

Редакционный совет:

Голенков В.А., д-р техн. наук, проф.,
председатель
Пилипенко О.В., д-р техн. наук,
проф., зам. председателя
Радченко С.Ю., д-р техн. наук, проф.,
зам. председателя
Борзенков М.И., канд. техн. наук, доц.,
секретарь
Астафичев П.А., д-р юрид. наук, проф.
Иванова Т.Н., д-р техн. наук, проф.
Киричек А.В., д-р техн. наук, проф.
Колчунов В.И., д-р техн. наук, проф.
Константинов И.С., д-р техн. наук, проф.
Новиков А.Н., д-р техн. наук, проф.
Попова Л.В., д-р экон. наук, проф.
Степанов Ю.С., д-р техн. наук, проф.

Главный редактор:

Попова Л.В., д-р экон. наук, проф.

*Заместители
главного редактора:*

Варакса Н.Г., д-р экон. наук, проф.
Коростелкина И.А., д-р экон. наук, проф.
Маслов Б.Г., д-р экон. наук, проф.

Члены редколлегии:

Богатырев М.А., д-р экон. наук, проф. (Ростов-на-Дону,
Россия)
Бондарчук Н.В., д-р экон. наук, проф. (Москва, Россия)
Булюнь П., д-р экон. наук, проф. (Париж, Франция)
Васильева М.В., д-р экон. наук, проф. (Орел, Россия)
Гишар Ж.-П., проф. (Нанси, Франция)
Маслова И.А., д-р экон. наук, проф. (Орел, Россия)
Мельник М.В., д-р экон. наук, проф. (Москва, Россия)
Полди А.А., д-р экон. наук, проф. (Краснодар, Россия)
Прайссер М.Г., д-р экон. наук, проф. (Нижняя Саксония,
Федеративная Республика Германия)
Сухарев О.С., д-р экон. наук, проф. (Москва, Россия)

Ответственный за выпуск:

Варакса Н.Г., д-р экон. наук, проф.

Адрес редакции:

302020, г. Орел,
Наугорское шоссе, 40
(4862) 41-98-60
www.gu-unpk.ru
E-mail: LVP_134@mail.ru

Зарег. в Федеральной службе по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций.
Свидетельство: ПИ № ФС77-47355 от 03 ноября 2011 года

Подписной индекс 29503
по объединенному каталогу
«Пресса России»

© Госуниверситет - УНПК, 2015

СОДЕРЖАНИЕ

Наука социального управления и общественного развития

- Жукова Ю.С., Снигирева Е.А.** Проектные студии как форма подготовки будущих конкурентоспособных экономистов..... 3
Оганесян А.А. Подходы к реформированию систем здравоохранения в странах Европы: от государственного регулирования к концепции Нового государственного менеджмента..... 9
Базиков А.А., Наумов А.И. Международный аспект рынка труда... 19

Научные тенденции развития инвестиций и инноваций

- Варакса Н.Г.** Финансовое стимулирование инвестиционных процессов на региональном уровне..... 31

Научная область использования учетно-аналитических систем

- Лапин Д.Р.** Понятие стоимости в контексте проблематики ее использования в учетно-отчетной системе организации..... 38
Кулешова И.Б. Концептуальная модель управленческого учета, анализа и внутреннего контроля в строительстве..... 45
Кобзистая Ю.Г. Человеческий капитал как экономическая и учетная категории..... 57

Научные направления в области финансов, налогов и кредита

- Зуева О.А.** Развитие услуг реального и финансового секторов экономики как фактор неустойчивости мирового хозяйства..... 63

Научное развитие экономики и управления предприятием

- Ушакова И.В.** Применение внутриорганизационного маркетинга на рынке образовательных услуг..... 74
Прока Н.И., Злобин Е.Ф., Фокин М.А. Оценка приоритетности системы вознаграждения труда в комплексе проблем кадрового обеспечения аграрного сектора..... 82
Наумов А.И. Основные направления совершенствования регулирования социально-трудовых отношений на корпоративном уровне..... 94
Алексеев И.В., Рибокене Е.В. Информационное обеспечение системы управления франчайзинговыми предприятиями..... 105
Тихомиров А.И. Модернизация и интенсификация свиноводства России в современных экономических условиях..... 111

Editorial council:

Golenkov V.A., *Doc. Sc. Tech., Prof., president.*
Pilipenko O.V., *Doc. Sc. Tech., Prof., vice-president.*
Radchenko S.Y., *Doc. Sc. Tech., Prof., vice-president.*
Borzenkov M.I., *Candidate Sc. Tech., Assistant Prof., secretary.*
Astafichev P.A., *Doc. Sc. Law., Prof.*
Ivanova T.N., *Doc. Sc. Tech., Prof.*
Kirichek A.V., *Doc. Sc. Tech., Prof.*
Kolchunov V.I., *Doc. Sc. Tech., Prof.*
Konstantinov I.S., *Doc. Sc. Tech., Prof.*
Novikov A.N., *Doc. Sc. Tech., Prof.*
Popova L.V., *Doc. Sc. Ec., Prof.*
Stepanov Y.S., *Doc. Sc. Tech., Prof.*

Editor-in-chief:

Popova L.V., *Doc. Sc. Ec., Prof.*

Editor-in-chief Assistants:

Varaksa N.G., *Doc. Sc. Ec., Prof.*
Korostelkina I.A., *Doc. Sc. Ec., Prof.*
Maslov B.G., *Doc. Sc. Ec., Prof.*

Associate Editors:

Bogatyrev M.A., *Doc. Sc. Ec., Prof. (Rostov-on-don, Russia)*
Bondarchuk N.V., *Doc. Sc. Ec., Prof. (Moscow, Russia)*
Boulogne P., *Doc. Sc., Prof. (Paris, France)*
Vasil'eva M.V., *Doc. Sc. Ec., Prof. (Orel, Russia)*
Guichard J.-P., *Prof. (Nice, France)*
Maslova I.A., *Doc. Sc. Ec., Prof. (Orel, Russia)*
Melnik M.V., *Doc. Sc. Ec., Prof. (Moscow, Russia)*
Polidi A.A., *Doc. Sc. Ec., Prof. (Krasnodar, Russia)*
Prazzer M.G., *Doc. Sc., Prof. (Lower Saxony, The Federal Republic of Germany)*
Sukharev O.S., *Doc. Sc. Ec., Prof. (Moscow, Russia)*

Responsible for edition:

Varaksa N.G., *Doc. Sc. Ec., Prof.*

Address:

302020 Orel,
 Naugorskoye highway, 40
 (4862) 41-98-60
 www.gu-unpk.ru
 E-mail: LVP_134@mail.ru

Journal is registered in Federal Agency of supervision in telecommunications, information technology and mass communications. The certificate of registration ПИ № ФС77-47355 from 03.11.2011

Index on the catalogue of the «**Pressa Rossii**» 29503

© State University-ESPC, 2015

CONTENTS

Science of social management and social development

Zhukova Y.S., Snigireva E.A. Project studios as a method of training future competitive economists.....	3
Oganesyan A.A. Reforming health care systems in European countries: from government regulation to the New public management.....	9
Bazikov A.A., Naumov A.I. The international aspect of the labour market...	19

Scientific tendencies of development of investments and innovations

Varaksa N.G. Financial incentives investment processes at the regional level.....	31
--	-----------

Scientific area of use of registration-analytical systems

Lapin D.R. The concept of value in the context of the problems of its use in recording and reporting system of the organization.....	38
Kuleshova I.B. Conceptual model management accounting, analysis and internal control in construction.....	45
Kobzistaya Ju.G. Human capital as economic and accounting categories.....	57

Scientific directions in the field of the finance, taxes and the credit

Zueva O.A. The development of the real and financial sectors of the economy as a factor of instability of the world economy.....	63
---	-----------

Scientific development of economy and operation of business

Ushakova I.V. The use of intra-organizational marketing on the market of educational services.....	74
Proca N.I., Zlobin E.F., Fokin M.A. Estimation of the priority of the system of labour remuneration in the complex of peopleware problems in the agrarian sector.....	82
Naumov A.I. The main directions of improving the regulation of socio-labour relations at the enterprise level.....	94
Alexeev I.V., Ribokene E.V. Information support of franchisors management system.....	105
Tikhomirov A.I. Modernization and intensification of pig production Russia in the contemporary economic conditions.....	111

НАУКА СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ **И ОБЩЕСТВЕННОГО РАЗВИТИЯ**

УДК 378.1

Ю.С. ЖУКОВА, Е.А. СНИГИРЕВА

ПРОЕКТНЫЕ СТУДИИ КАК ФОРМА ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ КОНКУРЕНТОСПОСОБНЫХ ЭКОНОМИСТОВ

Статья посвящена актуальной на сегодняшний день проблеме формирования конкурентоспособности студентов, обучающихся по направлению 080100 «Экономика». На основе анализа литературы по исследуемой теме авторы раскрывают содержание понятия «конкурентоспособность будущих экономистов». Формирование конкурентоспособности осуществляется через использование проектной деятельности в процессе профессиональной подготовки. Проектные студии рассматриваются авторами как эффективная форма подготовки современных востребованных экономистов.

Ключевые слова: конкурентоспособность будущих экономистов, проектные студии, проектная деятельность, общекультурные и профессиональные компетенции.

В настоящее время происходит модернизация высшего образования, связанная с введением уровневой системы профессиональной подготовки, с внедрением компетентностно-ориентированных федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования третьего поколения (ФГОС ВПО-3). В период модернизации проблема формирования конкурентоспособности будущих специалистов обозначена Правительством РФ как одна из актуальных проблем высшей школы, что отражено в принятой Концепции модернизации образования [1].

Стратегическим направлением модернизации российского образования является внедрение образовательных реформ в духе «болонского процесса», которые подразумевают многоуровневую систему подготовки специалистов: бакалавриат и магистратуру. В этой связи, меняется не только содержание учебного процесса, но и требования к образовательным результатам студентов высшего учебного заведения [2].

Внедрение новых федеральных государственных образовательных стандартов предполагает, что выпускник по направлению подготовки 080100 Экономика (квалификация (степень) «бакалавр») [3] должен обладать общекультурными и профессиональными компетенциями.

В исследовании мы придерживаемся понятия компетентности Ю.Г. Татура: «компетентность специалиста с высшим образованием – это проявленные им на практике стремление и способность (готовность) реализовать свой потенциал (знания, умения, опыт, личностные качества и др.) для успешной творческой (продуктивной) деятельности в профессиональной и социальной сфере, осознавая ее социальную значимость и личную ответственность за результаты этой деятельности, необходимость ее постоянного совершенствования» [4].

На основе данного определения и в соответствии с ФГОС ВПО – 3, в качестве структурных компонентов конкурентоспособности будущих экономистов нами выделены следующие способности: информационные, организационные, коммуникативные,

проективные (конструктивные), презентационные, оценочно-рефлексивные, ценностно-ориентационные.

Таким образом, конкурентоспособность будущего экономиста рассматривается нами как потребность и готовность к успешной профессиональной деятельности (расчетно-экономической – проведение расчетов экономических и социально-экономических показателей, разработка экономических разделов планов предприятия; аналитической – сбор и анализ информации; научно-исследовательской – участие в разработке проектных решений в области профессиональной деятельности; организационно-управленческой – рациональное управление экономикой, производством и социальным развитием предприятий), основу которых составляют общекультурные и профессиональные компетенции, предполагающие наличие совокупности информационных, коммуникативных, проективных (конструктивных), презентационных, оценочно-рефлексивных, ценностно-ориентационных способностей, обеспечивающих востребованность выпускника на рынке труда [5].

В компетентностно-ориентированных образовательных стандартах акцент закономерно делается на внедрении принципов проектной деятельности в учебный процесс. Мы разделяем точку зрения В.В. Серикова в том, что методом, обеспечивающим формирование компетентности, является именно проектный метод. Он отмечает, что «ученик не может быть обучен компетентности. Компетентным он может стать лишь сам, найдя и апробировав различные модели поведения в данной предметной области, отобрав те из них, которые в наибольшей степени соответствуют его стилю, притязаниям, эстетическому вкусу и нравственным ценностям» [6].

Итак, вузам необходимо внедрять проектно-организованные формы учебных занятий как средство практического применения усвоенных знаний и умений, обеспечивающих связь между теорией и практикой в обучении студентов.

Одной из форм проектного обучения выступает «проектная студия». «Проектная студия» – это инновационная форма организации вузовского учебного процесса, имеющая огромный потенциал с точки зрения подготовки нового поколения компетентных, конкурентоспособных специалистов и способствующая формированию у них адаптационной мобильности [7].

Особенностями «проектной студии» как эффективного средства подготовки современных востребованных специалистов являются:

- создание возможности применения знаний, полученных в рамках различных дисциплин для решения конкретных, связанных с жизнью, проблем;
- организация обучения через деятельность студента на основе его личной заинтересованности в конкретном знании, что развивает практические навыки и умения.

Е.В. Решетняк и А.А. Тарелин выделяют еще два важных параметра «проектных студий». Во-первых, запрос на проекты должен быть «привнесен» от внешней организации клиента; во-вторых, представители данной организации должны быть реально вовлечены в учебный процесс [7].

Деятельность проектных студий может быть важным элементом обеспечения взаимодействия университета и бизнеса. Данный формат обучения, несомненно, способствует получению четкой обратной связи при подготовке конкурентоспособных специалистов, профессиональной ориентации студентов и их дальнейшему трудоустройству.

«Бизнес-клуб», созданный на кафедре экономики в Вятской государственной сельскохозяйственной академии, соответствует выделенным особенностям проектных студий.

Студенческий «бизнес-клуб» является основным центром развития творчества, предпринимательских идей, формирования деловых навыков и гражданской активности студенческой молодежи академии.

Участники данного клуба вовлечены в проектную деятельность, они составляют бизнес-проекты по заказу предприятий, проводят исследования, обучаются, общаются со специалистами и экспертами и принимают активное участие в различных проектах, организации и проведении конференций на кафедре, круглых столов.

Задачи клуба – это приобретение профессиональных знаний и опыта студентами, интересующимися бизнесом и экономикой, их интеллектуальное развитие, формирование активной жизненной позиции и содействие построению успешной карьеры.

Клуб реализует проекты, как в реальном, так и в виртуальном пространстве. Проекты имеют следующие составляющие:

- получение знаний (самостоятельно, в результате обмена опытом с коллегами или от приглашенных экспертов);
- применение знаний (проведение исследования или других аналитических работ);
- планирование деятельности, выстраивание системы последовательных действий;
- презентация результатов и их оценка экспертами;
- реализация разработанных проектов на практике.

Клуб также организует для студентов консультации по бизнес-планированию с предпринимателями из крупных фирм г. Кирова; консультации участников инновационных конкурсов, проводимых Правительством Кировской области; сотрудничает с Фондом поддержки малого и среднего предпринимательства в Кировской области.

Ежегодно в стенах академии проводится ставший уже межвузовским конкурс «Бизнес-идея», предоставляющий возможность студентам проявить предпринимательскую инициативу при разработке собственного бизнес-плана. Цель конкурса – выявление и продвижение эффективных бизнес-идей, имеющих перспективу внедрения на территории Кировской области; повышение экономической и предпринимательской активности молодежи.

На конкурсе «Бизнес-идея 2012» студенты представили проекты:

- «Детский центр «Сказочный мир»;
- «Клуб молодых политиков 2.0»;
- «Рекрутинговое агентство на базе ВУЗа»;
- «Кафе здорового питания»;
- «Прудное рыбхозяйство»;
- «Фабрика по выращиванию клубники в защищенном грунте»;
- «Развитие фермерского хозяйства ИП Глушков» и др.

На конкурсе «Бизнес-идея-2013» количество участников увеличилось, появилось больше проектов, выполненных командой из 2-3 человек, что свидетельствует об улучшении командной работы участников Клуба. Были представлены проекты: «Мобильная автомойка», «Кафе-клуб», «Дизайн-студия», «Аэродинамическая труба» и другие проекты.

В работе Клуба принимают участие и представители других ВУЗов города, что соответствует одной из задач работы и развития проектной студии.

Практической направленности развития Клуба способствует привлечение действующих предпринимателей г. Кирова и Кировской области.

Участники клуба также принимают активное участие в городских и всероссийских конкурсах и конференциях. Например, в марте 2013 года команда Вятской ГСХА приняла участие в игре «Начинающий фермер», которая проводилась Российским союзом сельской молодежи при поддержке Министерства сельского хозяйства России.

Командой ВГСХа был представлен проект по созданию прудного рыбхозияства в форме коллективного фермерского хозяйства (КФХ), который дал возможность студентам выйти в финал игры и принять участие в официальной встрече с заместителем Министра сельского хозяйства РФ А.В. Петриковым. Жюри, в состав которого входили представители Министерства сельского хозяйства РФ, Российского союза сельской молодежи, ОАО «Россельхозбанк», а также сотрудники ведущих столичных вузов, наградило конкурсантов дипломом участника финала.

Диплом победителя Регионального этапа Всероссийского конкурса молодежных авторских проектов, направленных на социально-экономическое развитие российских территорий, «МОЯ СТРАНА-МОЯ РОССИЯ» в номинации «Проекты, направленные на создание сельских молодежных жилищно-производственных комплексов, развитие сельских территорий (вопросы социального развития села, формирования сельских молодежных жилищно-производственных комплексов, развитие фермерских хозяйств, создания сельских социокультурных комплексов, развития индивидуального жилищного строительства, сельского туризма и др.)» был получен студенткой экономического факультета Вятской ГСХА Коротоножкой Аленой за проект «Создание рыбного хозяйства», которая принимала участие в работе клуба в течение трех последних лет обучения в Академии.

По итогам конкурсного отбора в состав делегации Кировской области для участия в Молодежном форуме Приволжского федерального округа «iВолга-2013» по направлению «Ты – предприниматель» вошли 3 студента-участника Клуба.

Итак, за четыре года работы студенческого научного бизнес-клуба были получены следующие результаты:

- 1) активизировалась деятельность студентов по созданию собственных бизнес-проектов, в том числе с выходом в практическую плоскость их реализации;
- 2) расширилось участие студентов в различных конкурсах и конференциях, в том числе на всероссийском уровне;
- 3) расширилось применение новых технологий для работы с участниками клуба, в частности активно стали применяться различные деловые игры, групповые и проектные технологии.

Таким образом, участие в проектной студии позволяет студентам получать новые знания и навыки работы в команде, поиска информации, подготовки и проведения опросов, профессионального общения с потенциальными заказчиками, подготовки презентаций, публичной защиты проекта, а также получать обратную связь от работодателей.

Ценность проектной студии заключается в практическом применении знаний студентами; приближенности условий клуба к реальной бизнес-среде; обмену опытом с профессионалами из других областей; максимальном соответствии современным требованиям бизнеса и в формировании общекультурных и профессиональных компетенций.

