. 126 – 133.
20. Devitt, P. Potash sector rocked as Russia's Uralkali quits cartel [Electronic resource] / P. Devitt, N. Shurmina. – Mode of access : <http://www.reuters.com/article/us-russia-uralkali-idUSBRE96T0S220130730> (accessed date : 24.07.2017).

УДК 330

С.Л. Сазанова

ИНСТИТУТ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ РОССИИ

Аннотация. В статье конкретизировано содержание понятий «институт предпринимательства», «институциональная среда», «институциональное пространство» на основе методологических подходов современного институционализма, неoinституционализма, традиционного институционализма и системной экономической теории. Автор выделяет ключевые составляющие и особенности институционального пространства России с точки зрения уровня легальности и внезаконности, ценностного конфликта и оппортунизма. Автор выявляет контур института предпринимательства в институциональном пространстве России на основе определения его границ с институтом благотворительности, с одной стороны, и институтом криминальной деятельности с целью извлечения выгоды, с другой.

Ключевые слова: институт, институциональная среда, институциональное пространство, институт предпринимательства, институциональные изменения, транзакционные издержки, оппортунизм.

Svetlana Sazanova

INSTITUTE OF ENTREPRENEURSHIP IN THE INSTITUTIONAL SPACE OF RUSSIA

Annotation. The article concretizes the content of the concepts «institution of entrepreneurship», «institutional environment», «institutional space» on the basis of methodological approaches of modern new institutionalism, neo-institutionalism, traditional institutionalism and system economic theory. The author outlines key components and features of Russia's institutional space in terms of the level of legality and illegality, value conflict and opportunism. The author reveals the contour of the institution of entrepreneurship in the institutional space of Russia on the basis of defining its borders with the institution of charity, on the one hand, and the institution of criminal activity with the aim of extracting benefits, on the other.

Keywords: institute, institutional environment, institutional space, institution of entrepreneurship, institutional changes, transaction costs, opportunism.

В современной институциональной экономической теории все шире распространяются понятия «институциональная среда» и «институциональное пространство», но, в то же время их содержание является неоднозначным и часто спорным, что, безусловно, затрудняет научный дискурс и делает результаты исследований менее верифицируемыми и достоверными [1; 2; 3]. Кроме того, исследование таких проблем институциональной экономики, как проблема институтов, проблема институциональных изменений и многих других затрудняется невозможностью четкого определения их «среды обитания». С подобной проблемой столкнулась и автор данной статьи, поскольку определить контур института предпринимательства в институциональном пространстве России оказалось невозможным без четкого разграничения вышеназванных понятий.

Все многообразие определений «институциональной среды» можно свести к «совокупности институтов» так или иначе регулирующих взаимодействия людей, что обнаруживает генетическую взаимосвязь понятий «институты», «институциональная среда» и «институциональное пространство». В свою очередь, различия в определении сущности и содержания «институтов» определяются различиями в методологических основаниях основных направлений современного институционализма, что позволяет выделить три группы определений [3; 4; 14]:

- институт, как правило, с точки зрения сторонников атомистической методологии новой
- институциональной и неинституциональной экономики [13; 14];
- институт как «стереотип мысли», с точки зрения сторонников холистической методологии [9];
- институт как система норм, регулирующих принятие людьми (группами) решений, их деятельность/взаимодействие с позиций системной экономики [3].

Последнее определение позволяет использовать в наименовании института как ключевую норму, так и *ключевой объект*, что важно для исследования *института предпринимательства*, ранее определенного как «совокупность поведенческих правил и «стереотипов мысли», свойственных особой социальной группе (в нашем случае – предпринимательству) и регламентирующих особую, свойственную этой социальной группе деятельность (в нашем случае – предпринимательскую), следование которым определяет принадлежность отдельного субъекта к данному институту» [3; 8, с. 32 – 33].

Анализ содержания понятий «институциональная среда» и «институциональное пространство» неизбежно приводит нас к пониманию того, что они представляют собой укоренившиеся в научном сообществе метафоры, восходящие к понятиям «среда» и «пространство», заимствованным из естественных наук [12; 13]. На основании этого представляется уместным соотношение производных понятий выводить из соотношения понятий исходных. Поскольку «пространство» включает различные «среды» (например, земля и околоземное пространство включает водную, воздушную и др. среды), то и «институциональное пространство» включает «институциональную среду». Поскольку «среда» – это окружение объекта/субъекта, с которым он так или иначе контактирует, а «пространство» – это то, где находятся и среда и объект/субъект, то предлагаем считать «институциональной средой» средовую систему, т.е. систему институтов, не имеющую ограничений ни во времени, ни в пространстве, определяющую *набор альтернатив*, принимаемых экономическими агентами решений [4; 12]. Ранее в работах С. Л. Сазановой было установлено, что ценности хозяйственной деятельности являются факторами, влияющими на динамику предпринимательской деятельности, т.е. внешними по отношению к самой институциональной среде [8; 9]. Исследование характера взаимосвязей ценностей хозяйственной деятельности, религиозных ценностей, ценностей культуры позволяет сделать вывод о существовании «ценностной среды» (средовой системы) как системы ценностей, не имеющей ограничений ни во времени, ни в пространстве, определяющей *мотивы*, принимаемых экономическими агентами решений [8]. Следовательно, мы можем определить «институциональное пространство» как *единство* институциональной и ценностной среды.

Разграничив и уточнив понятия «институциональная среда», «институциональное пространство» и «институт предпринимательства», определим контур последнего в институциональном пространстве России. Для решения этой проблемы необходимо следующее:

- 1) определить существенные черты и особенности институционального пространства России;
- 2) определить границы института предпринимательства (где заканчивается институт предпринимательства и начинается институт благотворительности и/или институт криминальной деятельности с целью извлечения выгоды/ренты).

Выбор вышеназванных институтов обусловлен тем, что они «граничат» с институтом предпринимательства и при определенных условиях имеет место интерференция данных институтов.

Исследование институциональной среды российского предпринимательства позволило выделить в ней три ключевые составляющие:

- 1) формальные институты, регулирующие деятельность предпринимателей (Федеральный закон № 209-ФЗ от 24.07.2007 г. «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» [11], Гражданский кодекс РФ, Налоговый кодекс РФ, предпринимательское право и др.);

2) организации, защищающие интересы предпринимателей и организующие диалог с властью (Российский союз промышленников и предпринимателей и др.);

3) неформальные институты/нормы организации предпринимательской деятельности (деловой этикет, теневая бухгалтерия и др.).

Исследование *институционального пространства* России в контексте позиционирования в нем института предпринимательства позволило выявить в качестве ключевых составляющих *институциональную среду* и *ценностную среду*, взаимосвязь между которыми носит кумулятивный возвратный причинно-следственный характер и выражается в том, что ценностная среда формирует мотивы предпринимательской деятельности, а институциональная среда формирует набор альтернатив и стимулов. Именно выбор предпринимателем ценностей и обусловленных ими мотивов определяет реакцию на существующие стимулы, которые задаются внешними по отношению к самой предпринимательской деятельности факторами.

Особенности российского институционального пространства определяются характеристиками его ключевых составляющих – институциональной среды и ценностной среды, а они, в свою очередь, обусловлены процессами их становления, эволюции, трансформации, исследованными в работах [1; 5; 6; 7; 9].

Институциональная среда отечественного предпринимательства эволюционировала под влиянием экономических, политических, геополитических, научно-технических, демографических и других факторов, связанных с самой историей российского государства. Неоднократные трансформации законодательства России в части регулирования предпринимательской деятельности в XX в., безусловно, не способствовали формированию стабильных благоприятных условий его развития. В настоящее время *отличительной особенностью институциональной среды* российского предпринимательства является, на наш взгляд, *устойчивое преобладание неформальных институтов*, определяющих высокий уровень криминализации предпринимательской деятельности.

Ценностная среда российского предпринимательства, как составляющая ценностной среды общества в целом, эволюционировала вместе с ней под влиянием проникновения ценностей иностранных предпринимателей, основанных на мшелоимстве и стяжательстве (XVII-XVIII вв.), атеизме (XIX-XX вв.), ценностях криминального скверноприбытчества и ценностях самовыражения (XX-XXI вв.). *Отличительной особенностью ценностной среды* современного российского предпринимательства, на наш взгляд, является *ценностный конфликт*, который можно представить как системный конфликт между:

- традиционными ценностями и ценностями самовыражения [8; 10];
- ценностями российского предпринимательства и ценностями западного предпринимательства [9];
- ценностями легальной и нелегальной предпринимательской деятельности.