Следовательно, мы полагаем, что проектные студии играют важную роль в формировании востребованных конкурентоспособных экономистов и правомерно могут рассматриваться как эффективное средство формирования конкурентоспособности будущих экономистов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2011 - 2015 годы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/55070647/> (дата обращения: 20.08.2013).
2. Гаджиева, П.Д. Компетентностный подход в подготовке будущих учителей права [Текст] / П.Д. Гаджиева // Право и образование. – 2014. – № 1. – С. 48-54.
3. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 080100 «Экономика» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.uicde.ru/index.php/article/archive/259/> (дата обращения: 07.03.2012).
4. Татур, Ю.Г. Компетентностный подход в описании результатов и проектировании стандартов высшего профессионального образования: Материалы ко второму заседанию методологического семинара. Авторская версия [Текст] / Ю.Г. Татур. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 16 с.
5. Снигирева, Е.А. Опыт применения технологии проектной деятельности для формирования конкурентоспособности будущих экономистов [Текст] / Е.А. Снигирева, А.В. Куклин // Экономические и гуманитарные науки. – 2014. – № 9. – С. 3-12.
6. Сериков, В.В. Обучение как вид педагогической деятельности: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений [Текст] / Под ред. В.А. Сластенина, И.А. Колесниковой. – М.: Издательский центр «Академия», 2008. – 256 с.
7. Решетняк, Е.В. Проектные студии в университетском образовании [Текст] / Е.В. Решетняк, А.А. Тарелин // Высшее образование в России. – 2013. – №1. – С. 93-99.

Жукова Юлия Сергеевна

Вятская государственная сельскохозяйственная академия, г. Киров
Кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и организации производства
610017, г. Киров, Октябрьский проспект, 133
E-mail: zhukova0879@yandex.ru

Снигирева Елена Анатольевна

Вятская государственная сельскохозяйственная академия, г. Киров
Старший преподаватель кафедры иностранных языков
610017, г. Киров, Октябрьский проспект, 133
E-mail: mashkinal@rambler.ru

Y.S. ZHUKOVA, E.A. SNIGIREVA

PROJECT STUDIOUS AS A METHOD OF TRAINING FUTURE COMPETITIVE ECONOMISTS

The article is devoted to the urgent problem of forming the competitiveness of students getting the education of an economist. The authors analyzed the materials of the studied topic and present their own definition of the notion «the competitiveness of future economists». Forming the competitiveness is realized through the use of project activity in the process of professional training. Project studios are considered by the authors as an effective method of training modern demanded economists.

Keywords: *competitiveness of future economists, project studios, project activity, general and professional competences.*

BIBLIOGRAPHY (TRANSLITERATED)

1. Konceptcija Federal'noj celevoj programmy razvitija obrazovanija na 2011 - 2015 gody [Elektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/55070647/> (data obrashhenija: 20.08.2013).
2. Gadzhieva, P.D. Kompetentnostnyj podhod v podgotovke budushhih uchitelej prava [Tekst] / P.D. Gadzhieva // Pravo i obrazovanie. – 2014. – № 1. – S. 48-54.
3. Federal'nyj gosudarstvennyj obrazovatel'nyj standart vysshego professional'nogo obrazovanija po napravleniju podgotovki 080100 «Jekonomika» [Elektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa: <http://www.uicde.ru/index.php/article/archive/259/> (data obrashhenija: 07.03.2012).
4. Tatur, Ju.G. Kompetentnostnyj podhod v opisanii rezul'tatov i proektirovanii standartov vysshego professional'nogo obrazovanija: Materialy ko vtoromu zasedaniju metodologicheskogo seminara. Avtorskaja versija [Tekst] / Ju.G. Tatur. – M.: Issledovatel'skij centr problem kachestva podgotovki specialistov, 2004. – 16 s.
5. Snigireva, E.A. Opyt primeneniya tehnologii proektnoj dejatel'nosti dlja formirovanija konkurentosposobnosti budushhih jekonomistov [Tekst] / E.A. Snigireva, A.V. Kuklin // Jekonomicheskie i gumanitarnye nauki. – 2014. – № 9. – S. 3-12.
6. Serikov, V.V. Obuchenie kak vid pedagogicheskoj dejatel'nosti: uceb. posobie dlja stud. vyssh. uceb. zavedenij [Tekst] / Pod red. V.A. Slastenina, I.A. Kolesnikovoj. – M.: Izdatel'skij centr «Akademija», 2008. – 256 s.
7. Reshetnjak, E.V. Proektnye studii v universitetskom obrazovanii [Tekst] / E.V. Reshetnjak, A.A. Tarelin // Vysshee obrazovanie v Rossii. – 2013. – №1. – S. 93-99.

Zhukova Yilya Sergeevna

Vyatka state agricultural Academy, Kirov

Candidate of economic sciences, professor, chair of economics and organization of production

610017, Kirov, Oktyabrsky prospect, 133

E-mail: zhukova0879@yandex.ru

Snigireva Elena Anatolyevna

Vyatka state agricultural Academy, Kirov

Senior lecturer of the department of foreign languages

610017, Kirov, Oktyabrsky prospect, 133

E-mail: mashkinal@rambler.ru

А.А. ОГАНЕСЯН

ПОДХОДЫ К РЕФОРМИРОВАНИЮ СИСТЕМ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ В СТРАНАХ ЕВРОПЫ: ОТ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ К КОНЦЕПЦИИ НОВОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА

В статье автор анализирует основные реформы, проведенные в системах здравоохранения европейских стран под влиянием концепции Нового государственного менеджмента. Анализ проводится по основным направлениям реформ: использование рыночных механизмов для удовлетворения общественных нужд, повышение эффективности организации здравоохранения, содействие большей отчетности и прозрачности от поставщиков услуг, повышение финансовой ответственности пациента, и повышение сотрудничества между субъектами здравоохранения.

Ключевые слова: *система здравоохранения, новый государственный менеджмент, качество медицинских услуг, эффективность расходов здравоохранения, реформа.*

На протяжении многих лет разные страны Европы стараются решить вопрос, как наилучшим образом построить и приспособить свои системы здравоохранения для обеспечения реального и устойчивого улучшения состояния здоровья населения.

Согласно определению Всемирной организации здравоохранения, система здравоохранения включает все организации, структуры и ресурсы, предназначенные для реализации действий, принципиальная цель которых – укрепление, поддержание или восстановление здоровья. При этом система здравоохранения представляет собой динамический комплекс взаимосвязанных организаций, структур и ресурсов. Она не сводится лишь к совокупности больниц и других медицинских служб, и она не ограничена рамками государственного сектора. Система здравоохранения включает разветвленную сеть учреждений и других структур как для оказания индивидуальной медицинской помощи, так и для проведения мероприятий на уровне населения: кампаний против курения, по рациональному питанию или использованию автомобильных ремней безопасности. Системы здравоохранения являются также отражением общества. Их развитие должно не только ориентироваться на целевые показатели здоровья, но также учитывать общие ценности [1].

По данным Всемирного Банка, несмотря на увеличение продолжительности и качества жизни многих людей благодаря экономическому развитию и научным достижениям, более 100 млн. человек в 52 странах Европы все еще живут в крайней бедности. Тяжелые экономические и социальные условия приводят к росту инфекционных и неинфекционных заболеваний, согласно показателям продолжительности жизни, малоимущим людям становится все труднее избежать болезни и восстановить нарушенное здоровье. При этом все страны Европейского региона сталкиваются с растущими требованиями населения, увеличением затрат и многочисленными критическими ситуациями в здравоохранении, в том числе теми, что связаны с потенциальными последствиями старения населения. Размах и интенсивность имеющихся трудностей не позволяют фокусироваться на решении узконаправленных вопросов, требуются радикальные решения по общему укреплению систем здравоохранения. Эффективные реформы требуют системного подхода, который не ограничивается методами по улучшению медицинской помощи, но также направлены на профилактику заболеваний, содействие формированию здорового образа жизни, позитивного воздействия на детерминанты здоровья.

Характеристика систем здравоохранения: основные функции, необходимость и направления реформ.

В настоящее время страны, находящиеся на разных стадиях социального и экономического развития, ищут пути улучшения организации и финансирования здравоохранения с целью укрепления здоровья населения, соблюдения социальной справедливости и повышения отзывчивости системы здравоохранения к нуждам людей. При этом наряду с нерешенными проблемами, системы здравоохранения многих стран сталкиваются с новыми, ранее не возникавшими трудностями и препятствиями: по мере роста требований населения относительно качества обслуживания и увеличения возможности выбора, правительства вынуждены преодолевать проблему повышения расходов.

Эффективность систем здравоохранения определяется тем, насколько успешно системы выполняют четыре ключевых функции:

- контроль и управление;
- финансирование (включая сбор средств, их группировку и распределение, а также осуществление закупок и выплат);
- предоставление услуг здравоохранения (индивидуальных и общественных);
- формирование ресурсов (подготовка кадров, совершенствование технологии).

Рассмотрим каждую из функций здравоохранения подробнее.

Предоставление услуг – представляет собой совокупность усилий, направленных на осуществление медицинских вмешательств и здравоохранительных мероприятий по отношению к отдельным людям или населению. Цель – обеспечить оптимальное, наиболее эффективное сочетание индивидуальных и общественных услуг в условиях полноценного доступа к ним. Основные вопросы, связанные с возможными препятствиями, следующие:

- достижение максимального охвата населения услугами здравоохранения;
- обеспечение доступа для неимущих и социально-уязвимых;
- выяснение характера воздействия различных стратегий обслуживания (например, сочетание государственных и частных услуг) на систему здравоохранения в целом;
- улучшение и мониторинг качества, безопасности и отзывчивости обслуживания;
- стремление к обеспечению безопасности пациентов;
- стремление к адекватному управлению службами, ориентированными на нужды и запросы потребителей;
- укрепление инфраструктуры системы предоставления услуг, а также использование информационных технологий в управлении.

Финансирование системы здравоохранения представляет собой процесс сбора средств, их консолидации в целевых фондах (пулах) и распределения между поставщиками необходимых услуг и инвестициями, направленными на формирование ресурсов. Объединение рисков и консолидация ресурсов по отношению ко всему населению должны способствовать достижению социальной солидарности и финансовой защищенности. Распределение ресурсов между поставщиками услуг и ассигнования на различные здравоохранительные мероприятия необходимо осуществлять с соблюдением стратегического подхода с целью достижения максимального эффекта в отношении здоровья и создания стимулов для эффективного и высококачественного обслуживания. Основные вопросы при финансировании систем здравоохранения следующие:

- совершенствование мобилизации стабильного и прогнозируемого притока ресурсов в систему;
- снижение степени фрагментации процессов консолидации фондов и закупок с целью достижения более высокого потенциала защиты от рисков;

- уменьшение бремени наличных расходов на медицинские услуги для семейных бюджетов и снижение финансовых барьеров для доступа к необходимой помощи;
- обеспечение большей открытости (прозрачности) системы, особенно в отношении осведомленности населения о своих правах и ответственности в рамках предоставляемого пакета услуг;
- достижение более высокого уровня эффективности в распределении ресурсов и управлении системой финансирования;
- внедрение механизмов стимулирования качества и эффективности обслуживания.

Формирование ресурсов. При краткосрочном планировании системы здравоохранения могут рассчитывать лишь на имеющиеся ресурсы. Однако при среднесрочном и долгосрочном планировании улучшение показателей деятельности служб здравоохранения возможно с помощью инвестиций в развитие кадров, наращивания физических ресурсов (медицинских учреждений и оборудования), углубления знаний и т.д. К ресурсам относятся также университеты, научно-исследовательские центры, фирмы-изготовители фармацевтических препаратов и медицинского оборудования. Приоритетные вопросы, которые необходимо выделить:

- обеспечение подготовки и дислокации кадров в соответствии с выбранной схемой организации служб здравоохранения (по категориям, численности и размещению);
- поддержание необходимого уровня компетенции, а также качества и продуктивности работы с использованием системы последиplomного обучения и практической подготовки;
- обеспечение необходимых инвестиций в развитие физической инфраструктуры и мощностей;
- достижение оптимального, в рамках имеющихся возможностей, развития фармацевтической промышленности и медицинских технологий

Контроль и управление – осуществляет политику и деятельность во всех сферах, имеющих отношение к здоровью населения, включает способность формулировать ключевые перспективные направления политики здравоохранения, обеспечивать рациональное управление и создавать для этого необходимые рычаги, а также осуществлять мониторинг деятельности системы здравоохранения с целью обеспечения ее подотчетности и информационной открытости (прозрачности). Наиболее актуальными в этой сфере являются следующие задачи, требующие решения:

- урегулирование многочисленных разнонаправленных влияний и требований в процессе формирования коалиций, что необходимо для достижения основных целей системы здравоохранения;
- установление четких стратегических приоритетов, не упуская из виду общественные интересы;
- обеспечение необходимых нормативных функций (в отношении ценообразования, подготовки медицинских работников и их профессиональной практики посредством лицензирования и аккредитации и т.п.);
- оказание влияния на характер действий различных участников процесса путем оценки эффективности и предоставления аналитической информации, с поддержанием атмосферы открытости и подотчетности.

Эффективность работы системы здравоохранения не просто зависит от организации отдельных функций, но также и от того, как каждая из них связана с выполнением остальных функций и с развитием ресурсов. Так, являются нормой примеры вертикальной интеграции, когда одна и та же структура отвечает сразу за несколько функций. В некоторых системах

здравоохранения все функции сведены в одной монолитной организации (например, в Соединенном Королевстве до 1990 г. или в Норвегии), в то время как в других системах обслуживанием различных групп населения занимаются отдельные организации, каждая из которых сочетает функции финансирования и предоставления услуг [2].

С конца 1980-х гг. страны Европы начали процесс реформирования систем здравоохранения. Целью этих реформ было последовательное улучшение деятельности одной или нескольких функций системы здравоохранения, многие из стран экспериментировали с широким диапазоном стратегий по улучшению качества, соотношения цены и качества и устойчивости систем здравоохранения. Источником вдохновения для реализации реформ в странах Западной Европы послужили положения Нового государственного менеджмента, применяемые в регулировании общественного сектора и направленные на повышение прозрачности бюджетов, с привязкой затрат к результатам деятельности, создания конкурентной среды поставщиков услуг (как государственных, так и частных и некоммерческих), а также ориентации на достижение больших общественных результатов с меньшими издержками.

Концепции Нового государственного менеджмента (НГМ) в рамках реформирования систем здравоохранения.

Система здравоохранения является одной из составных частей общественного сектора экономики, а Новый государственный менеджмент (НГМ) определяется как концепция, ориентированная на эффективность и результативность процесса государственного управления во всех его формах – экономической, социальной, организационной.

Положения НГМ зародились в США и Великобритании в начале 1980-х гг. и стали популярны в странах Западной Европы и в Канаде в связи с потребностью в регулировании бюджетно-налогового сектора.

В рамках данной концепции население выступает в роли потребителя или клиента, которому предоставляется право выбора, а реформы Нового государственного менеджмента подразумевают адаптацию успешных управленческих технологий бизнеса для целей управления в общественном секторе. Важно отметить, что НГМ имеет гибридный характер и не представляет собой какую-то единую концепцию, это объединение предложений относительно реформирования государственного управления вокруг приближения менеджмента в общественном секторе к методам, принятым в бизнес-среде [3].

Сначала мы рассмотрим различные аспекты внедрения концепций НГМ в системы здравоохранения стран Европы, а затем изучим результаты проблемы развития.

Как и во многих других областях государственного регулирования, применение нового государственного менеджмента в секторе здравоохранения имеет несколько специфических особенностей:

- использование рыночных механизмов для удовлетворения общественных нужд;
- повышение эффективности организации здравоохранения;
- содействие большей отчетности и прозрачности от поставщиков услуг;
- повышение финансовой ответственности пациента;
- предоставление высококачественных услуг;
- наилучшее распределение имеющихся ресурсов;
- использование механизмов государственно-частного партнерства и повышение сотрудничества между субъектами здравоохранения.

Рассмотрим подробнее каждый из приведенных аспектов.

Использование рыночных механизмов для удовлетворения общественных нужд.

Основным рыночным механизмом НГМ, внедренным в сектор здравоохранения, является конкуренция между поставщиками медицинских услуг. Так, в начале 1990-х гг. в

Великобритании были созданы внутренние квази-рынки, целью которых было повышение качества предоставляемых больничных услуг. Концепция «внутреннего рынка» означает, что общая сумма средств на финансирование здравоохранения устанавливается на основе политического решения и не подлежит пересмотру, а отношения рыночного типа строятся внутри системы здравоохранения (такая практика является характерной для большинства европейских стран). Итак, для создания внутреннего рынка Национальная служба здравоохранения (NHS) учредила две отдельные организации: районные управления здравоохранения и больничные трасты. Больничные трасты заключают договор с районными управлениями здравоохранения, которые выступают в роли покупателей медицинских услуг для населения. Что касается предоставления первичной медицинской помощи, то здесь независимые врачи общей практики выступают в роли «фондодержателей». Это значит, что их деятельность финансируется на основе численности прикрепленных за ними пациентов, с включением в норматив финансирования части затрат на другие медицинские услуги. Врачи общей практики также вступают в договорные отношения со стационарами и с врачами-специалистами амбулаторного звена, договариваясь о наилучшем и эффективном лечении для пациента и оплачивая оказанные услуги. Мы наблюдаем разделение функций финансирования и оказания медицинской помощи не только в Великобритании, но в других европейских странах. Так, в 1992 году Италия внедрила в систему здравоохранения предпринимательскую модель с применением рыночных механизмов: современные методы управления, использовавшиеся в частном секторе, были применены для предоставления медицинских услуг. Конкуренция была внедрена и на страховой рынок Германии с целью повышения качества и эффективности медицинских услуг и снижения затрат. Во Франции также была введена конкуренция между поставщиками медицинских услуг [4].

Повышение эффективности организации здравоохранения.

Внедрение концепций НГМ в сектор здравоохранения осуществляется и в рамках организации первичной медицинской помощи и касается повышения ее эффективности. В большинстве европейских стран для повышения интеграции и координации медицинской помощи, а также для повышения финансовой ответственности населения, был внедрен механизм «семейных врачей», когда врач частной практики контролирует доступ к врачам-специалистам. Если пациент консультируется с врачом-специалистом без направления от врача общей практики, такая услуга не будет возмещена системой медицинского страхования. С помощью данного механизма также планировалось повысить интеграцию амбулаторных и стационарных медицинских услуг.

Содействие большей отчетности и прозрачности от поставщиков услуг.

Ключевой механизм НГМ в области предоставления медицинских услуг направлен на регулирование деятельности больничных учреждений для улучшения показателей эффективности и повышения прозрачности отчетности. В связи с этим в европейских странах были созданы организации по контролю и мониторингу выполнения стандартов здравоохранения, а также по оценке таких показателей, как качество и соотношение качество/затраты предоставляемой медицинской помощи (в частности, стационарных услуг). Были проведены масштабные реформы финансирования больничных учреждений, внедрена новая схема финансирования на основе диагностических групп, созданная и показавшая свою эффективность в США. Отныне больницы финансировались не на основе глобального бюджета, а исходя из того объема услуг, которое оказывает медицинское учреждение. Отныне больницы сами определяют свой уровень финансирования и несут ответственность за выполнение установленного бюджета.

Повышение финансовой ответственности пациента.

Уровень финансовой ответственности пациентов определяется долей личных

платежей граждан в финансировании медицинских услуг и различается в странах Европейского союза. Так, во Франции наблюдается самый низкий уровень финансовой ответственности населения – граждане финансировали всего 9,6% от общих расходов на медицинские товары и услуги в 2012 году, тогда как в Швейцарии этот показатель достигает 30%, в Италии – 20%, а в Великобритании и Германии – около 11% [5]. Важно отметить, что этот показатель может меняться в зависимости от объема потребления и вида оказанной медицинской помощи. В ряде европейских стран (Германия, Италия, Франция и т.д.) действует «талон долевого оплаты», когда пациент оплачивает часть медицинских расходов, не покрываемых системой социального обеспечения. Однако эта часть может варьироваться в зависимости от типа медицинской помощи или вовсе не учитываться в случае лечения хронических заболеваний или лечения определенной группы населения (малоимущие граждане, беременные женщины и т.д.).

Предоставление высококачественных услуг.

Предоставление высококачественных услуг связано с подготовкой квалифицированных врачебных кадров. Так, в Германии работники здравоохранения каждые пять лет проходят программу повышения квалификации, которая частично оплачивается системой социального обеспечения; в Великобритании и в Италии регулярно проходят конференции профессионалов здравоохранения для обмена опытом, а Национальная служба здравоохранения проводит ежегодные профессиональные тренинги для врачей всех категорий. Все эти усилия подчеркивают положение НГМ, согласно которому пациент рассматривается как «потребитель услуг здравоохранения» или как «клиент». При этом снижение расходов системы здравоохранения не означает снижение качества предоставляемых услуг для населения. Согласно отчету ВОЗ, уровень отзывчивости систем здравоохранения вырос в европейских странах, а Швеция занимает лидирующее положение по данному показателю.

Наилучшее распределение имеющихся ресурсов.

Для наилучшего распределения услуг здравоохранения правительства европейских стран, руководствуясь положениями НГМ, провели масштабные реформы по децентрализации и передачи полномочий центральных органов власти в регионы. Специальные региональные организации здравоохранения были созданы в Германии, Италии, Франции, Великобритании, в функции которых входило в том числе распределение финансовых ресурсов здравоохранения. Все эти меры значительно усложнили институциональную структуру систем здравоохранения.

Договорные отношения и использование механизмов государственно-частного партнерства.

Для повышения конкуренции, и, соответственно, качества предоставляемых услуг здравоохранения и снижения «списков ожидания», правительства многих европейских стран привлекают частные коммерческие и некоммерческие организации посредством на основе договорных отношений. Как было рассмотрено выше, в Великобритании был создан внутренний рынок поставщиков и покупателей медицинских услуг, в Германии медицинское страхование предоставляют частные страховые компании, в Италии и во Франции значительный объем услуг здравоохранения также предоставляется частным сектором.

Для выполнения некоторых задач здравоохранения (например, строительство больниц) государства привлекают частный сектор посредством механизмов государственно-частного партнерства на основе договора лизинга, включающего создание частных консорциумов, использование частных финансовых ресурсов, разработку, строительство и поддержание больничной инфраструктуры, – все, за исключением медицинской составляющей (осуществления лечебного процесса), что берет на себя государство. При этом

частный консорциум получает средства от государства в качестве аренды. Такая схема весьма популярна в Великобритании, Франции и Германии.

Повышение взаимодействия между субъектами здравоохранения.

Положения НГМ призывают к повышению взаимодействия между различными организациями. Правительства европейских стран внедряют данное положение в свои системы здравоохранения. Таким образом, создаются объединения, в которые входят представители больничных касс, больниц, врачей и пациентов. Одна из функций таких объединений – принятие решений о терапевтических стандартах и инструментах оценки эффективности медицинских услуг и лекарственных препаратов. Такие объединения функционируют в Германии, Великобритании, Франции, Италии, Швейцарии и т.д.

Итак, мы видим, что большинство положений НГМ были применены в рамках проведения масштабных реформ систем здравоохранения европейских стран. Большое внимание правительства уделили повышению эффективности управления системами здравоохранения, контролю над расходами, повышению финансовой ответственности и прозрачности деятельности медицинских учреждений и независимых врачей, повышению координации и взаимодействия между амбулаторной и стационарной медицинской помощью, а также между специалистами здравоохранения. Тем не менее, на сегодняшний день невозможно точно оценить степень улучшения систем здравоохранения благодаря проведению реформ, основанных на положениях НГМ [4].

Анализ результатов и перспективы развития.

Результаты реформ систем здравоохранения, проведенных на основании концепций НГМ, неоднозначны и различаются в зависимости от стран. Процесс реформирования сопровождался различными проблемами и ограничениями: не решилась проблема увеличения «списков ожидания» в Великобритании, децентрализация в Италии привела к увеличению неравенства между различными регионами, введение финансирования на основе диагностических групп во Франции не повысило эффективность больничных учреждений и не позволило им выйти из дефицита и т.д.

Многие из введенных реформ привели к осложнению институциональных структур систем здравоохранения. Так, например, во Франции и в Италии, вследствие децентрализации, образовалось множество региональных структур со смежными или дублирующими функциями, что мешает установлению взаимодействия и координации между субъектами здравоохранения и приводит к конфликту при распределении обязанностей на национальном и региональном уровне.

Помимо этого децентрализация привела к повышению территориального неравенства при распределении медицинских услуг. Например, в Италии, богатые северные регионы предлагают лучшую медицинскую помощь, чем южные регионы, а во Франции доступ к медицинским услугам ограничен для сельского населения.

Кроме этого реформы по оптимизации предложения медицинских услуг привели к сокращению количества больниц и медицинского персонала, что привело к повышению уровня безработицы.

Исторические особенности организации первичной медицинской помощи также не способствовали повышению координации и взаимодействия между амбулаторной и стационарной помощью, а население выступило против системы «врач общей практики-врач специалист», посчитав, что это ограничивает их свободу выбора при получении медицинской помощи. Несмотря на меры, принятые правительством Великобритании по поддержке системы здравоохранения, существуют серьезные проблемы, которые необходимо решить: это длинные «листы ожидания», нередкие смертельные случаи из-за неверно прописанных лекарств, сокращение медицинского персонала (британская

больничная система сильно зависит от иностранных специалистов здравоохранения).

Таким образом, не все механизмы НГМ оказались успешными и эффективными для сектора здравоохранения: государство по-прежнему остается гарантом качества медицинской помощи, обеспечивая охват и справедливый доступ к услугам здравоохранения для всех граждан.

Всемирная организация здравоохранения разработала и предложила схему реформирования систем здравоохранения подходящую для всех стран, независимо от структуры, содержания и характера управления их системами. Данная схема носит универсальный характер и адаптируется странами для оценки эффективности их систем здравоохранения, анализа влияющих на нее факторов и более полноценного удовлетворения потребностей населения.

Таким образом, страны определяют всеобщую цель политики здравоохранения, устанавливая в связи с этим соответствующие национальные задачи и разрабатывают для их достижения набор промежуточных количественных целевых показателей (задач), имеющих достоверную связь с конечными целями.

При этом ВОЗ выделяют три всеобщие цели систем здравоохранения:

- улучшение состояния (как в отношении уровня, так и в обеспечении социальной справедливости);
- отзывчивость к требованиям, предъявляемым населением;
- соблюдение принципа справедливости при распределении финансовых ресурсов с обеспечением защиты от финансового риска.

К системам здравоохранения Европейского региона предъявляются растущие требования по достижению реальных, устойчивых улучшений состояния здоровья граждан. Несмотря на значительные усилия, предпринимаемые по всему региону, становится ясно, что достигнутые результаты явно недостаточны. Современная ситуация требует реформирования систем здравоохранения с учетом общих ценностей и поставленных целей и с применением целостного, но основанного на реальных условиях подхода к осуществлению реформ. Реформы здравоохранения должны также затрагивать жизнь простых граждан. Без изменения образа жизни, без повышения уровня осведомленности о том, как можно воспользоваться услугами здравоохранения, реформы медицинских служб и систем будут иметь ограниченный эффект [2].

Итак, сегодня все более преобладающим становится мнение о том, что ключевое значение для показателей здоровья имеет совершенствование систем здравоохранения. В любом обществе доступные ресурсы ограничены, однако новые данные свидетельствуют о том, что системы здравоохранения являются не «дырой в бюджете», а выгодной областью вложения средств в здоровье населения и экономический рост. Системы здравоохранения, здоровье и благосостояние неразрывно связаны посредством ряда взаимно усиливающих динамических отношений. Эта новая парадигма предлагает возможность для фундаментальной переоценки роли систем здравоохранения в обществе.

Реформы, проведенные в европейских странах на основе положений НГМ, повысили конкуренцию между поставщиками страховыми организациями в Германии, превратили врачей общей практики в «фондодержателей» в Великобритании, установили управленческую конкуренцию в области оказания медицинских услуг в Швейцарии, создали разветвленную сеть агентов здравоохранения во Франции и послужили началом процесса децентрализации с целью лучшего контроля распределения финансов в Италии. Эти реформы не привели к полной приватизации систем здравоохранения, как это произошло в США, однако ослабили централизованное государственное регулирование и контроль, характерный для европейских систем после Второй мировой войны.

Положения НГМ при реформировании здравоохранения были применены с целью внедрения рыночных механизмов, введения конкуренции в больничном секторе и среди страховых организаций для повышения эффективности систем, сокращения расходов, улучшения качества медицинских услуг. Тем не менее, результаты реформ нельзя назвать успешными. В большинстве стран системы здравоохранения сталкиваются с определенными проблемами, требующими срочного решения: по-прежнему повышаются расходы систем здравоохранения, существуют ограничения при доступе к медицинским услугам, отсутствует координация и взаимодействие между специалистами здравоохранения.

Для преодоления этих трудностей Всемирная организация здравоохранения призывает страны проводить комплексные реформы с учетом общих ценностей и поставленных целей, а также с применением целостного, но основанного на реальных условиях подхода к осуществлению реформ.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Салтман, Р.Б. Реформы системы здравоохранения в Европе. Анализ современных стратегий: Пер. с англ. [Текст] / Р.Б. Салтман, Д. Фигейрас. – М.: Изд-во «ГЭОТАР- Медицина», 2000.
2. Системы здравоохранения, здоровье и благосостояние: Оценка аргументов в пользу инвестирования в системы здравоохранения [Текст] / J. Figueras, M. McKee, S. Lessof, A. Duran, N. Menabde // Всемирная организация здравоохранения. – 2008. – С 27-38.
3. Баранов, И. Новый государственный менеджмент: эволюция теории и практики применения [Текст] / И. Баранов // Российский журнал менеджмента. – 2012. – Т. 10. – № 1. – С. 51-64.
4. Simonet, D. The new public management theory and the reform of European health care systems: An international comparative perspective [Text] / D. Simonet // International Journal of Public Administration. – 2011. – Т. 34. – № 12. – С. 815-826.
5. Financial crisis, austerity, and health in Europe [Text] / M. Karanikolos, P. Mladovsky, J. Cylus, S. Thomson, S. Basu, D. Stuckler, J.P. Mackenbach, M. McKee // The Lancet. – 2013. – Т. 381. – № 9874. – С. 1323-1331.

Оганесян Ани Ашотовна

Российский университет дружбы народов

Аспирант кафедры политической экономии экономического факультета РУДН

117198, г. Москва, ул. Миклухо-Маклая, д. 6

E-mail: ani_hov@mail.ru

A.A. OGANESYAN

REFORMING HEALTH CARE SYSTEMS IN EUROPEAN COUNTRIES: FROM GOVERNMENT REGULATION TO THE NEW PUBLIC MANAGEMENT

This article provides an overview of the major reforms of the European health care systems under the influence of the concept of New Public Management. The analysis is performed on the main areas of reform: the implementation of market mechanisms to meet social needs, improvement of Health Organization, promotion of greater accountability and transparency from service providers, increase of patient financial responsibility cooperation between the subjects of health care.

Keywords: health system, new public management, quality of care, cost effectiveness of health care, reforms.

BIBLIOGRAPHY (TRANSLITERATED)

1. Saltman, R.B. Reformy sistemy zdravooohranenija v Evrope. Analiz sovremennyh strategij: Per. s angl. [Tekst] / R.B. Saltman, D. Figejras. – M.: Izd-vo «GJeOTAR- Medicina», 2000.
2. Sistemy zdravooohranenija, zdorov'e i blagosostojanie: Ocenka argumentov v pol'zu investirovanija v sistemy zdravooohranenija [Tekst] / J. Figueras, M. McKee, S. Lessof, A. Duran, N. Menabde // Vsemirnaja organizacija zdravooohranenija. – 2008. – S 27-38.
3. Baranov, I. Novyj gosudarstvennyj menedzhment: jevoljucija teorii i praktiki primenenija [Tekst] / I. Baranov // Rossijskij zhurnal menedzhmenta. – 2012. – T. 10. – № 1. – C. 51-64.
4. Simonet, D. The new public management theory and the reform of European health care systems: An international comparative perspective [Text] / D. Simonet // International Journal of Public Administration. – 2011. – T. 34. – № 12. – C. 815-826.
5. Financial crisis, austerity, and health in Europe [Text] / M. Karanikolos, P. Mladovsky, J. Cylus, S. Thomson, S. Basu, D. Stuckler, J.P. Mackenbach, M. McKee // The Lancet. – 2013. – T. 381. – № 9874. – C. 1323-1331.

Oganesyan Ani Ashotovna

Peoples' Friendship University of Russia (Moscow, Russia).

Postgraduate student of the Department of political economy of economic faculty of PFUR

117198, Moscow, street miklouho-Maclay, 6

E-mail: ani_hov@mail.ru

УДК 331.5(100)

А.А. БАЗИКОВ, А.И. НАУМОВ

МЕЖДУНАРОДНЫЙ АСПЕКТ РЫНКА ТРУДА

В статье обращается внимание на то, что рынок труда в мировой экономике основывается на факте купли-продажи рабочей силы как товара, цена которого во многом зависит от предложения и спроса. На этот специфический товар влияют и профессиональные способности работающих, их производительность в соответствующих производствах и странах с различным уровнем развития. На рынке труда особую ценность имеют работники интеллектуального труда. Для рассматриваемого рынка характерной является миграция рабочей силы, сведения о которой приводятся в статье, в том числе касающиеся соотечественников проживающих за пределами России. Важным для изучения состояния международного аспекта рынка труда является безработица, её различные формы, социально-экономическое значение в экономиках различных стран, а также негативные последствия для производства валового национального продукта.

***Ключевые слова:** рынок труда, занятость, рабочая сила, страны: развитые, догоняющего развития, развивающиеся, производительность труда, знание, профессионализм, талант, интеллектуальный труд, миграция, работодатель, индивидуальная трудовая деятельность, соотечественники, цена (стоимость) рабочей силы, безработица: (естественный уровень, фрикционная, структурная, циклическая).*

В рыночной экономике различных стран, где она сформировалась как организационно-правовая форма функционирования различных хозяйствующих субъектов, занятость рассматривается как утвердившийся факт купли-продажи рабочей силы или труда, выступающие в качестве товара. В этом акте фиксируется возмещение стоимости затраченных усилий денежной платой, получаемой за них. Насколько это происходит адекватно, во многом зависит от рынка рабочей силы, а точнее, от ее предложения, с одной стороны, и спроса на нее – с другой.

Стоимость или цена рабочей силы, равно как и труда зависит от того, к какой профессии должности или специальности относится работник. Надо иметь в виду и то, что в различных странах цена и стоимость труда существенно варьирует. Как правило, она выше в странах с развитой экономикой и ниже в государствах догоняющего развития и, особенно в развивающихся странах. Вместе с тем, труд в каждой организации или фирме не потерял своей первоочередной значимости, хотя техника и технологизация производства вносят существенные коррективы в приоритетные возможности человеческого труда.

Подтверждение тому служит производительность труда, темпы роста которой к предыдущему году приведены в таблице 1. В целом они характеризуются как положительные хотя практически во всех странах, кроме Польши, в отдельные годы они были со знаком минус. Причинами снижения производительности труда могут быть:

- кризисные проявления в экономике в отдельные годы;
- достигнутые высокие темпы роста производительности труда в предыдущем году и не способность поддерживать такой темп в последующем году;
- инерционность в управлении экономикой отдельными административными структурами;
- факторы, повлиявшие на снижение спроса, и на основе этого падения предложения товаров на рынке;
- негативное влияние конъюнктуры в целом на мировом рынке.

Таблица 1 – Динамика производительности труда (темпы прироста в процентах к предыдущему году) [5]

Страна	2001 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.
Россия	3,6	5,5	7,5	7,5	4,8	-4,1	3,0	3,8
Европа								
Австрия	0,1	1,2	1,9	1,9	-0,6	-3,0	1,4	1,5
Бельгия	-0,5	0,3	1,6	1,3	-0,8	-2,6	1,4	0,5
Болгария	4,9	3,6	3,1	3,2	3,5	-2,9	5,3	6,1
Венгрия	3,9	4,3	3,5	0,1	2,4	-4,2	0,9	1,3
Германия	1,2	0,8	3,1	1,5	-0,1	-5,2	3,2	1,6
Греция	4,1	-0,7	3,6	1,4	-0,9	-3,0	-1,7	-0,2
Дания	-0,2	1,4	1,3	-1,1	-2,4	-3,5	3,6	1,2
Ирландия	2,1	0,9	1,0	1,7	-1,1	2,9	3,6	3,6
Испания	0,4	-0,5	0,1	0,4	1,1	3,2	2,6	2,8
Италия	-0,2	0,4	0,2	0,4	-1,4	-3,9	2,5	0,1
Латвия	6,1	8,4	5,9	5,8	-4,2	-5,3	4,0	14,8
Литва	10,9	5,2	5,9	6,8	3,6	-8,6	6,9	3,8
Нидерланды	-0,1	1,5	1,7	1,3	0,3	-2,8	2,1	0,5
Норвегия	1,6	1,3	-1,0	-1,4	-3,1	-1,3	0,8	0,1
Польша	3,5	1,4	3,0	2,2	1,2	1,2	3,4	3,3
Португалия	0,2	1,1	0,9	2,4	-0,5	-0,3	3,0	-0,1
Республика Македония	-2,9	2,2	1,8	1,8	-1,2	-3,4	1,4	1,9
Румыния	6,8	5,8	7,1	5,9	7,3	-4,7	-0,2	2,0
Словакия	2,9	5,0	6,1	8,2	2,4	-3,0	5,8	1,5
Словения	2,4	4,5	4,2	3,4	1,0	-6,3	4,0	1,6
Соединенное Королевство (Великобритания)	2,0	1,7	1,7	2,9	-1,7	-2,4	1,6	0,3
Финляндия	0,9	1,5	2,5	3,1	-2,2	-5,9	4,9	1,7
Франция	0,3	1,2	1,4	0,9	-0,6	-1,9	1,7	1,2
Чешская Республика	3,4	4,6	5,6	3,5	0,8	-3,5	4,5	1,4
Швейцария	-0,4	2,0	1,7	1,2	-0,2	-2,4	2,3	-0,4
Швеция	-0,8	2,9	2,6	1,0	-1,5	-2,7	5,0	1,7
Эстония	5,4	6,7	4,5	6,6	-3,8	-4,7	7,4	0,6

Эти свойства являются, так сказать, общими для рабочей силы. Однако, названные свойства для каждого из индивидуумов не могут быть одинаковыми. Знания в школе и учебном заведении все получают, в основном, равнозначные, а вот применение их на практике происходит не на том уровне. Знание и умение зависит от того, в какой сфере реализуется способность к труду, то есть растрачивается рабочая сила.