Все вышеперечисленные особенности институционального пространства порождают ряд противоречий, а также конфликты интересов участников предпринимательской деятельности как реальные, так и потенциальные. Основным противоречием является, на наш взгляд, противоречие между частным и общественным интересом, которое выражается в таких явлениях, как неуплата налогов, «серые» зарплаты и теневая бухгалтерия в целом, высокий уровень преступности и т.д. Одним из следствий данного противоречия является конфликт интересов собственников бизнеса и стейкхолдеров, что находит свое выражение во взаимном оппортунизме работодателей и наемных работников (полная или частичная невыплата вознаграждения по результатам труда, с одной стороны, и низкий уровень качества труда, с другой). Другим выражением данного следствия противоречия между частным и общественным интересом является вывод капиталов из страны с целью их сохранения от экспроприации (возможность которой обусловлена пониманием предпринимателем того, что его ка-

питалы имеют криминальное происхождение). Таким образом, институт предпринимательства существует и развивается в институциональном пространстве, характеризующемся высоким уровнем криминализации и «тенизации» (от «теневая» экономика), что затрудняет контурирование самого института.

Сущность и развитие института предпринимательства тесно связаны с предпринимательской деятельностью, отличительными признаками которой являются поиск новых способов создания благ/оказания услуг с целью получения дохода и/или создания полезного общественного эффекта, поэтому институт предпринимательства граничит одновременно и с институтом криминальной деятельности, направленной на получение выгоды, и с институтом благотворительности.

Институт предпринимательства имеет дихотомичную природу: промысел (создание богатства/новой стоимости при одновременном росте общественного благосостояния и благосостояния каждого члена общества) – мшелоимство (скверноприбытчество, т.е. создание «мшели», личного богатства, создание которого уменьшает благосостояние других членов общества). Благотворительность всегда была в России прямым следствием, а часто и стратегической целью предпринимательской деятельности, чему свидетельство, например, практика благотворительности предпринимателей старообрядцев. Выбор в триаде «промысел – благотворительность – мшелоимство» определяется ценностной средой в большей степени, чем средой институциональной.

Исследование динамики института предпринимательства в России, осуществленное автором, позволяет утверждать, что границей между институтом предпринимательства и институтом благотворительности, с одной стороны, и институтом криминальной деятельности с целью извлечения выгоды, с другой, является выбор соответствующей ценностной среды, именно сочетание ценностной и институциональной среды формирует институциональное пространство и определяет границы института предпринимательства. В современной России активно развивается институциональная среда, формирующая множественность альтернатив легальной предпринимательской деятельности, способствующая развитию института предпринимательства в континууме «промысел – благотворительность», однако доминирует по-прежнему ценностная среда, способствующая выбору в пользу «теневой» и даже криминальной хозяйственной деятельности в континууме «мшелоимство – скверноприбытчество», что сдерживает развитие предпринимательства, способствует выводу капиталов за рубеж, порождает взаимный оппортунизм предпринимательства, наемных работников и государства, а значит, сдерживает развитие экономики страны в целом.

Библиографический список

1. Аузан, А. А. Социокультурная экономика / А. А. Аузан // Наука и инновации. – 2017. – Т. 2. – № 168. – С. 4 – 10.
2. Ерзнкян, Б. А. Экономические агенты в ракурсе институциональной теории / Б. А. Ерзнкян // Институциональная экономика и современное управление : монография / Под ред. Г. Б. Клейнера. – М. : ГУУ, 2016. – С. 51 – 69.
3. Клейнер, Г. Б. Институты : определение, признаки, направления исследования / Г. Б. Клейнер // Управление. – 2016. – Т. 4. – № 3. – С. 5 – 11.
4. Клейнер, Г. Б. Институциональное управление экономикой и обществом / Г. Б. Клейнер // Институциональная экономика и современное управление : монография / Под ред. Г. Б. Клейнера. – М. : ГУУ, 2016. – 362 с. – С. 30 – 51.
5. Нафиков, И. С. Понятие теневой экономики (в контексте ее изучения как материальной основы организованной преступности) / И. С. Нафиков // Вестник Казанского технологического университета. – 2012. – Т. 15. – № 12. – С. 277 – 284.
6. Нафиков, И. С. Теневая экономика и организованная преступность в условиях крупного города : монография / И. С. Нафиков ; под ред. В. П. Малкова. – Казань : Познание, 2012. – 379 с.
7. Нуреев, Р. М. Россия : особенности институционального развития : монография / Р. М. Нуреев. – М. : Норма : ИНФРА-М, 2015. – 448 с.

8. Сазанова, С. Л. Место и роль ценностей и стимулов хозяйственной деятельности в структуре факторов, влияющих на предпринимательскую деятельность и институт предпринимательства в России / С. Л. Сазанова // Вестник Университета. – 2017. – № 3. – С. 31 – 36.
9. Сазанова, С. Л. Эволюция ценностей и стимулов хозяйствования в России (XIX-XXI вв.) : содержание, основные этапы, факторы динамики предпринимательства и предпринимательской деятельности в России / С. Л. Сазанова // Вестник Университета. – 2016. – № 12. – С. 26 – 31.
10. Сухарев, О. С. Теория реструктуризации экономики : Принципы, критерии и модели развития / О. С. Сухарев. – М. : ЛЕНАНД, 2016. – 256 с.
11. Федеральный закон № 209-ФЗ от 24.07.2007 г. «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (дата обращения : 11.08.2017).
12. Философия : Энциклопедический словарь / Под ред. А. А. Ивина. – М. : Гардарики, 2004. – 1072 с.
13. Фуруботн, Э. Институты и экономическая теория : Достижения новой институциональной экономической теории / Э. Фуруботн, Р. Рихтер / Пер. с англ. ; под ред. В. С. Катькало, Н. П. Дроздовой. – СПб. : СПбГУ, 2005. – 702 с.
14. Эггертссон, Т. Экономическое поведение и институты / Т. Эггертссон. – М. : Дело, 2001. – 408 с.

СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И ПРОЦЕССЫ

УДК 338.46

Х.Ю. Балкизова

РОССИЙСКИЕ ВУЗЫ НА РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

***Аннотация.** В статье рассматривается позиция России и российских университетов на мировом рынке образовательных услуг. Проводится анализ основных методов выхода российских вузов на зарубежные рынки. В стратегический план вузов России входит участие в программах обмена и совместных образовательных программах, создание заграничных филиалов и формирование совместных университетов за рубежом. Автор в статье формирует вывод о том, что мало применяется российскими вузами потенциал дистанционного образования для привлечения мобильных студентов, а другие стратегии, например, франчайзинг образования, не применяются за рубежом.*

***Ключевые слова:** мировой рынок образовательных услуг, международная стратегия университетов, академическая мобильность, международные студенты.*

Khaishat Balkizova

RUSSIAN UNIVERSITIES IN THE MARKET OF EDUCATIONAL SERVICES

***Annotation.** The article discusses the position of Russia and Russian universities on the world market of educational services. The analysis of the basic methods of Russian universities on the foreign markets. Strategies of Russian universities, in addition to the participation in exchange programs and joint educational programs include the establishment of foreign branches and the formation of the joint universities abroad. Little-used Russian universities the potential of distance education to attract foreign students, and other strategies, for example, the franchising of education, are not used abroad.*

***Keywords:** world market of educational services, the international strategy of universities, academic mobility, international students.*

Экономическое процветание любой страны в современном мире основывается на развитии человеческого капитала. Знания, способности и навыки являются ключевыми факторами обеспечения эффективного экономического роста. Работы Т. Шульца, Беккера и их последователей говорят о том, насколько важно развивать человеческий капитал, в особенности инвестиции в образование населения [9; 10]. Повышение значимости образования позволяет говорить о том, что формируется экономика, основанная на знаниях.