Профессиональные и физические способности, являясь присущими слагаемыми рабочей силы, не всегда в должной мере характеризуют каждого из работников.

Профессиональные способности приходят, как правило, с продолжительным опытом работы. Здесь важно, чтобы отношение к исполнению своих трудовых обязанностей было ответственным и добросовестным.

Профессиональные способности, в своем деле накапливая практические знания, постепенно создают предпосылки для деятельности, осуществляемой на уровне таланта и интеллектуальной способности, которые являются непосредственным потенциалом,

формирующим интеллектуальный труд. Такой работник становится профессионально творческим, более результативным в выполнении своей работы, что весьма важно в том или ином процессе производства.

Знания, умение, профессионализм и интеллектуальный труд не могут быть равнозначными, когда речь идет о той или иной отрасли рыночной экономики какой-либо из стран мирового сообщества. Чаще всего квалифицированный работник осуществляет свою деятельность на уровне знаний, умения и профессионализма. Этого оказывается достаточно для многих категорий работников в функционирующих организациях и фирмах. Для интеллектуального труда, «вырастающего» из таланта отдельных работников, требования в результативной деятельности оказываются более повышенными.

В структуре рабочей силы занятой в мировой экономике значительной является доля работников неквалифицированных по своей сути. Для них важно иметь определенный уровень физических способностей. Именно они часто мотивируют миграцию, особенно из слаборазвитых стран в развитые государства и страны догоняющего развития.

Как результат (табл. 2) в одних странах происходит уменьшение численности неквалифицированных рабочих, а в других она увеличивается. К первой группе стран относятся: Словения, Албания, Болгария, Греция, Ирландия, Латвия, Польша, Республика Македония и Республика Молдова. Во всех остальных странах коэффициент миграционного роста являлся положительным. Представляется содержательным выделить ряд стран, в которых названный показатель выглядит достаточно высоким, что свидетельствует о повышенной привлекательности мигрантов к этим странам. К ним относятся: Люксембург, Бельгия, Норвегия, Швейцария, Швеция, Италия, Германия и Австрия. Все эти миграционные перемещения между странами незамедлительно сказываются на изменениях рынка труда. В тех странах, откуда прибывают мигранты, происходит его ослабление, так как снижается уровень безработицы. Напротив, в странах, куда перемещаются мигранты, происходит повышение напряженности на рынке труда.

Таблица 2 – Коэффициент миграционного прироста в отдельных странах мира (на 1000 человек населения) [6]

Страны	Год	Коэффициент миграционного прироста	Страны	Год	Коэффициент миграционного прироста
Россия	2011	2,2	Словения	2010	-0,3
Европа			Соединенное Королевство (Великобритания)	2010	2,6
Австрия	2010	3,3	Украина	2011	0,4
Албания	2008	-1,7	Финляндия	2010	2,6
Беларусь	2011	1,0	Франция	2010	1,1
Бельгия	2010	8,2	Чешская Республика	2010	1,5
Болгария	2010	-3,2	Швейцария	2010	7,7
Венгрия	2010	1,2	Швеция	2010	5,3

Оценивая, рынок рабочей силы в мировой экономики, независимо от того, кто предлагает свои услуги, как продавец способности к труду и кто считается работодателем, по своей сути, является свободным. В основе этого лежит то, что каждый человек имеет возможность распоряжаться своей способностью к труду по своему усмотрению. Конечно, при этом нельзя исключать качество профессиональных характеристик, которыми располагает тот или иной работник. Чем выше их уровень, тем требовательнее каждым из них при предложении своих способностей на рассматриваемом рынке. Для работодателей это тоже вопрос, заслуживающий особого внимания. Им нужны такие работники, которые должны максимально отвечать их запросам при найме на выполнение той или иной работы.

Данные о численности квалифицированных рабочих приводятся в таблице 3.

Таблица 3 – Распределение численности занятых в экономике по занятиям (тысяч человек) [6]

Страна	Год	Квалифицированные рабочие	Неквалифицированные рабочие
Россия	2011	9564	7550
Европа			
Австрия	2010	534	446
Бельгия	2010	438	418
Болгария	2010	432	378
Венгрия	2010	623	329
Германия	2010	5560	3191
Греция	2010	555	337
Дания	2010	245	286
Ирландия	2010	177	134
Испания	2010	2343	2596
Италия	2010	3692	2427
Латвия	2010	111	126
Литва	2010	189	112
Нидерланды	2010	687	719
Норвегия	2010	252	111
Польша	2010	2504	1208
Португалия	2010	897	620
Словакия	2010	390	197
Словения	2010	101	80
Финляндия	2010	268	191
Франция	2010	2805	2476
Чешская Республика	2010	849	246
Швейцария	2010	592	251
Швеция	2010	437	261
Эстония	2010	72	56

Анализ данных таблицы 3 показал, что количество квалифицированных рабочих в экономике является значительным в таких странах, как Германия, Италия, Испания, Франция и Португалия.

В остальных странах ЕС численность квалифицированных работников, кроме России, не превышает 1000 человек.

Человеку не обязательно трудиться в государственной или частной компании. Он может заниматься, например, индивидуальной трудовой деятельностью или фермерством. Такой вид выполнения работ абсолютно считается признанным в большинстве стран с рыночной экономикой. Имеет место он и в России, например, число занятых в различных видах малого бизнеса составляет около двух миллионов.

В США, например, фермеры, занятые в сельском хозяйстве, производя различную сельскохозяйственную продукцию, удовлетворяют не только собственные потребности, но и экспортируют её в другие страны. То же самое можно сказать и о Канаде, а также Японии, которые на небольших площадях сельскохозяйственных угодий выращивают столько риса, которого достаточно для собственного потребления и для экспорта за рубеж.

На мировом рынке рабочей силы пристальным является внимание к работникам интеллектуального труда. Это исключительно значимый «живой» товар. Ценность труда таких работников заключается в том, что с их помощью происходит модернизация национальной экономики. Они могут и создают интеллектуальный продукт, отличающийся инновационным и технологически новым решением, внедрение которого в производство и другие различные сектора национальных экономик повышают производительность и качество труда многих работников.

То, что интеллектуальному труду уделяется должное внимание, об этом свидетельствуют данные, приведенные в таблице 4.

Таблица 4 – Численность персонала занятого исследованиями и разработками [7]

Страна	2000 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.
1	2	3	4	5	6	7	8
Россия	1007257	919716	916509	912291	869772	845942	839992
Европа							
Австрия	...	47625	49377	53252	58014	56438	58519
Беларусь	29032	30222	30544	31294	31473	33516	...
Бельгия	53391	53517	55714	57963	58476	59756	59851
Болгария	15259	15853	16321	16940	17219	18230	16509
Венгрия	23534	23239	25971	25954	27403	29795	31480
Германия	484734	475278	487935	506450	522688	534565	549042
Греция	...	33603	35140	35531
Дания	37693	43499	44878	46897	58589	54391	53191
Ирландия	12762	16690	17507	18212	20120	20331	20253
Испания	120618	174773	188978	201108	215676	220777	222022
Италия	150066	175248	192002	208376	...	226285	218837
Латвия	5449	5483	6520	6378	6533	5485	5409
Литва	11791	11002	11443	12656	12632	12094	11822
Люксембург	3663	4392	4376	4604	4652	4711	4889
Нидерланды	91313	93599	97835	93788	93432	87874	100544
Норвегия	...	29966	31231	33635	35485	36091	36123
Польша	78925	76761	73554	75309	74596	73581	81842
Португалия	21888	25728	30531	35334	47882	51347	52378
Республика Молдова	...	4672	4505	4587	4643	4573	...

Продолжение таблицы 4

1	2	3	4	5	6	7	8
Румыния	33892	33222	29340	28977	30390	28398	26171
Словакия	15221	14404	15028	15421	15576	15952	18188
Словения	8568	8994	9793	10369	11594	12410	12940
Соединенное Королевство (Великобритания)	288599	324916	334804	343855	342086	347486	319487
Украина	156372	170579	136245	132926	127346	118747	...
Финляндия	52604	57471	58257	56243	56698	56069	55897
Франция	327466	349681	365814	375235	382653	390374	...
Чешская Республика	24198	43370	47729	49192	50808	50961	52290
Швейцария	52285	62066
Швеция	...	77704	78715	74437	79549	75849	77418
Эстония	3710	4362	4741	5002	5086	5430	5277

Анализ данных таблицы 4 показал, что численность занимающихся исследованиями и различными разработками стабильно высокая в таких странах как Германия, Соединенное Королевство (Великобритания), Франция и Италия в которой численность работников интеллектуального труда в 2010 году снизилась. В ряде государств, входящих в ЕС, характерным был рост таких работников за исследуемый период. К их числу относятся: Бельгия, Венгрия, Люксембург, Португалия, Словакия, Словения, Чешская республика и Эстония.

В некоторых странах при общей тенденции роста работников интеллектуального труда за последние два года произошло уменьшение – Болгария, Дания, Ирландия, Латвия, Литва, Румыния, Финляндия и Швеция, а также Украина. В остальных европейских странах численность занимающихся исследованиями и разработками была неустойчивой и не отличающаяся какой-либо закономерностью.

В России, как и в Белоруссии за период с 2000 по 2010 гг. численность работников интеллектуального труда изменилась соответственно – с 1007257 до 839992 и с 29032 до 33516 (2009 г.).

Для компании и фирм использование труда интеллектуалов, где они осуществляют свои разработки, весьма затратное. Однако, интенсивное их использование в сравнительно короткий период времени позволяет возмещать не только сделанные затраты, но и получать повышенную прибыль владельцам таких компаний и фирм. Благодаря их труду возрастает конкурентоспособность компаний и фирм на мировом рынке, что немаловажно в рыночном хозяйствовании. Ведь конкуренция на мировом рынке не является формальной. Её жесткость приводит в конечном итоге к банкротству одних и к благополучию других на рыночных приоритетах.

Россия, находясь в составе мирового сообщества, являющейся исключительно значимым звеном в системе международного разделения труда имеет такой рынок рабочей силы за рубежом, который функционирует за счет соотечественников. Их миграция в страну началась, как известно, в начале 90-х годов XX столетия после распада Советского Союза.

Активизации миграции соотечественников за последние годы способствовали: Государственная программа по оказанию содействию добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом, рассчитанная на 2006-2012 гг. [1] и Указ президента РФ от 14 сентября 2012 г. №1289 [2].

География миграции соотечественников из-за рубежа считается весьма обширной. В

основном, русскоязычное население покидает такие страны как Казахстан, Узбекистан, Молдова, Киргизия, Украина и Армения. Рынок рабочей силы России увеличивается и за счет мигрирующего русскоязычного населения из некоторых стран ЕС, таких как Латвия, Литва, Эстония, Германия, Польша, а также Израиль и США [4]. В итоге за последние пять лет включительно по 2012 год в Россию переселилось 80,7 тыс. человек.

Необходимо отметить, что в числе переселяющихся соотечественников в нашу страну, почти 2/3 в возрасте от 18 до 39 лет доля мигрирующих соотечественников в возрасте от 50 до 60 лет составляет чуть более 12% от общего числа приезжающих.

Данные подтверждают, что у большинства соотечественников имеется высшее, средне специальное и среднетехническое образование, а также незаконченное высшее, среднее специальное и техническое. Зная русский язык и имея соответствующее образование мигрантам из-за рубежных стран несложно адаптироваться к жизненным условиям и участию тех или иных процессов труда Российской экономики. При этом, позитивный результат важен не только для миграции соотечественников, но и России, так как немалая их часть квалифицированная рабочая сила.

Наличие неоднозначной в мировой экономике структуры рынка рабочей силы не означает, что в нем вообще отсутствует управление воспроизводством трудового потенциала. Его основой являются законодательства о труде, принимаемые в различных странах мирового сообщества, устанавливающие общие правила, нормы и отношения между работодателями и нанимаемыми.

Действует в ряде стран мировой экономике и система саморегуляции трудовых процессов, обеспечивающая перемещение трудовых ресурсов и занятость. Основывается такая система на социально-экономической среде, складывающейся в соответствующих странах, создаваемой рыночными отношениями, а также условиями жизнедеятельности, которые оказывают воздействия на работника. В этом регулировании важную роль играют интересы каждого из них, в том числе материальные, социальные, духовные и др. Так что, цена рабочей силы не совсем такая уж стихийная на мировом рынке устанавливаемая исключительно только на основе согласования спроса и предложения на нее.

Рынок рабочей силы в мировой экономике, как было сказано выше, определенным образом характеризуется занятостью. Ее уровень обеспечивает соответствующие доходы различные слои населения. Чем он выше, тем больше величина доходов, а, следовательно, и уровень благосостояния.

Для мировой рыночной экономике характерной является неполная занятость, что находит свое отражение в таком социальном явлении как безработица. Полная занятость допускает определенный уровень безработицы, который называется естественным уровнем или естественной нормой безработицы. Для развитых стран сегодня он оценивается в 5-6% от самодеятельного населения.

Следует отметить, указываемые размеры безработицы в отдельных странах обычно не отражают ее действительную величину, так как не учитывается частичная безработица, т.е. работающие неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

Скрытая безработица, особенно характерна для слаборазвитых стран, где есть много людей, имеющих работу, которая, однако, не обеспечивает им ни полной занятости, ни достаточного заработка.

Наконец, имеется довольно большое число безработных, которые, отчаявшись найти работу, перестали регистрироваться, и поэтому, официально безработными не считаются.

Кроме названных видов, наиболее распространенными являются следующие виды безработицы:

- фрикционная;

- структурная;
- циклическая [3].

Под фрикционной безработицей понимаются временно незанятые, связанные с переходом на другую работу. К этой категории безработных относятся люди, ушедшие с прежнего места из-за конфликтов с руководителями подразделений или служб, желающие получить другую, более интересную или лучше оплачиваемую работу и т.п. Это, обычно, кратковременная безработица.

Структурная безработица возникает вследствие перепрофилирования производства, вызванного изменением структуры совокупного спроса на товары, либо переналадкой в технологии производства (повышением производительности труда).

В мировой экономике постоянно происходит реструктуризация, состоящая в том, что доля одних отраслей увеличивается, других – уменьшается; одни производственные профессии «отмирают», другие – появляются. Вследствие этого часть работников оказывается «лишними», так как спрос на труд их профессий и квалификаций стал менее востребованным, или вообще оказался ненужным, а другой профессией они не овладели.

Циклическая безработица связана с экономическим спадом, который постоянно потрясает различные страны мирового сообщества и недостаточным объемом совокупных расходов соответствующих национальной экономики.

При естественном уровне безработицы имеет место фрикционная и структурная безработица, тогда как циклическая невозможна.

Реальность мировой рыночной экономики свидетельствует, что границы между тремя видами безработицы не всегда можно провести достаточно четко. Например, рабочий увольняется с целью перехода на другую работу (фрикционная безработица), но делает это потому, что опасается потерять ее вследствие проводимой модернизации производства (структурная безработица).

Все названные виды безработицы в той или иной мере имеют место в соответствующих странах. Общая численность безработных в них приведена в таблице 5.

Таблица 5 – Общая численность безработных (тысяч человек) [8]

Страна	2000 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.
1	2	3	4	5	6	7	8
Россия¹⁾	7700	5263	5312	4589	4791	6373	5636
Европа							
Австрия	139	208	196	186	162	204	188
Бельгия	308	390	383	353	333	380	406
Болгария	559	334	306	240	200	238	348
Венгрия	263	304	317	312	329	421	475
Германия	3127	4583	4279	3608	3141	3227	2946
Греция	519	467	427	398	378	471	629
Дания	131	143	118	115	98	177	218
Ирландия	75	87	93	100	135	255	288
Испания	2496	1913	1837	1834	2591	4150	4632
Италия	2495	1889	1673	1506	1692	1945	2102
Латвия	159	99	80	72	91	203	216
Литва	274	133	89	69	94	225	291
Нидерланды	246	425	354	300	243	304	390
Норвегия	81	111	84	63	66	80	91

Продолжение таблицы 5

1	2	3	4	5	6	7	8
Польша	2785	3045	2344	1619	1211	1411	1699
Португалия	206	422	428	449	427	529	603
Республика Молдова	140	104	100	67	52	81	92
Румыния	821	705	728	641	576	681	725
Словакия	485	428	353	292	256	324	389
Словения	69	58	61	48	46	61	75
Соединенное Королевство (Великобритания)	1559	1397	1649	1621	1753	2363	2440
Украина	2656	1601	1515	1418	1425	1959	1786
Финляндия	253	220	204	183	172	221	224
Франция	2265	2429	2435	2222	2069	2577	2643
Чешская Республика	455	410	371	276	230	352	384
Швейцария	106	185	169	156	147	...	204
Швеция	203	270	246	298	303	407	415
Эстония	90	52	41	32	38	95	116

Из данных таблицы 5 следует, что за исследуемый период с 2000 г. по 2010 г. число безработных выросло в большинстве стран ЕС. Только в незначительном количестве государств общая численность безработных снизилась. К их числу относятся: Болгария, Италия, Польша, Республика Молдова, Румыния, Словакия, Финляндия, Чешская республика, а также Украина, что составляет приблизительно 33% от общего числа Европейских стран, представленных в рассматриваемой таблице.