В таких условиях образовательные учреждения играют особую роль в формировании многоцелевых центров новых знаний и подготовке квалифицированных специалистов. В контексте глобализации университеты выступают не только как субъекты национальной и мировой экономики, но и активно расширяют свою международную деятельность в университетах. Кроме того, глобализация открывает возможности для образовательной деятельности университетов на внешних рынках.

Россия укрепляет свои позиции на международном рынке образования: в 2000 г. в России

обучались 2 % мобильных студентов мира, в 2013 г. доля России повысилась и составила 3 % [3]. Число мобильных студентов в России неуклонно растет. За последние 15 лет число мобильных студентов выросло более чем в 2,5 раза [3]. В 2013-2014 гг. число мобильных студентов составило 156 тыс. чел., по прогнозам к 2030 г. число иностранных студентов в нашей стране повысится до 570 тыс. чел. [8]. По данным международных экспертов, Россия может стать одной из пяти самых заманчивых стран для иностранных обучающихся [3].

В международных рейтингах университетов также видна положительная динамика для России. Если в ТОП-500 рейтинга лучших университетов мира в 2011 г. было представлено 7 российских университетов, то в ТОП-500 рейтинга 2015-2016 гг. представлено 9 вузов (всего в рейтинге 21 российских университетов). В ТОП-200 представлен только 1 университет – Московский государственный университет (МГУ). Традиционно опорным пунктом российских образовательных учреждений является соотношение числа преподавателей и студентов: данный показатель поспособствовал вхождению 12 российских вузов в первую сотню в 2015-2016 гг. Уровень интернационализации был представлен Российским университетом дружбы народов (87 место). Отстают российские вузы по уровню показателя цитируемости. Российские вузы также укрепили свои позиции в мировом рейтинге Times Higher Education World University Rankings. В ТОП-400 рейтинга 2011-2012 гг. представлено только 2 университета, а в ТОП-400 рейтинга 2015 – 2016 включено 5 вузов [3].

Однако одна из главных проблем – активная работа «новичков»-экспортеров образования по привлечению мобильных студентов может повлечь за собой снижение конкурентоспособности и ослабление позиций России на международном образовательном рынке. Рынок пополняется новыми региональными лидерами: например, доля Южной Кореи по числу иностранных студентов выросла с 0,2 % в 2000 г. до 1,3 % в 2012 г. [3]. Объединенные Арабские Эмираты (ОАЭ), Китай, Сингапур, Бразилия, Южная Африка (Южная Африка) и другие страны усиливают свои позиции на международном рынке образования.

Еще одна большая проблема для российского образования – ухудшение демографических показателей. На протяжении последних десятилетий показатели естественного прироста населения снижаются, численность населения сократилась: в 2000 г. насчитывалось 146,3 млн чел., а в 2014 г. данный показатель уменьшился на 2,7 млн чел. и составила 143,6 млн чел. [4]. Проблему нехватки абитуриентов, а в последующем специалистов с высокой квалификацией в области экономики можно решить путем привлечения мобильных студентов. Наиболее популярным способом вхождения на международный рынок образования являются поездка на стажировку за рубеж и вступление в программу двойных дипломов. Использование совместных образовательных программ способствует повышению темпов включения новых идей и технологий в образование и разнообразию образовательного процесса, что приводит к повышению конкурентоспособности вуза [2].

Однако число российских студентов, обучающихся за границей, невелико. Для поддержки подготовки российских студентов в ведущих международных университетах было запущено Агентство стратегических инициатив «Глобальное образование», выделяющее гранты на образование в одном из 288 учреждений в 32 странах мира [6]. В настоящее время основная цель – обучение не менее 718 российских граждан за границей с дальнейшим трудоустройством. Следует отметить, что одним из условий предоставления грантов и участия в программе является желание работать в одной из компаний-партнеров не менее трех лет после окончания обучения. Среди 555 компаний – партнеров в программе около 300 российских компаний, более 100 университетов и более 100 научных организаций.

В целях привлечения иностранных студентов на учебу в Россию, выделяются государственные стипендии: ежегодно 15 тысяч стипендий. В настоящее время идет рассмотрение вопроса об увеличении квот для иностранных студентов до 20 тысяч. [5]

С целью укрепить конкурентные позиции российских университетов в мире был разработан проект 5-100, цель которого – повысить качество образования и улучшить позиции российских вузов в мировых рейтингах. В проекте участвуют 15 вузов, чья миссия заключается в реализации программ академической мобильности, общих образовательных программ с зарубежными университетами, привлечение иностранных студентов, формирование кадрового резерва университетов, проведение совместных исследований и многое другое. Формальным результатом будет проникновение к 2020 г. 5 российских университетов в первую сотню международных рейтингов. В итоге проект, как ожидается, приведет к повышению качества образования, соответствующего мировым требованиям, углублению интеграции России в мировое образовательное пространство, развитию сотрудничества с бизнесом и др.

Российские вузы понемногу открываются новым стратегиям на внешних рынках. Одной из наиболее перспективных, но и самых дорогостоящих и рискованных форм выхода университета на мировой рынок образования является открытие филиала за рубежом университета. Преимуществами для открытия зарубежных филиалов университетов является то, что у студентов будет возможность получить заграничное образование, находясь в пределах своей страны. Однако существует несколько препятствий, например, привлечение профессорско-преподавательского состава к работе в зарубежных филиалах, ограниченное снабжение филиалов, проблема соответствия стандартам головного вуза. [7]

Ведущую роль в этом направлении в России играет МГУ. Российские университеты хорошо представлены в СНГ (Содружество Независимых Государств): например, в столице Азербайджана несколько лет назад открылся филиал Московского государственного университета, а в сентябре 2015 г. – филиал первого Московского государственного медицинского университета И. М. Сеченова. Российский государственный социальный университет и Московский государственный университет экономики, статистики и информатики открыли свои филиалы в Беларуси. Приоритетными странами для открытия филиалов вузы России считают страны СНГ, но есть кампусы и за рубежом. Например, российские университеты представлены в странах Персидского залива. ОАЭ являются отправной точкой для выхода многих университетов на региональный рынок образования. Целью ОАЭ является стремление стать центром международного образования и создания благоприятных условий для развития высшего образования. Санкт-Петербургский государственный экономический университет открыл филиал в Дубае, в котором студенты обучаются на бакалавра менеджмента, бакалавра менеджмента в сфере туризма и гостеприимства, и бакалавра логистики.

В настоящее время идет процесс создания Российско-Китайского университета (РКУ). Поскольку по законам Китая не разрешено открытие филиалов зарубежных университетов на своей территории, объединяются МГУ и Пекинский политехнический университет (один из лучших китайских университетов). МГУ может предоставить свои образовательные стандарты и преподавателей, обучение будет проводиться на русском, китайском и английском языках. Все выпускники после окончания университета станут обладателями диплома РКУ и диплома МГУ.

Недостаточное количество образовательных программ на английском языке в университетах России – это то, чего не хватает России для поддержания конкурентоспособности. Так как английский язык является языком международного общения, его широко используют во многих странах при обучении мобильных студентов. В 19 странах Европейского Союза (за исключением Великобритании и Ирландии) в 2002 г. было предложено 560 магистерских программ на английском языке, в 2012 г. в 11 странах (за исключением Великобритании и Ирландии) таких программ уже было более 6 800 [11]. Россия в этом отношении серьезно отстает.

Изменения в образе жизни общества и меняющийся портрет современных студентов привели к образованию новых моделей обучения, в частности, дистанционного, которое является действен-

ным инструментом доступа к зарубежной аудитории. Ведущие мировые университеты давно уже внедряют современные технологии в процесс образования: данные исследований американских университетов в 2012 г. показали, что почти 70 % американских вузов считают онлайн-образование существенным элементом долгосрочного стратегического развития университета. Более того, прогнозируется, что к 2019 г. 50 % всех курсов средней школы США будут предлагаться в режиме «онлайн» [3].

Российские вузы отстают от многих университетов Европы, Америки и других стран в области внедрения в образовательный процесс технологий онлайн-обучения высокого качества. Многие российские вузы занимаются созданием собственных учебных порталов. Образовательные порталы вузов России в подавляющем большинстве являются индивидуальными площадками, которые предназначены исключительно для внутреннего пользования. Межвузовские платформы дистанционного обучения широко распространены в мире. Самые популярные в мире платформ – Coursera, Udacity, edX, Udemu. В этих проектах участвуют вузы России. Таким образом, проект Coursera набрал 106 партнеров-университетов мира, в том числе три российских: Санкт-Петербургский государственный университет, Московский физико-технический институт (МФТИ) и Высшая школа экономики (ВШЭ). В России создается платформа для открытых онлайн-курсов. Примером может служить портал «Универсариум» – это открытая система электронного обучения, позволяющая пользователям проходить бесплатные онлайн-курсы, разработчиками которых стали ведущие российские университеты и лучшие преподаватели страны: МГУ им. М. В. Ломоносова, Российская экономическая академия им. Г. В. Плеханова и многие другие вузы. Существует более чем 50 онлайн-курсов.

Университеты, участвующие в таких проектах, способствуют распространению образования, что повышает имидж учреждения. Межуниверситетская платформа и дистанционное обучение обеспечивают видимость бренда университета в интернет-пространстве, а также создают условия для вхождения на международный рынок образования и привлечения иностранной аудитории [1].

Заключительным моментом выступает то, что российские вузы хоть и постепенно начинают применять новые способы выхода на мировой образовательный рынок, но этот потенциал не используется в полном объеме. Создание филиалов и совместных кампусов в зарубежных странах в настоящее время является экспериментальным способом, в то время как лидирующие страны на рынке образования широко используют эту стратегию. Стратегии выхода на зарубежные рынки должны усилить меры по внедрению качественного и устойчивого дистанционного образования, т. к. метод доступен с точки зрения реализации, и достаточно эффективен с точки зрения общения с зарубежной аудиторией. Следует отметить, что для укрепления конкурентных позиций необходимо создать образовательные программы на английском языке.

Библиографический список

1. Айдрус, И. А. Системы управления обучением как фактор повышения конкурентоспособности российских вузов // *Alma mater (Вестник высшей школы)*. – 2015. – № 6. – С. 63 – 68.
2. Артамонова, Ю. Д. Совместные образовательные программы вузов : состояние, проблемы, перспективы // *М. : КДУ*. – 2011. – 56 с.
3. Асмятуллин, Р. Р. Российские университеты на мировом рынке образовательных услуг : тактика и стратегия / Р. Р. Асмятуллин // *Вестник Российского университета дружбы народов. Серия «Экономика»*. – 2016. – С. 99 – 107.
4. Демография. Численность населения [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/# (дата обращения : 15.08.2017).
5. Ивойлова, И. За какими профессиями едут в Россию [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://ruvek.ru/?module=articlesp&action=view&id=9759> (дата обращения : 20.08.2017).
6. Официальный сайт государственной программы «Глобальное образование» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://educationglobal.ru/>. (дата обращения : 15.08.2017).

7. Филип, Г. Альтбах. Почему филиалы университетов могут быть нежизнеспособны [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://ihe.nkaoko.kz/archive/25/294/> (дата обращения : 20.08.2017).
8. Экспорт российских образовательных услуг : Статистический сборник. Выпуск 6 / Министерство образования и науки Российской Федерации. – М. : Социоцентр, 2016. – 408 с.
9. Becker G. S. Human Capital : A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education / Gary S. Becker. 3-d ed. Chicago, London, 1993. – 342 p.
10. Schultz T. W. Investing in People: The Economics of Population Quality. University of California Press, 1981. – 175 p.
11. Wiseman A., Odell A. Should non-English-speaking countries teach in English? [Electronic resource]. – Mode of access: <https://www.britishcouncil.org/voices-magazine/should-non-english-speaking-countries-teach-in-english>. (date of access : 20.08.2017).

УДК 316.344.6

С.И. Кузин

М.В. Карманов

В.И. Кузнецов

СТАТИСТИКА КАК ИНСТРУМЕНТ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОМУ ТЕРРОРИЗМУ

Аннотация. Статистические показатели, применяемые в международной практике, носят универсальный характер и, по мнению авторов статьи, могут быть применены по отношению к индивидуальному терроризму. Авторы приходят к выводу, что в этом случае в расчет будут приниматься не только число индивидуально совершенных террористических актов за год (или за любой другой период времени), но и тот ущерб, который был нанесен (число погибших и раненных и совокупные повреждения материального имущества в результате индивидуальных терактов). Проведенное авторами исследование показало, что подобный подход позволяет получить общую характеристику масштабов и последствий индивидуального терроризма в обществе.

Ключевые слова: терроризм, индивидуальный терроризм, социальные последствия, ущерб, катастрофичность, статистические показатели, социально-экономическое развитие, террористический акт, общественный протест, угроза обществу.

Sergei Kuzin

Mikhail Karmanov

Vladimir Kuznetsov

STATISTICS AS INSTRUMENT OF COUNTERACTION TO INDIVIDUAL TERRORISM

Annotation. The statistics applied in the international practice have universal character and, according to authors of article, can be applied in relation to individual terrorism. Authors come to a conclusion that in this case not only the number of individually conducted terrorist attacks in a year will be taken into consideration (or for any other period of time), but also that damage which was caused (a death toll and the wounded and cumulative damages of material property as a result of individual terrorist attacks). The research conducted by authors showed that similar approach allows to receive a general characteristic of scales and consequences of individual terrorism in society.

Keywords: terrorism, individual terrorism, social impact, damage, catastrophic, statistical indicators, socio-economic development, terrorist act, public protest, a public menace.

XXI в. все ярче и ярче входит в историю человечества как период тотального расцвета терроризма, охватившего не только множество стран, но и целые регионы земного шара. Особо следует подчеркнуть, что проблема терроризма стала актуальной, как никогда, поскольку данное явление весьма многогранно и развивается крайне интенсивно [1; 2; 5].

Динамизм развития и катастрофичность последствий объективно вынуждают заниматься всесторонними исследованиями и выявлением особенностей современного терроризма, среди которых наиболее часто называются:

- формирование международных и региональных органов управления терроризмом;
- возбуждение и систематическая поддержка антиправительственных настроений в обществе;
- активное проникновение в политические, экономические и силовые структуры;
- создание разветвленной сети центров для подготовки террористов по всему миру и др. [6].

Однако, выделяя основные и ключевые черты современного терроризма, по нашему мнению, из поля зрения нередко выпадает такая его особенность, как устойчивое повышение роли индивидуального терроризма, который вряд ли может быть оставлен без пристального внимания в силу того, что: «Систематический индивидуальный террор, осуществляемый ... политическими организациями, является крайним выражением противостояния, неприятия власти. По этой причине он вызывает специфический общественный резонанс» [7]. А специфичность этого резонанса, заключающаяся в его непредсказуемости и разрушительном характере, требует комплексного анализа причин возникновения и последствий индивидуального терроризма.

На наш взгляд, нельзя не признать, что исторически сложилось определенное противоречие между признанием индивидуального терроризма, как самостоятельной формы терроризма вообще и потребностью его детального исследования. С одной стороны, это проявляется в том, что многие специалисты, занимаясь классификацией разновидностей терроризма, однозначно признают существование такого его вида, когда террористические действия проводят отдельные люди, принимающие решение относительно самостоятельно и за спинами которых не стоят организации или какие-нибудь иные структуры. Например, В. Лутовинов и Ю. Морозов полагают, что по отношению к жертвам терроризм бывает массовый, групповой, одиночный [8].

В. Гаффнер, С. Петров и Л. Забара, которые несколько иначе расставляют свои акценты, считают, что по силам и средствам различают следующие виды терроризма: индивидуальный, групповой, массовый [4].

Несмотря на формальные различия в выборе признака для классификации форм терроризма, последовательности расположения (от общего к частному или наоборот) и собственно названий (одиночный или индивидуальный), существует единство понимания возможности осуществления террористических акций отдельными индивидуумами. При этом встречаются и более развернутые (подробные) классификации, например, одна из них подразумевает, что исполнителями террористических актов могут быть:

- государство;
- специальные службы;
- международные террористические организации;
- политические, религиозные течения (секты, кланы);
- группы граждан и отдельные лица;
- террористы-смертники [10].