Для мирового рынка труда особый интерес представляют сведения о численности безработных по полу, представленные в таблице 6.

Анализ данных свидетельствует, во-первых, о стабильной тенденции в отдельных странах, в которых преобладает большее число мужчин, чем женщин. К этим странам относятся: Австрия, Бельгия, Болгария, Венгрия, Германия и еще 10 других государств. Во-вторых, в ряде стран, таких как Греция, Дания, Испания, Италия, Нидерланды и еще 7 государств, в которых в отдельные годы безработных женщин было больше чем мужчин.

«Конверсионная» безработица в отдельных, особенно в развитых странах может рассматриваться как форма структурной, но в то же время она связана с общим спадом в экономике (циклическая безработица).

В итоге можно заключить, что любой тип безработицы с учетом ее размеров, в той или иной мере влияет на снижение производства ВВП.

Кроме того, безработным обычно выплачиваются пособия за счет бюджетных средств, а они, как известно – составная часть ВВП, поэтому потери от безработицы получаются как бы вдвойне – за счет недопроизводства ВВП и частичного его потребления в виде потребительских товаров приобретаемых безработными.

Неработающие продолжительное время практически теряют свою квалификацию. Чтобы выйти на прежний уровень производительности труда, как свидетельствует опыт практической работы, им требуется время продолжительностью до полугода. Происходит это не только в связи с необходимостью восстановления своей квалификации, но и психологического фактора, определяемого периодом адаптации в новом трудовом коллективе.

Таблица 6 – Численность безработных по полу (тысяч человек) [1]

Страна	2000 г.		2005 г.		2010 г.	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
Россия²⁾	4057	3643	2725	2538	3075	2562
Европа						
Австрия	74	65	108	100	105	81
Бельгия	145	164	196	194	217	163
Болгария	306	253	183	152	196	96
Венгрия	160	103	159	145	264	155
Германия	1691	1436	2574	2009	1696	1451
Греция	207	312	167	300	289	221
Дания	61	70	69	74	128	51
Ирландия	45	30	54	33	198	38
Испания	1037	1459	863	1050	2529	1280
Италия	1179	1316	902	986	1114	872
Латвия	87	72	53	46	126	41
Литва	159	115	67	66	172	45
Нидерланды	111	135	220	205	208	182
Норвегия	46	35	60	49	55	36
Польша	1344	1440	1553	1493	896	803
Португалия	89	116	198	224	287	315
Республика Молдова	81	59	60	44	57	35
Румыния	482	340	420	284	437	206
Словакия	266	220	224	204	213	133
Словения	36	33	30	28	42	23
Соединенное Королевство (Великобритания)	942	617	817	580	1455	674
Украина	1357	1298	863	738	1056	729
Финляндия	122	131	111	109	126	87
Франция	1037	1228	1163	1266	1333	1053
Чешская Республика	212	243	187	223	191	127
Швейцария	51	55	88	97	101	80
Швеция	114	89	148	123	223	152
Эстония	50	41	29	23	67	18

Состояние уволенных с работы, как свидетельствуют медицинские показания, характеризуются ухудшением их здоровья. Для некоторых из них психическое расстройство заканчивается продолжительным амбулаторным или стационарным лечением. Отдельные безработные могут быть вовлечены в преступную сферу.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Государственная программа по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников проживающих за рубежом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.fms.gov.ru/programs/fmsuds>. – Дата обращения 19.01. 2014.

2. Указ Президента РФ «О реализации Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников проживающих за рубежом». № 1289 // Российская газета. – 2012. – 14 сентября.
3. Базиков, А.А. Экономическая теория в микро-, макро- и мировой экономике [Текст] / А.А. Базиков, В.Л. Базикова. – М.: Изд-во «Финансы и статистика», 2010. – 416с.
4. Разумов, А. России соотечественники нужны [Текст] / А. Разумов // Человек и труд. – 2013. – № 3. – С.50
5. Валовой внутренний продукт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http:// www.infostat.ru](http://www.infostat.ru). – Дата обращения 19.01.2014
6. Экономическая активность населения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http:// www.infostat.ru](http://www.infostat.ru). – Дата обращения 19.01.2014
7. Наука и технология [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http:// www.infostat.ru](http://www.infostat.ru). – Дата обращения 19.01.2014
8. Индикаторы деловой активности организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http:// www.infostat.ru](http://www.infostat.ru). – Дата обращения 19.01.2014

Базиков Александр Александрович

ФГБОУ ВПО «Орловский государственный аграрный университет»

Доктор экономических наук, профессор кафедры «Мировая экономика и экономическая теория»

302028, г. Орел, ул. Бульвар победы, д. 19

Тел.: 8-953-812-49-17

E-mail: prof-bazikov@yandex.ru

Наумов Александр Иванович

ФГБОУ ВПО «Орловский государственный аграрный университет»

Доктор экономических наук, профессор кафедры организации предпринимательской деятельности и менеджмента в АПК

302028, г. Орел, ул. Бульвар победы, д. 19

E-mail: prof-bazikov@yandex.ru

A.A. BAZIKOV, A.I. NAUMOV

THE INTERNATIONAL ASPECT OF THE LABOUR MARKET

The article draws attention to the fact that the labour market in the global economy is based on the fact that the sale of labour power as a commodity, the price of which depends largely on supply and demand. This specific item affects it and professional skills of employees, their performance in their respective industries and countries with different levels of development. On the labour market is of particular value are the workers of intellectual work. For this market characteristic is the migration of labour force, information about which is given in the article, including those relating to compatriots living outside Russia. It is important to study the state of the international dimension of the labour market is unemployment, its various forms, socio-economic importance in the economies of various countries, as well as negative consequences for the production of gross national product.

Keywords: labour market, employment, labor force, countries: developed, catch-up development, developing, productivity, knowledge, professionalism, talent, intellectual labor, migration, employer, self-employment, compatriots, the price (value) of the labour force, unemployment: (the natural rate, frictional, structural, cyclical).

BIBLIOGRAPHY (TRANSLITERATED)

1. Gosudarstvennaja programma po okazanju sodejstvija dobrovol'nomu pereseleniju v Rossijskuju Federaciju sootchestvennikov prozhivajushhij za rubezhom [Jelektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa: <http://www.fms.gov.ru/programs/fmsuds>. – Data obrashhenija 19.01. 2014.
2. Ukaz Prezidenta RF «O realizacii Gosudarstvennoj programmy po okazanju sodejstvija dobrovol'nomu pereseleniju v Rossijskuju Federaciju sootchestvennikov prozhivajushhij za rubezhom». № 1289 // Rossijskaja gazeta. – 2012. – 14 sentjabrja.
3. Bazikov, A.A. Jekonomicheskaja teorija v mikro-, makro- i mirovoj jekonomike [Tekst] / A.A. Bazikov, V.L. Bazikova. – M.: Izd-vo «Finansy i statistika», 2010. – 416s.
4. Razumov, A. Rossii sootchestvenniki nuzhny [Tekst] / A. Razumov // Chelovek i trud. – 2013. – № 3. – S.50
5. Valovoj vnutrennij produkt [Jelektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa: [http:// www.infostat.ru](http://www.infostat.ru). – Data obrashhenija 19.01.2014
6. Jekonomicheskaja aktivnost' naselenija [Jelektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa: [http:// www.infostat.ru](http://www.infostat.ru). – Data obrashhenija 19.01.2014
7. Nauka i tehnologija [Jelektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa: [http:// www.infostat.ru](http://www.infostat.ru). – Data obrashhenija 19.01.2014
8. Indikatory delovoj aktivnosti organizacii [Jelektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa: [http:// www.infostat.ru](http://www.infostat.ru). – Data obrashhenija 19.01.2014

Bazikov Alexander Alexandrovich

Orel state agrarian university

Doctor of economic sciences, professor of department «World economy and economic theory»

302028, Orel, street of the Boulevard of the victory, 19

Ph.: 8-953-812-49-17

E-mail: prof-bazikov@yandex.ru

Naumov Alexander Ivanovich

Orel state agrarian university

Doctor of economic sciences, professor of the department of entrepreneurship and management in agriculture

302028, Orel, street of the Boulevard of the victory, 19

E-mail: prof-bazikov@yandex.ru

НАУЧНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ **ИНВЕСТИЦИЙ И ИННОВАЦИЙ**

УДК 330.322

Н.Г. ВАРАКСА

ФИНАНСОВОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ

Инвестиции играют существенную роль в функционировании и развитии мировой экономики и экономики отдельных стран. Мировая и отечественная практика финансового стимулирования развития инвестиционных процессов свидетельствует об использовании разнообразных методов поддержки, выражающихся в предоставлении комплекса преференций. Многообразие финансовых инструментов стимулирования предопределяется целями экономической политики в конкретные периоды времени и различается в зависимости от законодательства региона. В статье рассмотрены особенности финансового стимулирования инвестиционных процессов на региональном уровне.

Ключевые слова: инвестиции, финансовое стимулирование, инвестиционный процесс, регион, преференции.

Поддержка и стимулирование развития инвестиционных процессов на различных уровнях относятся к приоритетам финансового механизма большинства стран мира.

Инвестиции как инструмент регулирования экономических процессов выступают важным источником финансирования на региональном уровне в целях обеспечения устойчивого роста экономики субъекта РФ.

Синтез инвестиционных и финансовых процессов позволяет обеспечить все стадии инвестирования от подготовки до реализации проекта финансовыми ресурсами.

Финансовое стимулирование инвестиций как необходимого элемента макроэкономической системы способствует решению ключевых социально-экономических задач развития общества и экономики в целом.

Мировая и отечественная практика финансового стимулирования развития инвестиционных процессов свидетельствует об использовании разнообразных методов поддержки, выражающихся в предоставлении комплекса преференций: инвестиционных грантов для поддержки проектов, реализуемых субъектами предпринимательства; субсидирование процентной ставки по кредитам, привлекаемым инвесторами; предоставление государственных гарантий; субсидирование затрат на обследование конкурентоспособности продукции и эффективности сбытовых структур; налоговые преференции: уменьшение налоговой ставки; налоговые каникулы; налоговые скидки; налоговый кредит; упрощенный порядок учета, отчетности, администрирования; специальный метод налогового учета; специальный порядок начисления амортизации и переноса убытка; увеличение налогового периода и др.

Многообразие финансовых инструментов стимулирования предопределяется целями экономической политики в конкретные периоды времени и различается в зависимости от законодательства региона.

Рассмотрим особенности инвестиционной деятельности и ее стимулирования на региональном уровне – в Орловской области.

Экономический потенциал Орловской области, ее социальная и финансовая

стабильность позволили получить положительную динамику по основным показателям социально-экономического развития региона в 2011-2013 гг.: производство промышленной продукции увеличилось на 11 %, объем инвестиций в основной капитал – на 27 % (Рис. 1), среднедушевые денежные доходы – на 10 % [3].

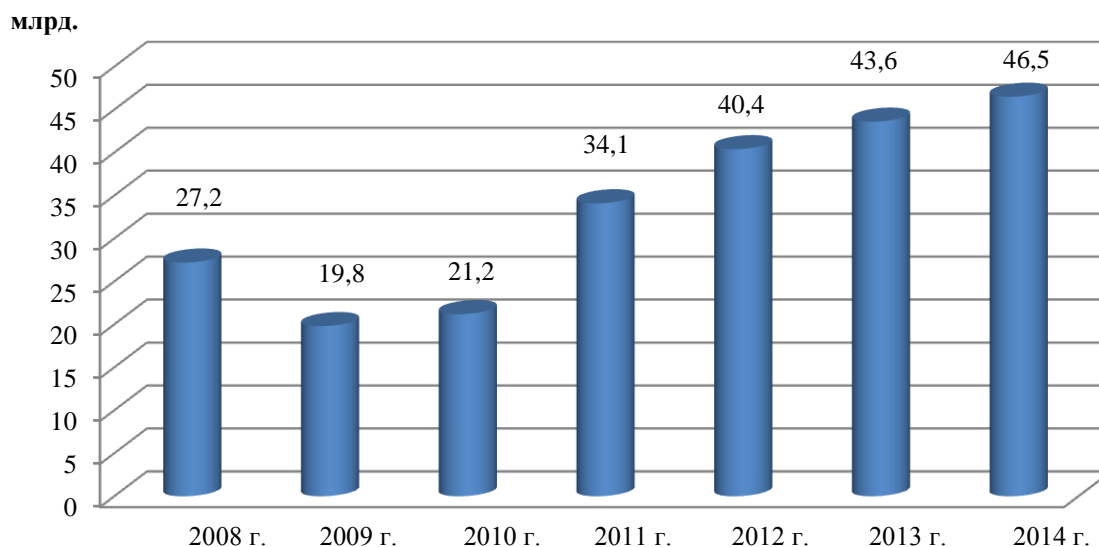


Рисунок 1 – Динамика инвестиций в основной капитал в 2008 – 2014 гг.

На развитие экономики и социальной сферы области за январь-декабрь 2012 года за счёт всех источников финансирования было использовано 40 377,6 млн. рублей инвестиций в основной капитал, что к соответствующему периоду 2011 года составило 118,5 % в действующих ценах и 109,9 % – в сопоставимых.

Объём инвестиций в основной капитал в пересчёте на душу населения в 2012 году составил 51,9 тыс. рублей (43,5 тыс. рублей в 2011 году).

В общем рейтинге Орловская область занимает 6 место среди 18 субъектов Центрального федерального округа, ранжированных по темпам роста объемов инвестиций в основной капитал [1, 2].

Крупными и средними организациями области за 2012 год было освоено 22 651,3 млн. рублей инвестиций в основной капитал, или 96,0 % к 2011 году в сопоставимой оценке.

В 2013 году объем инвестиций в основной капитал составил 43,6 млрд. рублей или 107,9% к соответствующему периоду 2012 года в действующих ценах и 101,1% в сопоставимых [2].

Объем инвестиционных ресурсов, поступающих в Орловскую область, практически в полтора раза больше бюджета региона.

В структуре инвестиций преобладают частные инвестиции, составляющие 86% (37,4 млрд. рублей). Соответственно на долю бюджетных инвестиций приходится 14% или 6,2 млрд. рублей.

Наиболее крупные поступления инвестиций в основной капитал были отмечены в следующих отраслях: сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство (3,8 млрд. рублей); транспорт и связь (3,7 млрд. рублей); обрабатывающие производства (3,3 млрд. рублей); операции с недвижимым имуществом (3,0 млрд. рублей); здравоохранение и предоставление социальных услуг (1,9 млрд. рублей); производство и распределение электроэнергии, газа и воды (1,8 млрд. рублей); оптовая и розничная торговля (1,24 млрд. рублей); образование (1,2 млрд. рублей) [2].

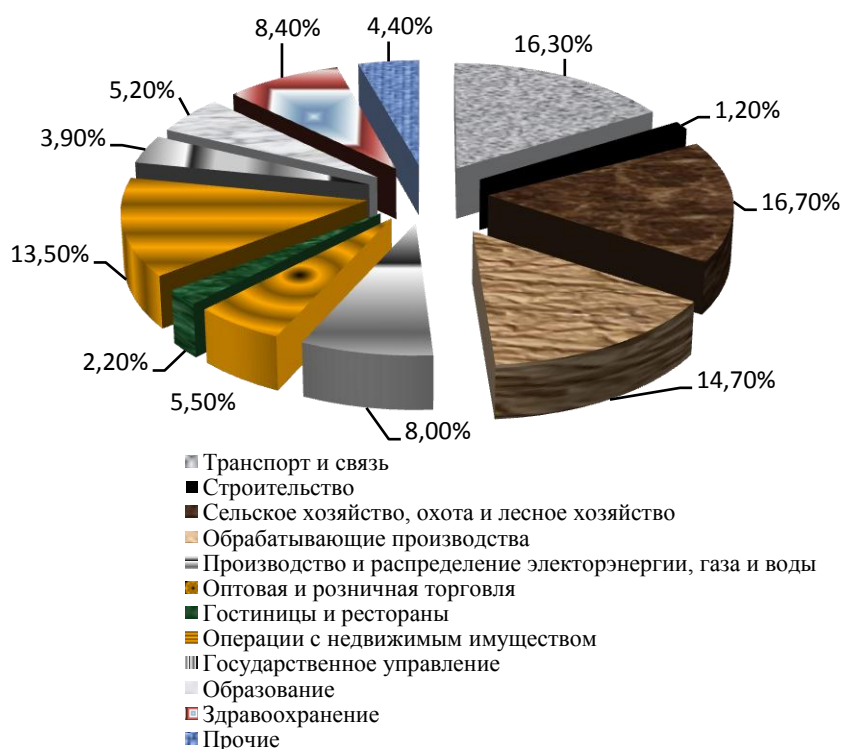


Рисунок 2 – Структура инвестиций в основной капитал по видам экономической деятельности в Орловской области в 2013 г.

Основной рост объема инвестиций в 2013 году обеспечила реализация следующих инвестиционных проектов:

- строительство объектов селекционно-гибридного центра группы компаний «Эксима» (более 1,6 млрд. рублей инвестиций);
- развитие Туристического многофункционального комплекса «ГРИНН» ЗАО «Корпорация «ГРИНН» (более 1,3 млрд. рублей);
- развитие производства керамических изделий группы «Kerama MARAZZI» (более 1 млрд. рублей);
- развитие сельскохозяйственного производства ЗАО «Орелинвестпром» (более 600 млн. рублей);
- развитие электросетевого комплекса Орловской области ОАО «МРСК «Центра» (более 600 млн. рублей) [3].

Преобладающий объем инвестиций в основной капитал крупных и средних организаций финансировался за счёт привлечённых источников, доля которых в общем объёме составила 54,6 %, собственных средств – 45,4 %. По сравнению с 2011 годом произошёл структурный сдвиг в сторону увеличения привлечённых средств на 5,3 процентных пункта [3].

В 2014 году в Орловской области ожидается рост объема инвестиций в основной капитал до 46,5 млрд. руб. [2]

Достижение этого показателя в 2014 году будет обеспечено в основном за счет реализации инвестиционных проектов стратегическими инвесторами. В частности, ОАО «КМ Групп» планирует вложить в развитие производства 760 млн. рублей, ЗАО «Корпорация «Гринн» – 1750 млн. рублей, ООО «Знаменский СГЦ» – более 2 млрд.

рублей, ЗАО «Санофи-Авентис Восток» – 150 млн. рублей. ООО «Долина» инвестирует 300 млн. рублей в развитие малоэтажных микрорайонов «Субурбия» и «Солнечный». Резидент индустриального парка «Зеленая роща» ООО «Центральная крупяная компания» направит 370 млн. рублей на завершение строительства гречнево-хлопяного завода с элеватором и фасовочно-логистическим комплексом [2].

Органами исполнительной власти Орловской области реализуется комплекс финансовых мер, направленных на увеличение притока инвестиций в экономику региона.