В данном случае по каким-то причинам, видимо, связанным с потребностью вычленения лиц, жертвующих свою жизнь во имя террора, индивидуальный терроризм представлен как действиями отдельных лиц, так и террористами-смертниками. С нашей точки зрения, этот момент принципиально не меняет ситуацию, потому что и в том и в другом случаях индивидуальный подход сохраняет свои позиции и явно отличается от массовой и групповой форм террора.

С другой стороны, встречаются мнения, что терроризм – это метод, посредством которого организованная группа людей стремится достичь провозглашенных целей исключительно через использование насилия. Они делают упор на групповой вид терроризма, который может проявляться в массовом порядке, поэтому подразумевает второстепенный характер индивидуальных террористических акций. Или взгляд, что индивидуальный терроризм – наиболее редкое явление в современном мире, примером которого в нашей стране может служить выстрел В. Засулич в петербургского градоначальника в январе 1878 г., также акцентирующий внимание на неспецифичности индивидуальных действий при проведении террористических актов.

Отдельно следует отметить, что индивидуальный терроризм имеет определенную подчиненность по отношению к групповому и массовому терроризму, так как люди, совершающие террори-

стические акты в индивидуальном порядке, если они находятся в здравом уме, скорее всего, сформировали свою позицию по отношению к обществу не самостоятельно, а под влиянием идей и пропаганды, которые активно распространяются организованными террористическими организациями.

Также сложно не признать тот факт, что в индивидуальный терроризм исключительно в силу своей индивидуальности носит не только сложно предсказуемый, но чрезвычайно опасный характер. Просчитать мотивы и особенности поведения отдельных людей крайне сложно, а в ряде случаев невозможно. В этой связи для разработки эффективной программы профилактики и противодействия терроризму индивидуумов большое практическое значение имеют всесторонние прикладные исследования, основанные на четком определении объекта познания и грамотном выборе индикаторов для его количественной оценки.

Попытка получения ответа на вопрос, что такое индивидуальный терроризм, как объект прикладного исследования, носит более простой характер, так как в специальной литературе встречается множество определений столь опасного общественного явления. Среди них можно выделить следующие подходы:

1) индивидуальным терроризмом следует считать насилие, осуществляемое индивидуумом по отношению к другим членам общества, как выражение экзистенциального, субъектного протеста, не обоснованного рационально и идеологически личного восстания против общества [9];

2) индивидуальный терроризм – самостоятельная категория терроризма, включающая отдельных граждан, чья террористическая деятельность осуществляется самостоятельно, вне формата организационных структур, во многом является продуктом специфического феномена западного общественного сознания [3].

При всей однозначности и теоретической близости приведенных дефиниций в контексте статистических исследований, требующих предельной четкости определений, особенно при организации и проведении учета, они не снимают целого ряда вопросов, так как индивидуальный терроризм может по-разному трактоваться в связи с существованием нескольких стадий террористической деятельности.

Можно выделить следующие стадии, которые любой человек может проходить строго индивидуально, а может объединять свои усилия с другими людьми:

- идея, замысел террористического мероприятия;
- подготовка и организация террористического мероприятия;
- осуществление террористического мероприятия.

С нашей точки зрения, в трактовке индивидуального терроризма крайне важно связывать между собой все три обозначенные стадии террористической деятельности. На практике индивидуальный терроризм трактуется применительно к последней стадии или этапу реализации, когда человек в одиночку совершает террористический акт. Однако, на наш взгляд, это неправомерно, так как всю предварительную подготовку действий (от задумки до организации) он мог осуществлять с другими членами общества. В этой связи в данной статье под индивидуальным терроризмом подразумеваются только те действия террористического характера, которые независимо от стадии производились исключительно одним человеком, т.е. строго индивидуально без получения какой-либо помощи со стороны.

Для получения детального и всестороннего представления о масштабах, распространенности, интенсивности, результатах и других параметрах индивидуального терроризма в обществе, на наш взгляд, нельзя обойтись без статистики, которая позволяет количественно оценить состояние рассматриваемого явления. В этом плане возникает острая необходимость отбора и обоснования индикаторов, которые целесообразно использовать для характеристики терроризма, реализуемого отдельными людьми.

Если обратиться к международной практике, то следует отметить, что для достижения поставленной цели в широком смысле слова (терроризм вообще во всех формах его проявления) с 2002 г. применяется глобальный индекс терроризма (GTI), который был разработан и апробирован Институтом экономики и мира (The Institute for Economics and Peace). Специфика названного интегрального индикатора заключается в объединении четыре частных показателей, которые учитывают:

- 1) число террористических актов, совершенных за год;
- 2) численность погибших в результате терактов;
- 3) численность раненных в результате терактов;
- 4) совокупные повреждения материального имущества в результате терактов [2].

По нашему мнению, перечисленные статистические показатели носят универсальный характер и вполне могут быть применены по отношению к индивидуальному терроризму. В этом случае в расчет будут приниматься только число индивидуально совершенных террористических актов за год, а также тот ущерб, который был нанесен (число погибших и раненных и совокупные повреждения материального имущества в результате индивидуальных терактов). Подобный подход позволяет получить общую характеристику масштабов и последствий индивидуального терроризма в обществе.

Однако для комплексного исследования индивидуального терроризма этого явно недостаточно. Для того чтобы расширить рамки познания дополнительно можно использовать и другие показатели, среди которых могут находиться:

- 1) число запланированных и предотвращенных индивидуальных террористических актов в год;
- 2) удельный вес предотвращенных индивидуальных террористических актов;
- 3) распределение совершенных индивидуальных террористических актов по территории, целям, направленности, способам осуществления, мощности и другим признакам;
- 4) частота совершенных индивидуальных терактов (во временном, территориальном и другим аспектах);
- 5) число случаев индивидуального терроризма в расчете на 100000 жителей;
- 6) тяжесть совершенных индивидуальных терактов (по человеческим жертвам, имущественному ущербу, совокупному ущербу);
- 7) распределение выявленных индивидуальных террористов по полу, возрасту, месту жительства, состоянию здоровья и другим социально-экономическим признакам;
- 8) число лиц, осужденных за индивидуальный терроризм;
- 9) динамика всех выше перечисленных показателей индивидуального терроризма [2; 6].

Использование расширенного перечня показателей создает предпосылки для детализации особенностей состояния индивидуального терроризма на том или ином этапе развития общества. Однако данная концепция может быть существенно усилена на основе применения системного подхода, так как именно система индикаторов позволяет не только дать комплексную характеристику объекта исследования, но и связать между собой его отдельные черты, свойства, особенности и т.п.

Если попытаться структурировать основные индикаторы индивидуального терроризма, то, на наш взгляд, могут быть актуализированы как минимум два важнейших раздела: показатели масштабов и показатели последствий рассматриваемого общественного явления. Однако на практике традиционно принято разделять последствия любого терроризма на людские потери (раненные и погибшие) и материальный ущерб. В этом случае более приемлемой представляется следующая схема (см. рис. 1).

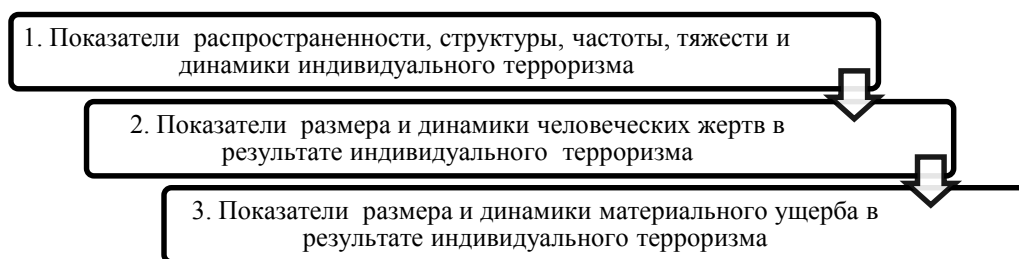


Рис. 1. Структура системы показателей индивидуального терроризма

Система показателей индивидуального терроризма, отраженная на рисунке 1, с содержательной точки зрения нацелена на последовательное движение от количественных характеристик абсолютных и относительных масштабов индивидуального терроризма к его разнообразным последствиям для общества. Кроме того, среди этих последствий человеческие и материальные потери сознательно разведены в самостоятельные группы в силу различного общественного резонанса.