Среди инструментов финансового стимулирования, широко представлены налоговые преференции – освобождение от налога на имущество организаций и налога на прибыль.

Объем налоговых льгот стратегическим инвесторам с учетом предварительных данных за 2009-2013 гг. оценивается в сумме около 300 млн. рублей. При этом получатели налоговых льгот показывают хорошие темпы развития. Так, объем налоговых поступлений в региональный бюджет превысил 1,7 млрд. рублей.

В качестве направления дальнейшего развития процесса инвестирования в Орловской области внесены изменения в порядок предоставления льгот по налогу на имущество организаций.

Законом Орловской области от 25 ноября 2003 года № 364-ОЗ «О налоге на имущество организаций» освобождаются от налогообложения организации, зарегистрированные и реализующие инвестиционные проекты на территории Орловской области в рамках инвестиционных соглашений, заключенных инвесторами с Правительством Орловской области в отношении имущества, созданного и (или) приобретенного в результате реализации инвестиционного проекта в течение первых трех лет его реализации, за исключением переданного в аренду, лизинг [4].

Освобождение от налогообложения применяется начиная с 1-го числа соответствующего налогового периода, и является непрерывным (табл. 1).

Таблица – Период освобождения от налогообложения по налогу на имущество организаций [4]

Общая сумма фактически осуществленных капитальных вложений в течение первых трех лет реализации инвестиционного проекта (млн. рублей)	Период освобождения от налогообложения (количество последовательных налоговых периодов)
Свыше 100 до 500 включительно	1
Свыше 500 до 2000 включительно	2
Свыше 2000	3

Право на применение налоговой льготы, предусмотренной настоящим пунктом, возникает у налогоплательщика с 1-го числа налогового периода, следующего за налоговым периодом, в котором суммарный объем фактически осуществленных капитальных вложений в течение первых трех лет реализации инвестиционного проекта достиг уровня, дающего право на применение налоговой льготы.

При достижении в дальнейшем (в течение первых трех лет реализации инвестиционного проекта) уровня капитальных вложений, позволяющего применять налоговую льготу с большим периодом освобождения от налогообложения, льгота предоставляется на срок, уменьшенный на период ранее использованного освобождения от налогообложения.

При применении налоговой льготы по налогу на имущество организаций размер

среднемесячной заработной платы в организации-налогоплательщике должен быть не ниже четырехкратной величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в Орловской области, установленной Правительством Орловской области, за квартал года, в котором налогоплательщик заявил налоговую льготу. При невыполнении указанного условия налогоплательщик утрачивает право на получение льготы с начала квартала, в котором не выполнено данное условие.

Закон Орловской области № 1650-ОЗ «О понижении налоговой ставки налога на прибыль организаций, зачисляемого в областной бюджет, для организаций, осуществляющих инвестиционную деятельность на территории Орловской области» от 5 сентября 2014 г. предусматривает снижение ставки по налогу на прибыль для организаций, реализующих новые проекты, а также вкладывающих средства в модернизацию уже действующего производства [5].

Закон № 375-5 предусматривает расширение видов деятельности, по которым компании-инвесторы могут рассчитывать на льготу, а также возможность льготы в зависимости от суммы капитальных вложений в размере единой ставки 4,5%.

Кроме того, продуманы меры поощрения инвесторов при вложении ими средств в развитие производства в сельской местности. Величина преференций будут зависеть от численности населения в муниципальном образовании и объёма инвестиций.

При объёме инвестиций от 100 млн. рублей до 250 млн. рублей срок льготного периода налогообложения увеличен до 3 лет, от 250 млн. рублей до 2 млрд. рублей – до 5 лет, свыше 2 млрд. рублей – до 7 лет.

Для стимулирования развития муниципальных образований, в которых численность населения составляет менее 10 тысяч человек – а таких в регионе восемь – предложено ввести особые условия для инвесторов. При вложении в реализацию инвестиционного проекта от 10 млн. рублей до 100 млн. руб. льготный период налогообложения составит 3 года. При сумме инвестиция от 100 млн. рублей до 250 млн. рублей льготный период составит 5 лет, при сумме свыше 250 млн. рублей – 7 лет [5].

Кроме этого к инструментам стимулирования инвестиций относят и обеспечение производственных площадок инженерной инфраструктурой, и создание благоприятных условий для ведения предпринимательской деятельности.

С января 2014 года в Орловской области в сети интернет стал функционировать инвестиционный портал, способствующий привлечению отечественных и зарубежных инвесторов, представителей бизнес-сообщества, инициаторов проектов и соискателей инвестиций. На сайте размещены инвестиционные предложения, информация о свободных площадках, промышленных парках, реестр инвестиционных объектов.

Немаловажная роль в инвестиционном процессе отводится проводимым экономическим форумам.

Так, в мероприятиях третьего Орловского экономического форума приняли участие около двух тысяч представителей бизнес-сообщества, в том числе из Болгарии, Белоруссии, Германии, Франции, Италии, органов государственной власти из России, а также стран ближнего и дальнего зарубежья. Форум открылся выставкой перспективных инвестиционных проектов Орловской области. Участниками экспозиции стали более 80 предприятий, представляющие все отрасли региональной экономики. В рамках выставки прошла презентация промышленного парка «Зелёная роща».

На экономическом форуме было подписано 12 инвестиционных соглашений почти на 30 миллиардов рублей. Среди них крупнейшие:

- ЗАО «Корпорация «ГРИНН» – строительство трёхзвездочной гостиницы на 1 030 номеров с рестораном на 2 000 мест, торгового центра, аквапарка, спортивно-выставочного

центра. Объем инвестиций на запланированные компанией мероприятия составит около 7,5 млрд. рублей;

- ОАО «КМ Групп» – увеличение производственных мощностей по выпуску настенной и напольной керамической плитки, изделий из керамического гранита. Объем инвестиционных вложений должен составить более 1 млрд. рублей;

- ООО «Агро-Альянс» – строительство гречнево-хлопяного завода с элеватором и фасовочно-логистическим комплексом. Объем инвестиций составит 510 млн. рублей;

- ОАО «Группа «Разгуляй» – производство сельскохозяйственной продукции, обновление и приобретение основных фондов, закупку сельскохозяйственной техники. Объем инвестиций составит около 3 млрд. рублей;

- ОАО «Ростелеком» – создание до 2015 года единой информационно-коммуникационной сети органов государственной власти и органов местного самоуправления Орловской области, необходимой для дальнейшего социально-экономического развития региона, повышения качества жизни населения области. Объем инвестиций составит порядка 510 млн. рублей;

- ООО «Птичий дворик» – строительство новых птичников (13 цехов по выращиванию цыплят-бройлеров) и инкубатория производственной мощностью 12 млн. яиц в год (объем вложений – 427,4 млн. рублей).

Таким образом, содержание инвестиционной политики на уровне региона и набор инструментов ее финансового стимулирования определяется целями региональной экономической политики и условиями ее реализации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Российский статистический ежегодник: Стат.сб. [Текст] / Росстат. - М., 2014. –786 с.
2. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://invest-orel.ru>
3. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru>
4. Закон Орловской области от 25 ноября 2003 года № 364-ОЗ «О налоге на имущество организаций» [Текст] // Справочно-правовая система «Консультант +»
5. Закон Орловской области от 5 сентября 2014 г. № 1650-ОЗ «О понижении налоговой ставки налога на прибыль организаций, зачисляемого в областной бюджет, для организаций, осуществляющих инвестиционную деятельность на территории Орловской области» [Текст] // Справочно-правовая система «Консультант +»

Варакса Наталья Геннадьевна

ФГБОУ ВПО «Государственный университет-УНПК»

Доктор экономических наук, профессор кафедры «Бухгалтерский учет и налогообложение»

302020, г. Орел, Наугорское шоссе, 40

Тел.: (4862) 41-98-60

E-mail: konfer_2005@mail.ru

N.G. VARAKSA

FINANCIAL INCENTIVES INVESTMENT PROCESSES AT THE REGIONAL LEVEL

Investments play a significant role in the functioning and development of the world economy and the economies of individual countries. World and domestic practice financial incentives for the development of investment processes indicates the use of different methods of support as reflected in the provision of complex preferences. The diversity of financial instruments is determined by the objectives of economic policy in specific periods of time and varies depending on the legislation of the region. In the article the peculiarities of financial incentives investment processes at the regional level.

Keywords: investment, finansowanie incentives, investment process, the region preferences.

BIBLIOGRAPHY (TRANSLITERATED)

1. Rossijskij statisticheskiy ezhegodnik: Stat.sb. [Tekst] / Rosstat. - M., 2014. –786 s.
2. [Jelektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa: <http://invest-orel.ru>
3. [Jelektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa: <http://www.gks.ru>
4. Zakon Orlovskoj oblasti ot 25 nojabrja 2003 goda № 364-OZ «O naloge na imushhestvo organizacij» [Tekst] // Spravochno-pravovaja sistema «Konsul'tant +»
5. Zakon Orlovskoj oblasti ot 5 sentjabrja 2014 g. № 1650-OZ «O ponizhenii nalogovoj stavki naloga na pribyl' organizacij, zachisljaemogo v oblastnoj bjudzhet, dlja organizacij, osushhestvljajushhijh investicionnuju dejatel'nost' na territorii Orlovskoj oblasti» [Tekst] // Spravochno-pravovaja sistema «Konsul'tant +»

Varaksa Nataliya Gennad'evna

State University-ESPC

Doctor of economic sciences, professor of the department «Accounting and taxation»

302020, Orel, Naugorskoe sh., 40

Ph.: (4862) 41-98-60

E-mail: konfer_2005@mail.ru

НАУЧНАЯ ОБЛАСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ **УЧЕТНО-АНАЛИТИЧЕСКИХ СИСТЕМ**

УДК 657.1

Д.Р. ЛАПИН

ПОНЯТИЕ СТОИМОСТИ В КОНТЕКСТЕ ПРОБЛЕМАТИКИ ЕЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В УЧЕТНО-ОТЧЕТНОЙ СИСТЕМЕ ОРГАНИЗАЦИИ

Рассматриваются теоретические вопросы понятия стоимости. Изучена эволюция концепции стоимости с позиций экономической теории. Изложена позиция автора на учетно-отчетную систему организации, базирующуюся на комплексном развитии четырех крупных научных направлений: административном, экономическом, юридическом и комбинированном.

Ключевые слова: стоимость, учетно-отчетная система, активы, обязательства.

Стоимость как одно из центральных понятий, используемых в экономике, является важнейшей характеристикой экономических процессов. Вопросы бухгалтерской оценки стоимости активов и обязательств, выявление тенденций в данной области и факторы, их обусловившие, рассматривались в работах: О.В. Рожновой [1], Н.Н. Ильшева, О.С. Неверовой [2], Т.Б. Цыгановой [3] и др.

Следует отметить, что общепризнанного определения стоимости в экономике, юриспруденции, бухгалтерском учете до сих пор не существует.

Но в законодательных и нормативных актах Российской Федерации этот термин активно встречается. Так, например, в ст.ст. 46, 63, 67, 74, 78, 80, 87, 90, 93 и др. Гражданского кодекса РФ речь идет о категории «стоимость» [4].

В Налоговом кодексе РФ терминологическое определение «стоимость» употребляется: в I части – 40 раз, во II части 756 раз [5].

В Кодексе Российской Федерации об административных правонарушениях данный феномен используется 76 раз [6], а в Таможенном кодексе Таможенного союза – 125 раз [7].

Речь идет о стоимости и в Федеральном законе «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 г. № 402-ФЗ [8], а также в нормативных правовых актах органов государственного регулирования бухгалтерского учета (федеральных и отраслевых стандартах).

Недостатком перечисленных законодательных и нормативных актов является отсутствие в них четкого определения термина «стоимость», что приводит к разночтениям данной дефиниции в разных сферах экономической информации и в разных видах учета.

Бухгалтеры и финансисты воспринимают стоимость, прежде всего как денежную стоимость имущества, выраженную в рублях, евро, либо в другой иностранной валюте, которая определяется по определенным правилам. В своем деловом лексиконе они используют такие понятия, как первоначальная стоимости, текущая (рыночная) стоимость, дисконтированная стоимость, остаточная стоимость и т.д. И следует отметить, что их понимание сущности стоимости предельно конкретно. Чего не скажешь о специалистах других подразделений (маркетологах, менеджерах, юристах и т.д.). В определении стоимости они не так строги и их не волнует отсутствие строгого единого определения и толкования

стоимости в нормативных актах РФ.

Подобная неопределенность и неясность в трактовке данного понятия приводит к множественным противоречиям как в юридическом, экономическом и лингвистическом смысле, так и с точки зрения методологии бухгалтерского учета.

Мы полагаем, что такие расхождения в трактовке дефиниции «стоимость» порождаются, в первую очередь, тем, какая теория стоимости положена в основу определения. Например, широкое использование понятия стоимости, как эквивалента затрат, встречаемого в российской литературе, является следствием длительного господства марксистской теории.

С позиций экономической теории выделяют несколько концепций стоимости (Рис. 1).



Рисунок 1 – Концепции стоимости

Первая теория (трудовая теория стоимости) за основу принимает факторы производства:

- 1) труд;
- 2) издержки производства.

Впервые вопрос определения стоимости товара как цены труда рассматривал в своих трудах Уильям Петти (1623-1687 гг.), в дальнейшем развили эту теорию Адам Смит (1723-1790 гг.) и Давид Рикардо (1772-1823 гг.) и наконец, Карл Маркс (1818-1883 гг.) окончательно оформил трудовую теорию стоимости.

Затратные теории стоимости получили свое развитие в трудах Дж.С. Милля (1806-1873 гг.), Джона Мак-Куллоха (1789-1836 гг.) Фредерика Бастиа (1801-1850 гг.), Джеймса Милло (1773-1836 гг.).

Несмотря на то, что за основу стоимости авторами были положены разные факторы (труд, затраты), перечисленные теории направлены, в первую очередь, на определение сути стоимости, исходя, прежде всего, из тех или иных понесенных затрат на производство благ, предназначенных для обмена. При этом они пренебрегали влиянием на стоимость такого фактора, как потребление и определяли цену имущества как денежное выражение стоимости.

Вторая система взглядов на стоимость, основанная на теории полезности, была представлена в работах Карла Менгера (1840-1921 гг.), Леона Вальраса (1834-1910 гг.), Ойгена фон Бём-Баверка (1851-1914 гг.) и других.

В основу стоимости ученые положили производную величину от спроса, которая, по их мнению, характеризуется множеством составляющих.

Представители данной концепции заключали, что ключевым игроком в системе рыночных отношений является потребитель, и, следовательно, стоимость любого блага должна определяться тем, насколько велика его ценность или полезность для потребителя.

При этом они заключали, что на ценность товара оказывают влияние два фактора:

- 1) имеющиеся запасы данного блага;

2) степень насыщения потребности в нем.

При таком подходе снижается субъективность оценки стоимости. Это происходит за счет того, что полезность товара при его обмене определяется не одним, а несколькими игроками на рынке и, как следствие, равна средней полезности этого имущества для общества.

В результате цена на блага, работы и услуги, складывается под воздействием двух факторов – максимальной полезности для покупателя и минимума затрат для продавца.

Несовершенством перечисленных теорий являлся тот факт, что рассмотрение стоимости происходило с двух позиций: или со стороны товаропроизводителя, или со стороны потребителя.

Данную проблему устранил основатель кембриджской неоклассической школы Альфред Маршалл (1842-1924 гг.), который соединил воедино теории издержек производства (затрат), полезности, а также спроса и предложения для объяснения стоимости. При этом к факторам, которые оказывают влияние на цену, он отнес способность удовлетворять человеческие потребности и издержки производства, т.е. спрос и предложение.

Такой подход в дефиниции цены приводит к выводу, что поскольку спрос и предложение имеют равновеликие силы, чье воздействие взаимно подавляется, то вероятно, что существует третий фактор, который существенно влияет на цену. Таким фактором и является стоимость, тем самым обосновывая объективность этого феномена.

Анализ экономической сущности категории «стоимость» позволяет сделать вывод о том, что современное ее понятие базируется на изложенных выше теориях. Во-первых, в основе стоимости лежат затраты на производство благ, а во-вторых, стоимость базируется на понятии ценности блага, которое отчетливо проявляется через важность, значимость и пользу предельного (последнего) экземпляра, насыщающего наименее важную потребность. Такая концепция стоимости была положена в основу определения, которое закреплено в Международных стандартах оценки: «стоимость определяет гипотетическую, или условную, цену товара или услуги, о которой, скорее всего, должны договориться мотивированные типичными соображениями покупатель и продавец. Таким образом, стоимость – это не факт, а расчетная денежная сумма, которая будет уплачена в данное время за товар или услугу, имеющуюся для продажи» [9].

Считается, что при таком подходе стоимость является объективным явлением, так как ее бытие не зависит от каких-либо факторов, но, вместе с тем, само значение стоимости субъективно, поскольку может изменяться в зависимости от целей экономических субъектов, которые ее определяют.

Проведенное исследование позволило сделать вывод, что в теории трудовой стоимости понятие стоимость это усредненные общественно-необходимые затраты живого и овеществленного труда на производство товаров и услуг.

Другими словами, стоимость отражает только затраты ресурсов (живого и овеществленного труда) на производство продукта. А прибавка к этим затратам появляется за счет экономии на ресурсах (известно шесть теорий прибыли, объясняющих причины появления прибавки в цене к стоимости продукта).

Цена отражает весь спектр экономических отношений, как в производстве, так и в обмене. В обмене появляются потребительская и меновая стоимость, как соотношение ценностных (потребительских) характеристик товара.

С позиции учетной системы более привлекательна теория меновой стоимости, или мера мены, т.е. отражение стоимостного эквивалента возмещения издержек потребленных ресурсов плюс прибавочный продукт в форме прибыли, а также доплат за маркетинговые

услуги.

Другими словами, между этими двумя сторонами одного и того же явления вкрадывается добавочная составляющая, т.е. своеобразная добавка к стоимости продукта.

Таким образом, под стоимостью мы будем понимать денежное выражение ценности имущества, информация о котором используется в учетно-отчетной системе организации.

В целях настоящего исследования под учетно-отчетной системой мы понимаем совокупность трех видов учета и отчетности: оперативно-технического, статистического и бухгалтерского.

Бухгалтерский учет включает в себя: финансовый, управленческий и налоговый учет и соответствующие виды отчетности (Рис. 2).