В заключение крайне важно подчеркнуть, что в XXI в. индивидуальный терроризм не исчез, а похоже возродился заново и превратился в достаточно серьезную угрозу для современного общества, поэтому объективно требует комплексного изучения и регулярного совершенствования методов и приемов статистической оценки столь сложного социального явления.

Библиографический список

1. Авдеев, Ю. И. Терроризм как социально-политическое явление / Ю. И. Авдеев. – Современный терроризм : состояние и перспективы / Под ред. Е. И. Степанова. – М. : Эдиториал УРСС, 2000. – С. 36–48.
2. Алексенко, Д. М. Актуальность новых подходов в борьбе с терроризмом / Д. М. Алексенко. – М. : Международные отношения, 2002. – 366 с.
3. Арас, Дж. Терроризм вчера, сегодня и навеки [Электронный ресурс] / Дж. Арас. – Режим доступа : http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Polit/Aras/31.php (дата обращения : 10.08.2017).
4. Гаффнер, В. В. Опасности социального характера и защита от них : учеб. пособ. / В. В. Гаффнер, С. В. Петров, Л. И. Забара. – Екатеринбург : ГОУ ВПО «Уральский государственный педагогический университет», 2010. – 264 с.
5. Горбунов, Ю. С. К вопросу о классификации терроризма / Ю. С. Горбунов // Московский журнал международного права. – 1993. – № 1. – С. 56–62.
6. Кийко, И. С. Особенности терроризма в современных условиях [Электронный ресурс] / И. С. Кийко. – Режим доступа : http://www.rusnauka.com/7_DN_2007/Psihologia/20785.doc.htm (дата обращения : 11.09.2017).
7. Леонов, М. И. Террор и русское общество (начало XX в.) [Электронный ресурс] / М. И. Леонов. – Режим доступа : <http://www.memo.ru/history/terror/leonow.htm> (дата обращения : 11.08.2017).
8. Лутовинов, В. Терроризм – угроза обществу и каждому человеку / В. Лутовинов, Ю. Морозов // Основы безопасности жизнедеятельности. – 2000. – № 9. – С. 41–46.
9. Мелентьева, Н. Индивидуальный террор [Электронный ресурс] / Н. Мелентьева. – Режим доступа : <http://www.arcto.ru/article/499> (дата обращения : 10.08.2017).

УДК 316.62

В.В. Левченко

Е.К. Зыкова

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ АДАПТАЦИЯ В ОРГАНИЗАЦИЯХ ПЕРМСКОГО СЕТЕВОГО БИЗНЕСА

Аннотация. В статье рассматриваются актуальные проблемы адаптации работников в условиях современных организаций сетевого бизнеса как один из элементов применения научного подхода для роста производительности процесса труда. С позиций междисциплинарного теоретического анализа и рассмотрения результатов исследований, направленных на изучение данного феномена, анализируются особенности трудовой адаптации сотрудников российского сетевого бизнеса и факторов, обуславливающих их. Дана содержательная специфика структуры социально-психологической адаптации, выделены типы социально-психологической адаптации сотрудников, занятых в сетевом бизнесе, как части процесса трудовой адаптации и определены основные факторы, формирующие данные типы. Кроме того, аргументированно продемонстрирована существенная зависимость качества трудовой деятельности и повседневной жизнедеятельности сотрудника от уровня его трудовой адаптации.

Ключевые слова: сетевой бизнес, социальная адаптация, трудовая адаптация, социально-психологическая адаптация, адаптированность личности.

Valeriy Levchenko

Elena Zykova

SOCIAL-PSYCHOLOGICAL ADAPTATION IN ORGANIZATIONS OF PERM NETWORK BUSINESS

Annotation. The article deals with actual problems of workers' adaptation in the conditions of modern network business organizations as one of the elements of the application of a scientific approach for the growth of labor productivity. The article is considering from the standpoint of interdisciplinary theoretical analysis and consideration of the results of empirical research aimed at studying this phenomenon, the features of labor adaptation of employees of the Russian network business and the factors that determine them are analyzed. The content of the structure of social-psychological adaptation is given in the article, the types of social-psychological adaptation of employees employed in the network business as part of the process of labor adaptation are identified and the main factors that form these types are identified. In addition, the substantive dependence of the quality of work activity and the daily vital activity of the employee on the level of his labor adaptation has been reasonably demonstrated.

Keywords: network business, social adaptation, labor adaptation, social-psychological adaptation, personal adaptation.

Трудовая адаптация в сетевом бизнесе приобретает особую форму из-за нестандартности, непривычности самого типа таких организаций для России. Наибольшие сложности в сетевом маркетинге представляет социально-психологическая адаптация в связи с особенностями устройства таких организаций:

- 1) расширение социальных связей приносит прибыль, а потому является ведущей целью сотрудника [3];
- 2) сетевая организация обычно имеет мало формальных правил, регламентирующих работу дистрибьютора – взамен их в таких организациях работают нормы неформальные, проявляющиеся в межличностном взаимодействии [6];

3) крайне высока значимость личностных характеристик дистрибьютора, его коммуникативных навыков, стиля жизни [2].

Успешность дистрибьютора во многом зависит от умения «подать себя», способности завоевывать доверие людей, от степени разделения им ценностей данной организации. Область социально-психологических проблем сетевого маркетинга оказывается наиболее обширной и малоизученной, а потому требующей изучения с целью оптимизации процесса трудовой адаптации сотрудников [4; 8].

Таким образом, специфика сетевого маркетинга и адаптация в нем наиболее ярко проявляются в области социально-психологической адаптации: люди участвуют в деятельности сетевой организации на основе философских понятий и схем, системы ценностей компании (иначе говоря, сотрудники осваивают особые схемы интерпретации реальности, трудовую адаптацию в таком толковании описывают феноменологические теории), на основе личных, непосредственных социальных связей, место и роль сотрудника в организации преломляется через его роль в системе межличностных отношений, а не через его место в строгой иерархии статусов сотрудников [5; 9]. Успех адаптации в сетевом маркетинге зависит не столько от исполнения формальных процедур и требований компании, сколько от коммуникативных навыков, широты социальных связей, от способности преобразовать свой стиль жизни в «правильный» с точки зрения сетевой организации и активно транслировать этот образ жизни на все свое социальное окружение [1; 7; 10].

Исходя из особой роли социально-психологического аспекта трудовой адаптации, являющейся следствием специфики организаций сетевого бизнеса, в 2017 г. было подготовлено и проведено прикладное исследование с целью определить состояние социально-психологической адаптации сотрудников, занятых в сетевом бизнесе г. Перми, установить степень и характер влияния различных факторов на нее, а также выявить, каким образом состояние социально-психологической адаптации определяет качество жизни человека.

Социально-психологическая адаптация представляет собой усвоение социально-психологических особенностей данной трудовой организации, выражающихся в виде:

- 1) освоения социальных норм данной трудовой среды (выполнение плана продаж, активность в привлечении новых сотрудников, активность в привлечении новых клиентов);
- 2) принятия особых интерпретативных схем, свойственных для данной организации (потребление продуктов и услуг компании, отношение к продуктам и услугам компании, отношение к идеологии компании, знание истории компании, использование в повседневной жизни информации, полученной в сетевом маркетинге, появление значимых друзей в профессии);
- 3) вхождения в сеть межличностных взаимодействий сотрудников (количество друзей среди коллег, характер общения с коллегами, частота участия в корпоративных мероприятиях);
- 4) социально-психологической адаптированности личности, т.е. в наличии определенных личностных качеств, позволяющих успешно приспосабливаться к данной трудовой среде (удовлетворенность профессией, степень эмоционального комфорта личности, степень принятия личностью себя, степень принятия личностью других).

В исследовании были также выделены три идеальные типа социально-психологической адаптации сотрудников сетевого бизнеса в зависимости от их активности в привлечении новых сотрудников, отношения к идеологии компании и от количества друзей среди коллег: «полностью адаптированные сотрудники» (это те работники, чья трудовая адаптация прошла успешно – они активно привлекают в сетевую компанию новых сотрудников, полностью разделяют идеологию компании и имеют много друзей среди коллег), «частично адаптированные сотрудники» (те, кто хотя и привлекают новых сотрудников, но не столь активно как первый тип, при этом они безразличны к идеологии компании и имеют среднее количество друзей среди коллег), «неадаптированные сотрудники» (они не активны в привлечении новых сотрудников для сетевой организации, не разделяют идеологию компании и не дружат с другими сотрудниками сетевой компании).