УЧЕТНО-ОТЧЕТНАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ

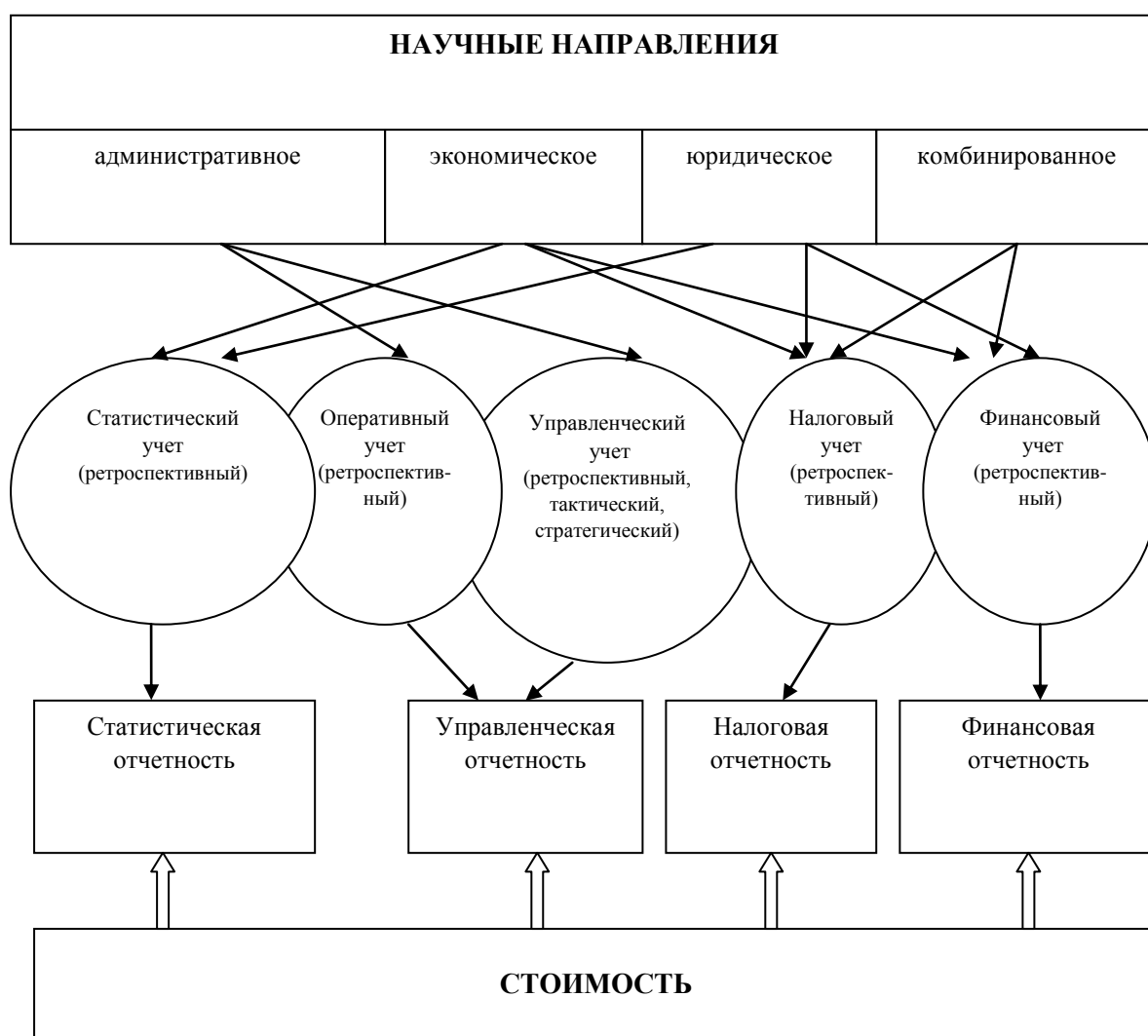


Рисунок 2 – Учетно-отчетная система организации

При этом учетно-отчетная система базируется на комплексном развитии четырех крупных научных направлений:

- административном (основывается на сохранности имущества, его эффективном использовании и получении максимальном прибыли);
- экономическом (основывается на определении финансового результата

деятельности);

- юридическом (основывается на имущественном праве);
- комбинированном.

При решении определенных задач учетно-отчетной системой широко используется термин «стоимость», прежде всего, в оценке активов и обязательств.

Следует отметить, что в нормативных актах по бухгалтерскому учету в РФ понятие «активы» не закреплено, они определены либо перечислением, либо применительно к конкретному виду имущества – в соответствующих учетных стандартах. Вместе с тем в Концепции бухгалтерского учета в рыночной экономике России, которую нельзя отнести к нормативным документам, в п. 7.2 закреплено, что «активами считаются хозяйственные средства, контроль над которыми организация получила в результате свершившихся событий и которые должны принести ей экономические выгоды в будущем» [10].

Анализ МСФО показывает, что это определение позаимствовано из главы «Концептуальные основы финансовой отчетности», в которой записано: актив является ресурсом, который получен компанией в результате прошлых событий и контролируется ею, от которого ожидается поступление экономических выгод в будущем.

В управленческом учете, а именно в официальной терминологии Дипломированного института бухгалтеров по управленческому учету (СИМА) под активами понимаются «права или иные формы доступа к будущим экономическим выгодам, контролируемые организацией в результате хозяйственных операций или событий прошлых периодов» [11].

Как видим, в финансовом учете активы трактуются как ресурсы. При этом формы их идентификации в определении не заложены. Исходя из практики, они могут иметь натурально-вещественную форму, а могут и не иметь, но в любом случае, от владения ими организация должна получать экономические выгоды.

В управленческом учете активы определены как права или иные формы доступа к будущим экономическим выгодам. На наш взгляд, это определение также не совсем корректно, поскольку при их признании и учете на первый план выходит юридическая форма, а не экономическое содержание.

Согласно Концепции бухгалтерского учета в рыночной экономике России обязательством считается «существующая на отчетную дату задолженность организации, которая является следствием свершившихся проектов ее хозяйственной деятельности и расчеты, по которой должны привести к оттоку активов» [10].

В системе МСФО обязательство является существующей обязанностью организации, возникающей в результате прошлых событий, погашение которой, как ожидается, приведет к выбытию из организации ресурсов, содержащих экономические выгоды. В управленческом учете обязательства – это «обязательства организации передать экономические выгоды, возникшие в результате прошлых хозяйственных операций или событий [11].

Таким образом, в целях нашего исследования под активами мы будем понимать ресурсы, которые имеют и не имеют натурально-вещественную форму, в которых заключен потенциал прямого или косвенного увеличения поступлений в организацию денежных средств и эквивалентов денежных средств и контроль над которыми имеет организация.

Обязательства будем считать требования выполнения определенных действий или достижения определенных показателей либо ответственность за них, вытекающие из условий договора, в результате исполнения которых произойдет уменьшение экономических выгод организации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Рожнова, О.В. Актуальные вопросы оценки по справедливой стоимости активов и обязательств [Текст] / О.В. Рожнова // Международный бухгалтерский учет. – 2013. – № 23. – С. 2-8.
2. Ильшева, Н.Н. Справедливая стоимость как метод оценки: настоящее и будущее [Текст] / Н.Н. Ильшева, О.С. Неверова // Международный бухгалтерский учет. – 2010. – № 7. – С. 48-52.
3. Цыганова, Т.Б. Развитие методики стоимостной оценки объектов бухгалтерского учета: автореф. дис. ... канд. экон. наук [Текст] / Т.Б. Цыганова. – Йошкар-Ола, 2011.
4. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ [Текст] // Справочно-правовая система «Консультант+»
5. Налоговый кодекс (часть первая). Федеральный закон от 31.07.98 г. № 147-ФЗ [Текст] // Справочно-правовая система «Консультант+»
6. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ [Текст] // Справочно-правовая система «Консультант+»
7. Таможенный кодекс Таможенного союза (приложение к Договору о Таможенном кодексе Таможенного союза, принятому Решением Межгосударственного Совета ЕврАзЭС на уровне глав государств от 27.11.2009 №17) [Текст] // Справочно-правовая система «Консультант+»
8. Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011г. № 402-ФЗ [Текст] // Справочно-правовая система «Консультант+»
9. Международные стандарты финансовой отчетности 2009: издание на русском языке [Текст]. – М.: Аскери-АССА, 2009. – 1047с.
10. Концепция бухгалтерского учета в рыночной экономике России (одобрена Методологическим советом по бухгалтерскому учету при Минфине РФ, Президентским советом ИПБ РФ 29.12.1997) [Текст] // Справочно-правовая система «Консультант+»
11. Управленческий учет: официальная терминология СИМА [Текст] / пер. с англ. О.Е. Николаевой, Т.В. Шишковой. – М.: ИД ФБК-Пресс, 2004. – 200с.

Лапин Дмитрий Романович

Омский государственный университет путей сообщения

Преподаватель кафедры «Финансы, кредит, бухгалтерский учет и аудит»

644046, г. Омск, пр. К. Маркса, 35

E-mail: ldr_mityai@mail.ru

D.R. LAPIN

THE CONCEPT OF VALUE IN THE CONTEXT OF THE PROBLEMS OF ITS USE IN RECORDING AND REPORTING SYSTEM OF THE ORGANIZATION

Theoretical questions of the concept of value. The evolution of the concept of value from the standpoint of economic theory. Outlined the position of the author on the accounting and reporting system of the organization, based on the comprehensive development of four major research areas: administrative, economic, legal and combined.

Keywords: cost accounting and reporting system, assets, liabilities.

BIBLIOGRAPHY (TRANSLITERATED)

1. Rozhnova, O.V. Aktual'nye voprosy ocenki po spravedlivoj stoimosti aktivov i objazatel'stv [Tekst] / O.V. Rozhnova // Mezhdunarodnyj buhgalterskij uchet. – 2013. – № 23. – S. 2-8.
2. Ilysheva, N.N. Spravedlivaja stoimost' kak metod ocenki: nastojashhee i budushhee [Tekst] / N.N. Ilysheva, O.S. Neverova // Mezhdunarodnyj buhgalterskij uchet. – 2010. – № 7. – S. 48-52.
3. Cyganova, T.B. Razvitie metodiki stoimostnoj ocenki ob#ektov buhgalterskogo ucheta: avtoref. dis. ... kand. jekon. nauk [Tekst] / T.B. Cyganova. – Joshkar-Ola, 2011.
4. Grazhdanskij kodeks Rossijskoj Federacii (chast' pervaja) ot 30.11.1994 № 51-FZ [Tekst] // Spravochno-pravovaja sistema «Konsul'tant+»
5. Nalogovyj kodeks (chast' pervaja). Federal'nyj zakon ot 31.07.98 g. № 147-FZ [Tekst] // Spravochno-pravovaja sistema «Konsul'tant+»
6. Kodeks Rossijskoj Federacii ob administrativnyh pravonarushenijah ot 30.12.2001 № 195-FZ [Tekst] // Spravochno-pravovaja sistema «Konsul'tant+»
7. Tamozhennyj kodeks Tamozhennogo sojuza (prilozhenie k Dogovoru o Tamozhennom kodekse Tamozhennogo sojuza, prinjatomu Resheniem Mezhgosudarstvennogo Soveta EvrAzJeS na urovne glav gosudarstv ot 27.11.2009 №17) [Tekst] // Spravochno-pravovaja sistema «Konsul'tant+»
8. Federal'nyj zakon «O buhgalterskom uchete» ot 06.12.2011g. № 402-FZ [Tekst] // Spravochno-pravovaja sistema «Konsul'tant+»
9. Mezhdunarodnye standarty finansovoj otchetnosti 2009: izdanie na russkom jazyke [Tekst]. – M.: Askeri-ASSA, 2009. – 1047s.
10. koncepcija buhgalterskogo ucheta v rynochnoj jekonomike Rossii (odobrena Metodologicheskim sovetom po buhgalterskomu uchetu pri Minfine RF, Prezidentskim sovetom IPB RF 29.12.1997) [Tekst] // Spravochno-pravovaja sistema «Konsul'tant+»
11. Upravlenceskij uchet: oficial'naja terminologija CIMA [Tekst] / per. s angl. O.E. Nikolaevoj, T.V. Shishkovej. – M.: ID FBK-Press, 2004. – 200s.

Lapin Dmitry Romanovich

Omsk state university of railway engineering
Teacher of the department «Finance, credit, accounting and audit»
644046, Omsk, Sp. K. Marx, 35
E-mail: ldr_mityai@mail.ru

И.Б. КУЛЕШОВА

КОНЦЕПТУАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО УЧЕТА, АНАЛИЗА И ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ В СТРОИТЕЛЬСТВЕ

Каждая строительная организация должна иметь собственную систему управленческого учета, анализа и внутреннего контроля. Доказано, что с позиций построения и организации внутренней учетно-аналитической системы большое значение имеет группировка затрат по месту их возникновения, носителям, объектам и центрам. В данной статье рассмотрены особенности концептуальной модели управленческого учета, анализа и внутреннего контроля в строительстве.

Ключевые слова: контроль, анализ, управленческий учет.

Финансово-хозяйственная деятельность строительных организаций предопределяет выделение особенностей формирования системы управленческого учета, анализа и внутреннего контроля, характерных для строительной отрасли (Рис. 1).



Рисунок 1 – Особенности функционирования системы управленческого учета, анализа и внутреннего контроля, характерные для строительной отрасли

К основным составляющим системы управленческого учета, анализа и внутреннего контроля относятся учетно-организационное, учетно-управленческое, контрольно-аналитическое и интеграционное обеспечение (Рис. 2).

Учетно-организационное обеспечение системы управленческого учета, анализа и контроля включает в себя, прежде всего, финансовую структуру и методологию функционирования системы и учета хозяйственных операций.

Методология управленческого учета, анализа и внутреннего контроля включает в себя совокупность теоретических выводов, научных принципов, экономических положений и признанных практикой методов разработки учета, анализа, контроля и бюджетирования.

К основным принципам системы можно отнести принципы: единства, непрерывности, комплексности, оптимальности, эффективности и другие, сочетание которых позволяет обеспечить информационную достаточность системы.

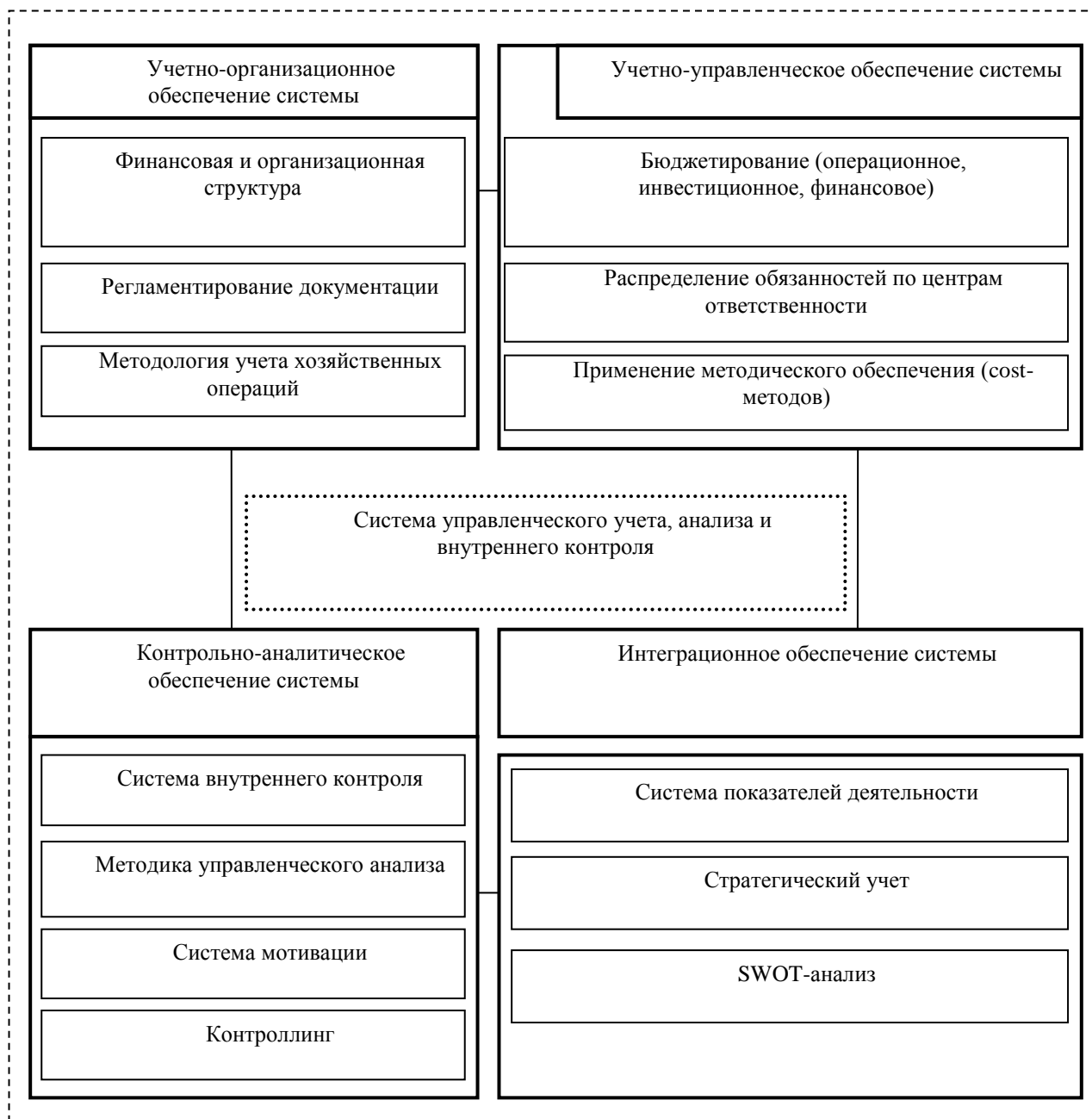


Рисунок 2 – Концептуальная модель управленческого учета, анализа и внутреннего контроля строительной организации

Принцип единства системы предполагает ее функционирование, которое обеспечивается единым нормативным регулированием, классификациями, документооборотом и т.д.

Принцип непрерывности предполагает отсутствие у экономического субъекта намерения самоликвидироваться, либо сократить масштабы производства.

Принцип комплексности предполагает необходимость всестороннего охвата всей управляемой системы, направлений ее функционирования. Сущность принципа заключается в разовой фиксации данных в первичных документах или произведенных расчетах и многократного их использования при всех видах управленческой деятельности без повторной фиксации, регистрации или расчетов.

Принцип оптимальности означает эффективное управление и синтез подсистем.

Система управленческого учета и контроля, анализа и внутреннего контроля должна отвечать принципам полноты и аналитичности информации. Показатели системы должны быть представлены в удобном для анализа виде, не требовать дополнительной аналитической обработки, не предусматривать обратных синтезу процедур.

В общем виде учетный механизм элементов стоимости в строительной организации представляет собой совокупность процедур, предполагающих поэтапное отражение хозяйственных операций в системе счетоводства:

1. Первый этап предполагает отражение на счетах учета всех фактических затрат на строительство в течение отчетного периода, оправданных соответствующими первичными документами по отпуску материалов, начислению и выплате заработной платы, начислению амортизации, операциям с денежными средствами и другие. В этих целях предусмотрено применение счетов 20-29 Плана счетов бухгалтерского учета.