Исследование показало, что наиболее распространенным в организациях пермского сетевого бизнеса является тип частичной социально-психологической адаптации (это 41,5 % пермских дистрибьюторов). Примерно треть сотрудников адаптирована полностью, наименее же распространен неадаптированный тип сотрудников (см. рис.1).

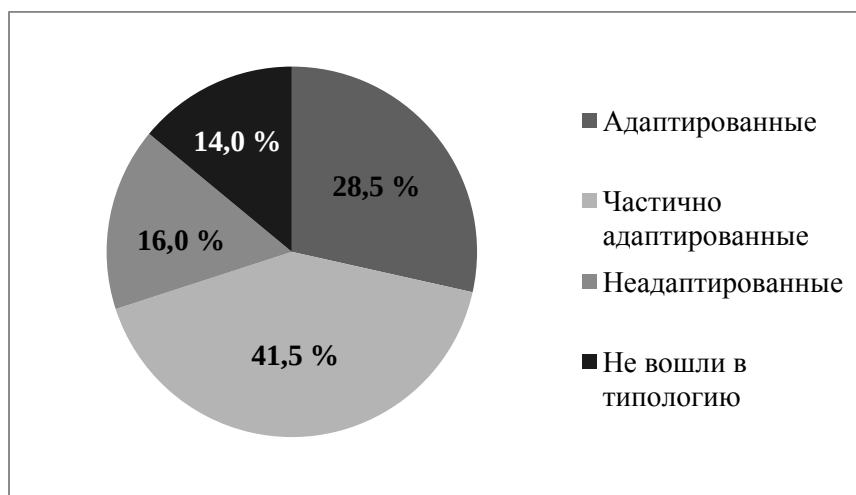


Рис.1. Типы социально-психологической адаптации сотрудников пермского сетевого маркетинга

Выявлено достаточно сильное влияние ряда факторов на формирование типов социально-психологической адаптации сотрудников пермского сетевого бизнеса.

1. Возраст – сетевой бизнес выступает привлекательной сферой занятости для более взрослых сотрудников (старше 51 года), чем для молодых (до 20 лет).

2. Пол – наше исследование, как и исследования других авторов, подтверждают, что женщины более успешны в сетевом бизнесе, нежели мужчины.

3. Уровень образования – чем он выше, тем более успешно протекает социально-психологическая адаптация дистрибьютера.

4. Семейный и личный доход дистрибьютора являются мощными факторами, формирующими тип социально-психологической адаптации – чем они выше, тем успешнее протекает адаптация.

5. Стаж работы – с увеличением продолжительности занятости в сетевом маркетинге растет уровень социально-психологической адаптации сотрудника.

6. Статус занятости в сетевом маркетинге: во-первых, сетевой маркетинг позволяет успешно адаптироваться в нем как тем, для кого эта работа является лишь вторичной занятостью, так и людям, которые работают только в сетевой организации, что делает сетевой бизнес перспективным местом для повышения доходов населения, во-вторых, наибольшего успеха достигают все же те респонденты, кто занят исключительно в сетевом бизнесе.

7. Удовлетворенность работой на основном месте занятости – те, кто занят не только в сетевом маркетинге, оказываются успешны в этой сфере при условии удовлетворенности работой на основном месте.

8. Способ заработка в сетевой компании – сетевой маркетинг задает определенную организационную логику, при которой наиболее успешна социально-психологическая адаптация тех, кто зарабатывает в нем путем построения «структуры», «сети».

9. Удовлетворенность санитарно-гигиеническими условиями труда – чем она выше, тем выше уровень социально-психологической адаптации сотрудников сетевой компании.

10. Удовлетворенность материально-техническими условиями труда – чем она выше, тем уровень адаптации выше.

11. Удовлетворенность заработной платой – она прямо задает уровень социально-психологической адаптации, а именно: чем удовлетворенность з/п выше, тем лучше сотрудник адаптируется к условиям сетевой организации.

12. Наличие специализированной системы обучения – наличие такой системы формирует высокий уровень социально-психологической адаптации, обучение в форме наставничества дает средние результаты, тогда как отсутствию системы обучения явно соответствуют дезадаптивные явления (см. табл.1).

Таблица 1

Влияние системы обучения новых сотрудников на тип социально-психологической адаптации (в абсолютных числах и % от числа опрошенных в каждой группе)

Тип адаптации	Система обучения новых сотрудников		
	Специальная система обучения	Обучение в форме наставничества, неформальных советов	Отсутствие системы обучения
Полная	34 (60,7%)	19 (28,8%)	4 (8,0%)
Частичная	19 (33,9%)	37 (56,1%)	27 (54,0%)
Дезадаптация	3 (5,4%)	10 (15,2%)	19 (38,0%)
$\chi^2=0,000$			

Также было проанализировано влияние различных факторов на отдельные стороны социально-психологической адаптации в процессе труда в сетевом бизнесе: усвоение социальных норм трудовой среды, формируемых сетевым маркетингом, усвоение особых интерпретативных схем, свойственных для сетевого маркетинга (СМ), формирование круга общения в профессии, степень социально-психологической адаптированности личности. Были обнаружены следующие закономерности.

1. **На усвоение социальных норм трудовой среды, формируемых сетевым маркетингом**, наиболее существенное влияние оказывают такие факторы, как уровень собственных доходов дистрибьютора, стаж работы в СМ, способ извлечения дохода из СМ, удовлетворенность заработной платой и развитость системы обучения новых сотрудников. При этом установлено, что сетевой маркетинг задает определенную логику действий сотрудника, особый путь адаптации – так, с одной стороны, высокодоходные сотрудники, проработавшие в СМ довольно долго, более успешно выполняют план продаж и при этом они же крайне неактивны в привлечении новых потребителей сетевой продукции. Причина такого неоднозначного явления состоит в том, что сетевые организации активно поощряют только один путь адаптации – создание «структуры», поиск новых сотрудников (а не потребителей), а потому с повышением уровня социально-психологической адаптации уровень активности в привлечении новых потребителей падает. Об этом явлении свидетельствует и снижение активности в поиске клиентов как при улучшении системы обучения новых сотрудников в компании, так и при повышении их удовлетворенности заработной платой, при этом увеличивается число сотрудников, выполняющих план продаж (очевидно, за счет построения обширной дистрибьюторской сети) – т.е. наиболее благополучные, адаптированные сотрудники отказываются от «несистемного» заработка, создаваемого при поиске потребителей, сосредотачиваясь на работе со «структурой».

2. **На усвоение особых интерпретативных схем, свойственных для сетевого маркетинга**, наиболее существенное влияние оказывают такие факторы, как уровень доходов дистрибьютора, статус занятости в СМ, способ заработка в СМ, удовлетворенность заработной платой и система обу-

чения новых сотрудников. Включению сотрудников в особую среду сетевого маркетинга способствует высокий уровень собственных доходов (также нами отмечено, что высокий уровень доходов семьи аналогично располагает к более успешному включению в особую систему смыслов сетевой организации). Кроме того, легче проходит адаптация тех, кто выбирает наиболее «системный» способ заработка в СМ, а именно: построение структуры, сети из дистрибьюторов, и кто при этом занят исключительно в сетевой организации. Далее, лучшему принятию особых интерпретативных схем, свойственных для сетевого маркетинга, способствует высокая удовлетворенность заработной платой и развитая система обучения новых сотрудников сетевой компании.

3. На формирование круга общения в профессии наиболее существенное влияние оказывают такие факторы, как уровень дохода дистрибьютора, статус занятости в СМ и способ заработка в нем, удовлетворенность санитарно-гигиеническими условиями труда и заработной платой, развитость системы обучения новых сотрудников в сетевой организации. Наиболее успешному формированию круга общения в профессии способствуют высокий уровень доходов респондента и занятость только в сетевом маркетинге (работа в СМ, как в месте вторичной занятости, ведет скорее к сужению круга общения) и извлечение дохода в этой сфере путем построения «структуры». С ростом удовлетворенности санитарно-гигиеническими условиями труда и заработной платой расширяется и круг общения дистрибьютора в профессии.

Кроме того, нами обнаружено, что развитая система обучения новых сотрудников способствует лучшему включению дистрибьютора в профессиональный круг общения, тогда как ее отсутствие ведет к уменьшению числа социальных связей. Степень социально-психологической адаптированности личности в значительной мере определяется такими факторами, как возраст, уровень дохода семьи дистрибьютора и уровень его собственных доходов, стаж работы в СМ и способ заработка в нем, отношение к труду. Наиболее адаптированными оказываются сотрудники молодые и зрелые (примерно до 40 лет), с высокими уровнями доходов своей семьи и собственных доходов. С ростом стажа работы в сетевом маркетинге повышается степень социально-психологической адаптированности личности, и он выше среди тех дистрибьюторов, которые зарабатывают путем построения «структуры». Кроме того, более высокий уровень социально-психологической адаптированности личности наблюдается среди сотрудников с терминальным отношением к труду.

В свою очередь уровень социально-психологической адаптации оказывает существенное влияние на различные стороны трудовой и повседневной жизни сотрудников пермского сетевого бизнеса. Высокий уровень социально-психологической адаптации снижает уровень потенциальной текучести, повышает субъективную оценку жизненного успеха, а также удовлетворенность отношениями с друзьями и семьей, удовлетворенность степенью самореализации личности.

Итак, уровень социально-психологической адаптации зависит от ряда факторов, частью которых, несомненно, можно управлять с целью повышения уровня адаптации. Кроме того, сильнейшее влияние уровня социально-психологической адаптации на качество повседневной жизни человека, а значит управление адаптацией несет не только экономическую, но и гуманитарную роль. Знание этих и других особенностей формирования типа социально-психологической адаптации сотрудников сетевых организаций может помочь оптимизировать управление процессом адаптации, снизить дезадаптивные явления, которые ухудшают качество не только трудовой, но и повседневной жизни работника. Кроме того, подобный анализ помогает пересматривать взгляд на сетевые организации, переходя от «бытовых» оценок к более углубленному и адекватному анализу этих организаций как особого типа организационной логики, делая анализ рынка труда более многогранным, полным и отвечающим запросам современного общества.

Библиографический список

1. Войтко, Г. А. Трудовая адаптация как один из способов закрепления молодых специалистов на предприятии / Г. А. Войтко // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. – 2011. – № 11. – С. 42–48.
2. Волосова, Е. Б. Самореализация женщин в малом сибирском городе (на примере компаний сетевых продаж) / Е. Б. Волосова // Вестник Евразии. – 2007. – № 4. – С. 234–267.
3. Зуева, Д. С. Сетевой маркетинг как нетрадиционная форма хозяйственной организации / Д. С. Зуева // Экономическая социология. – 2005. – Т. 6. – № 4. – С. 67–92.
4. Камушкина, Л. В. Об адаптационных возможностях населения в системе сетевого маркетинга / Л. В. Камушкина // Социологические исследования. – 2003. – № 11. – С. 142–145.
5. Колгушкина, А. В. Развитие сетевого маркетинга как системы распространения товаров и услуг в России / А. В. Колгушкина // Сервис plus. – 2007. – № 4. – С. 122–137.
6. Радаев, В. В. Экономическая социология / В. В. Радаев. – М. : ГУ-ВШЭ, 2005. – С. 265–267.
7. Савельева, Н. В. Корпоративная культура, стигматизация и карьеры дистрибьюторов в организациях прямых продаж в России / Н. В. Савельева // Мониторинг общественного мнения : экономические и социальные перемены. – 2013. – № 1(113). – С. 114–126.
8. Сафонова, Т. А. Социологический анализ социальных практик многоуровневого маркетинга : автореф. дис. ... канд. соц. наук : 22.00.04 / Т. А. Сафонова. – Нижний Новгород, 2007. – 26 с.
9. Серикова, Г. Н. Мотивационные механизмы многоуровневых продаж / Г. Н. Серикова, А. Л. Сериков // Известия Томского политехнического университета. – 2012. – Т. 321. – № 6. – С. 82–85.
10. Biggart, N. W. Charismatic capitalism : direct selling organizations in America / N. W. Biggart. – Chicago : University of Chicago Press, 1989. – 231p.

Информация об авторах

Балкизова Хаишат Юрьевна	аспирант, ФГБОУ ВО «ГУУ», e-mail: balkiz1991@yandex.ru
Богданова Татьяна Владимировна	д-р экон. наук, профессор, ФГБОУ ВО «ГУУ», e-mail: b-tv1@yandex.ru
Воронцова Юлия Владимировна	канд. экон. наук, доцент, ФГБОУ ВО «ГУУ», e-mail: jvms2008@yandex.ru
Голоскоков Александр Степанович	аспирант, ФГБОУ ВО «ГУУ», e-mail: iskonder_box@mail.ru
Дворянкина Анна Александровна	студент, ФГБОУ ВО «ГУУ», e-mail: ann1000@mail.ru
Долгая Ангелина Алексеевна	канд. экон. наук, доцент, ФГБОУ ВО «Калининградский государственный технический университет», e-mail: dolgaya@dialoglan.ru
Зыкова Елена Константиновна	студент, ФГБОУ ВО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», e-mail: elena.zykova2010@yandex.ru
Карелина Екатерина Александровна	канд. экон. наук, ст. преподаватель, ФГБОУ ВО «Московский государственный технологический университет «Станкин», e-mail: Opferpriesterin@mail.ru
Карманов Михаил Владимирович	д-р экон. наук, профессор, ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г. В. Плеханова», e-mail: Karmanov.MV@rea.ru
Карханова Екатерина Сергеевна	аспирант, ФГБОУ ВО «ГУУ», e-mail: ktarinaandk@gmail.com
Каталкина Мария Юрьевна	канд. экон. наук, доцент, ФГБОУ ВО «ГУУ», e-mail: m_katalkina@bk.ru
Корчагина Анна Павловна	студент, ФГБОУ ВО «ГУУ», anna.korchagina.1996@mail.ru
Крамаренко Людмила Алексеевна	канд. экон. наук, доцент, АНО «Институт деловой карьеры», e-mail: lusialek@yandex.ru
Кузин Сергей Иванович	канд. экон. наук, доцент, ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г. В. Плеханова», e-mail: skouzine@mail.ru
Кузнецов Владимир Иванович	д-р экон. наук, профессор, ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г. В. Плеханова», e-mail: Kuznetsov.VI@rea.ru

Кузнецов Константин Дмитриевич	студент, ФГБОУ ВО «ГУУ», e-mail: KuznetsovKD@gmail.com
Кутернин Михаил Иванович	д-р экон. наук, профессор, ФГБОУ ВО «ГУУ», e-mail: kadet503122@list.ru
Левченко Валерий Витальевич	канд. психол. наук, доцент, ФГБОУ ВО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», e-mail: levv66@mail.ru
Лукашевич Анна Борисовна	ст. преподаватель, ФГБОУ ВО «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова», e-mail: annalukashevich@mail.ru
Пономарева Светлана Валерьевна	д-р экон. наук, профессор, ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», e-mail: tmguu@mail.ru
Рогуленко Татьяна Михайловна	д-р экон. наук, профессор, ФГБОУ ВО «ГУУ», e-mail: tmguu@mail.ru
Савин Алексей Викторович	канд. экон. наук, доцент, ФГБОУ ВО «ГУУ», e-mail: savinguu@yandex.ru
Сазанова Светлана Леонидовна	канд. экон. наук, доцент, ФГБОУ ВО «ГУУ», e-mail: sazanova@mail.ru
Семенова Ирина Владимировна	аспирант, ФГБОУ ВО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», e-mail: stillmay@yandex.ru
Слиняков Юрий Владимирович	д-р экон. наук, профессор, ФГБОУ ВО «ГУУ», e-mail: uslin10@mail.ru
Халимон Екатерина Андреевна	канд. экон. наук, доцент, ФГБОУ ВО «ГУУ», e-mail: guu.konf@yandex.ru
Эсаулова Ирэна Александровна	д-р экон. наук, профессор, ФГБОУ ВО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», e-mail: esaulova_ia@mail.ru