2. Второй этап предполагает распределение общепроизводственных и общехозяйственных расходов со счетов 25 «Общепроизводственные расходы» и 26 «Общехозяйственные расходы». Для контроля над их уровнем строительным организациям целесообразно составлять смету затрат в разрезе конкретных статей.

Данные расходы сначала распределяются между выполненными строительными работами и остатками незавершенного производства, а затем между отдельными видами работ и относятся в дебет счетов 20 «Основное производство», 23 «Вспомогательное производство» или 90 «Продажи» [5].

3. Третий этап предполагает определение потерь от брака при его обнаружении, то есть затрат на переделку некачественно выполненных строительных работ по вине строительной организации. Если дефекты возникли по вине заказчика работ по подрячному договору, затраты по устранению таких дефектов к потерям от брака не относятся.

4. На четвертом этапе определяется фактическая производственная себестоимость выполненных строительных работ, то есть определяются и подлежат оценке остатки незавершенного производства на последнюю дату отчетного периода (месяца) как сальдо по счету 20 «Основное производство».

Выполненные субподрядными организациями, принятые и оплаченные генеральным подрядчиком комплексы специальных строительных работ учитываются генеральным подрядчиком до их сдачи заказчику по договорной цене на счете 20 «Основное производство» в составе незавершенного строительного производства на отдельном субсчете как выполненные субподрядными организациями и не включаются в себестоимость собственных строительных работ генподрядчика. Для определения затрат на производство строительных работ по строительному участку и в целом по строительной организации объекты учета могут группироваться в учетных регистрах по принадлежности к строительному участку, а внутри участка – по видам работ [2].

Окончательным этапом формирования стоимости строительных объектов является определение на основе сведений об осуществленных за месяц затратах, увеличении или уменьшении остатков незавершенного производства, затратах, снижающих фактические расходы, фактической производственной себестоимости выполненных работ.

Одним из обеспечительных мероприятий формирования системы управленческого учета, анализа и внутреннего контроля является построение финансовой и организационной структуры, которая должна соответствовать структуре бизнеса и видам деятельности строительной организации, позволяя оценить результаты деятельности по каждому направлению.

Считаем, что в системе управленческого учета, анализа и внутреннего контроля структура строительной организации должна формироваться посредством распределения

центров ответственности.

Центр ответственности – это сегмент строительной организации, по которому контролируются не только осуществленные организацией затраты, но и полученный в итоге доход либо процесс его инвестирования. Ответственность за формирование этих данных лежит на руководителе центра.

В качестве основной особенности формирования организационной и финансовой структуры по центрам ответственности можно определить условия планирования и учета затрат по местам их возникновения, а именно отсутствие перераспределения затрат между их носителями, поскольку все затраты являются прямыми в данном месте.

В каждом центре ответственности происходит производство продукции (работ, услуг) и совершаются расходы. Затраты этих центров подлежат измерению и контролю в обязательном порядке. Ответственным за этими процессами назначается менеджер или исполнитель. Нередко возникают случаи, когда выпущенная продукция (работа, услуга) не является непосредственным доходом центра ответственности. Например, очень трудно определить в качестве дохода услуги бухгалтерии. При этом далеко не у всех центров ответственности, осуществляющих соизмерение доходов и расходов, есть право принимать решение об использовании прибыли.

Ключевым принципом работы центров ответственности выступает сопоставление фактически произведенных и нормативных (по смете) расходов. Сметы являются финансовым планом для определенного центра, при составлении которых учитываются только затраты, контролируемые конкретным центром.

При такой организации системы управленческого учета, анализа и внутреннего контроля становится необходимым применение гибких смет, с помощью которых осуществляется пересчет планируемых затрат на реальный выпуск продукции (выполнение строительных работ). Для этого затраты классифицируют на переменные, полупеременные и постоянные, а затем определяют эффективность функционирования системы посредством аналитических расчетов и анализа исполнения сметы (сравнение фактических затрат с нормативными).

Считаем, что функционирование системы управленческого учета, анализа и внутреннего контроля центров ответственности является результативным механизмом по управлению элементами стоимости и прибылью при выполнении следующих условий:

- 1) закономерное выделение центров ответственности в соответствии с поставленными задачами;
- 2) убедительные доводы в отношении формирования смет затрат по центрам, деятельность которых должна быть направлена на их снижение;
- 3) грамотный выбор контролируемых расходов;
- 4) правильный выбор ответственных лиц по таким элементам, как: расходы, доходы и прибыль;
- 5) построение каналов связи при формировании отчетов центров ответственности разных уровней;
- 6) обеспечение параллельного функционирования системы учета затрат по центрам ответственности, анализа и контроля.

Таким образом, классификационно центры ответственности строительной организации могут быть представлены по признакам назначения, целеполагания, внутривыпускному, функциональному признакам (Рис. 3).

К основным (производственным) центрам ответственности можно отнести участки, строительные бригады или конкретные объекты строительства, к обслуживающим (вспомогательным) – отделы и службы материального обеспечения, производственно-

технический, плановый отдел, а к вспомогательным – отделы кадрового, учетно-аналитического обеспечения, службы внутреннего контроля.

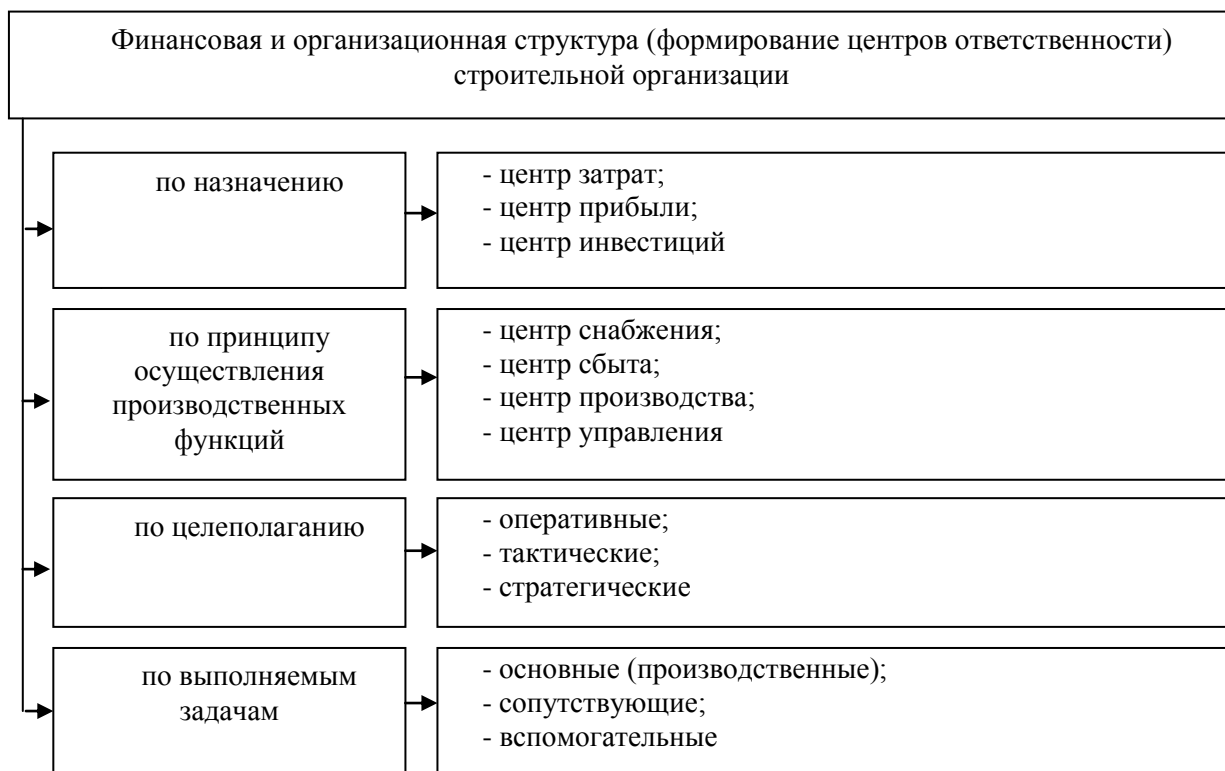


Рисунок 3 – Классификации центров ответственности строительной организации

Степень детализации центров ответственности в строительных организациях зависит от целей и задач, поставленных руководством перед менеджером соответствующего центра, в связи с этим выделяются стратегические, тактические и оперативные центры ответственности.

Основным центром ответственности строительной организации можно считать центр затрат, т.е. основная структурная единица, предназначенная в учете для контроля за ее затратами. В рамках данной единицы могут быть организованы такие процессы, как нормирование, планирование, учет ресурсов, оценка их использования, а также устанавливается ответственное лицо за эти расходы.

Центром затрат может являться структурное подразделение строительной организации, в частности, строительный участок, бригада. Кроме этого, центр затрат может представлять собой соответствующую организационную единицу, которая делится на отдельные центры затрат. Базой для их выделения может служить единство используемого строительного оборудования и выполнения одних и тех же операций.

Организационные особенности (выбранная структура управления) строительной организации, поставленные руководством цели, оказывают огромное влияние на формирование центров затрат. Поэтому центры затрат формируются на основе детализированной структурной схемы управления и перечня должностных обязанностей работников центра ответственности (мастера, прорабы, механики, нормировщики участков и т.д.). При увеличении количества центров затрат, эффективность контроля за расходами возрастает только в том случае, если одновременно увеличиваются и затраты. Задача руководителя центра ответственности состоит в том, чтобы оптимизировать сочетание затрат с эффективностью осуществления контроля за ними.

Центры затрат структурируются начиная с самого низкого уровня управления затратами (строительный участок или строительная бригада). За каждым исполнителем закрепляется ответственность за затраты, которые зависят конкретно от него.

Центры затрат второго, третьего и следующих уровней выделяются сразу же после определения центров затрат первого уровня. Обычно центры затрат второго, третьего и следующих уровней, включают ответственность за затраты этого уровня и центров предшествующих уровней. Таким образом, ответственность руководителей по каждому центру затрат имеет место только по расходам, зависящим от них. Обычно возникают проблемы при выявлении контролируемых затрат, поскольку в целом по организации затраты могут быть контролируемы, но часть затрат центра ответственности может контролироваться частично, так как не все затраты может воздействовать менеджер этого центра.

Важным является принимать во внимание время осуществления затрат и уровень управления в момент отнесения затрат к контролируемым и неконтролируемым. Влияние уровня управления состоит в том, что одни и те же затраты могут быть контролируемы на одном уровне и неконтролируемыми на другом. К аналогичным затратам можно отнести приобретение материальных ресурсов, прием на работу строительных рабочих и т.д.

Время осуществления затрат также оказывает большое влияние на контроль за отдельными затратами. В качестве примера можно привести сумму арендной платы за строительную технику. Во время срока действия договора на аренду она неконтролируема, но в будущем сумму арендной платы можно изменить, а также можно приобрести в собственность соответствующий актив.

После того, как был осуществлен выбор центров затрат, составляется смета затрат по каждому центру, в которой указываются затраты, непосредственно подконтрольные руководителю или другому лицу, ответственному за расходы.

Значительное влияние на организацию контроля затрат по каждому центру оказывает и учет фактических расходов по каждому из них. Обычно на каждый центр затрат открывается отдельный аналитический счет по учету производственных расходов и каждому центру присваивается соответствующий шифр затрат.

Традиционно по каждому центру ответственности затраты имеют деление на прямые и косвенные. Учет прямых затрат по центрам ответственности осуществляется на основании учетных регистров, содержащих шифры затрат. Косвенные затраты по центрам подразделяются на: затраты, которые непосредственно относящиеся к данному центру затрат; затраты, распределяемые из других центров ответственности.

В случае, если строительная организация на затраты центра относят только косвенные расходы, возникающие в этом центре, то по ним необходимо определить ставку путем деления суммы расходов на объем выполненных работ, который может быть выражен в стоимостных или натуральных единицах, прямой заработной плате, машино- или человеко-часах. Прочие расходы распределяются по соответствующим ставкам, минуя центры.

Особое внимание при формировании центров ответственности и анализе отклонений по отдельным затратам следует уделить непроизводственным расходам структурных подразделений и организации в целом. Такие расходы состоят из потерь от недостач и порчи материальных ценностей, простоев, брака и т.д. В смете непроизводительные расходы не отражаются. При составлении отчета об исполнении сметы затрат по строительной организации в целом необходимо учитывать контролируемые затраты. Поэтому целесообразно использовать отраслевые инструкции по учету, планированию и калькулированию себестоимости на этапах определения центров затрат и порядка учета затрат по ним, а на этапе формирования отчетов об исполнении сметы различных уровней и

оценки отклонений от сметы – отраслевые методические указания по анализу хозяйственной деятельности организаций.

Центр прибыли – второй по значимости центр ответственности, занимающийся по функциональной классификации снабжением и сбытом (реализацией) строительной продукции (отделы сбыта и другие структурные подразделения, руководители которых наделены полномочиями по управлению затратами и доходами). Центром прибыли может выступать и сама строительная организация.

Значительная часть расходов и доходов распределяется по центрам прибыли косвенным способом. При этом важным является правильный выбор базы распределения расходов и доходов, так как неграмотно выбранная база может значительно исказить показатели прибыли соответствующих центров ответственности.

Наряду с этим внесение в отчеты центров прибыли центров прочих доходов и расходов, неконтролируемых менеджерами может сказаться и положительно на деятельности строительной организации. Это связано с возникновением заинтересованности в оценке обоснованности прочих расходов.

В качестве рекомендаций по составлению отчета центра прибыли можно предложить составление отчета, содержащего структуру внебюджетных расходов и доходов, имеющих непосредственное отношение к соответствующему центру. Альтернативой отчету по прибыли является отчет о маргинальном доходе.

Структурные подразделения высшего уровня крупных децентрализованных организаций (филиалы и дочерние предприятия) являются центрами инвестиций, в функции которых, помимо всего прочего, входит формирование отчетности.

Таким образом, исследовав виды центров ответственности строительной организации можно сделать вывод о необходимости организации системы управленческого учета, анализа и внутреннего контроля по центрам ответственности, для которых составляются отдельные бюджеты, идентичные по структуре, но различные по числу статей, находящихся в сфере ответственности конкретного центра, при этом следует избегать дублирования ответственности за затраты (Рис. 4).

С помощью грамотного формирования финансовой и организационной структуры по центрам ответственности можно достаточно быстро отследить выполнение целевых показателей, удовлетворив информационные потребности высшего руководства, а также оценить результаты управленческой деятельности менеджеров, выполняя при этом контрольную функцию.

В жесткой конкурентной среде строительным организациям необходима эффективная система планирования, основанная на синхронизации всех организационных функций путем построения взаимоувязанных плановых документов – бюджетов.

Поскольку процесс планирования строительной деятельности является регламентированным, то для каждого проекта составляются конкретные проектные документы, сметы с установленными нормами затрат, поэтому такая документация является отправной точкой при планировании расходов по каждой группе проводимых работ.

Учетно-управленческое обеспечение системы включает в себя разработку бюджетов (операционного, инвестиционного и финансового).

Разработка учетно-управленческого обеспечения (бюджетирование) обеспечивает оперативную обработку показателей текущей деятельности строительной организации для получения данных об эффективности текущего исполнения принятого бюджета и учета отклонений, а также позволяет менеджерам более оперативно принимать управленческие решения.



Рисунок 4 – Виды центров ответственности, занимающихся составлением бюджетов

Система методического инструментария системы управленческого учета, анализа и внутреннего контроля включает методы «от достигнутого», «сверху – вниз», «снизу – вверх», итерационный метод, метод перекрестного бюджетирования, бюджет «с нуля», «приростный» бюджет. Использование в строительных организациях методов перекрестного бюджетирования и итерационного наиболее эффективно в связи с обеспечением согласованности бюджетов отдельных подразделений и учета интересов всех центров ответственности [1].

Контрольно-аналитическое обеспечение системы управленческого учета, анализа и внутреннего контроля включает в себя систему контроля, определение методики проведения управленческого анализа, а также систему мотивации и контроллинг.

Контроль является одной из ведущих функций управления, выступающей средством организации обратных связей, благодаря которой обеспечивается информирование субъекта управления о состоянии управляемого объекта, о принятии и реализации управленческих решений, что позволяет своевременно реагировать на происходящие отклонения в функционировании объекта и вносить соответствующие коррективы.

Контроль с позиции его роли в системе управленческого учета, анализа и внутреннего контроля представляет собой логическую структуру формальных и (или) неформальных процедур, предназначенную для анализа и оценки эффективности управления ресурсами, затратами, обязательствами строительной организации в течение конкретного периода (Рис. 5).



Рисунок 5 – Виды контроля в системе управленческого учета, анализа и внутреннего контроля

Контроль представляет собой инструмент, позволяющий управленческому персоналу строительной организации осуществлять реализацию своих функций согласно принятым стратегическим планам, выявлять предполагаемые отклонения до их фактического возникновения. В ходе данного процесса помимо оперативного учета фактических данных предполагается создание плановой базы данных.

Контроль необходим для оценки эффективности выполнения смет, отчетов, бюджетов строительной организации, что свидетельствует о ее потенциале, качестве работы руководителей центров ответственности. Также контрольная функция помогает диагностировать проблемы на этапах производства, снабжения, сбыта, финансовой работы и выбрать направления корректировки деятельности строительной организации.

Считаем, что контроль необходим для взаимосвязи фактических и нормативных показателей, выявления расхождений между ними.

Что касается аналитической функции, то управленческий анализ предполагает оценку результатов выполнения управленческих решений, основу которой составляют контролируемые данные. В процессе контроля применяются методы, с помощью которых оценивают, насколько близки полученные результаты к планируемым показателям деятельности строительной организации в целом или центров ответственности.

Определение методики проведения управленческого анализа обеспечивает оперативное выявление уровня выполнения бюджетных параметров по центрам ответственности, систематизации различных причин отклонений, стабилизации пропорций экономического развития строительной организации через механизм обратного воздействия на целевые установки системы, а также нахождение резервов повышения результативности функционирования строительной организации.

Система мотивации находится в тесной взаимосвязи с системой контроля и

основывается на материальном поощрении работников организации за достижение определенных показателей деятельности, позволяя обеспечить действие сотрудников в рамках корпоративного интереса, уступая интересам субъективного характера.

Контроллинг – это система непрерывного отслеживания тенденции развития строительной организации по методике обнаружения слабых сигналов кризиса и анализа возможных их последствий. В зависимости от типа реализуемых целей контроллинг разделяется на стратегический и тактический.

Все процессы по формированию системы контроллинга предлагаем объединить в пять этапов (Рис. 6).

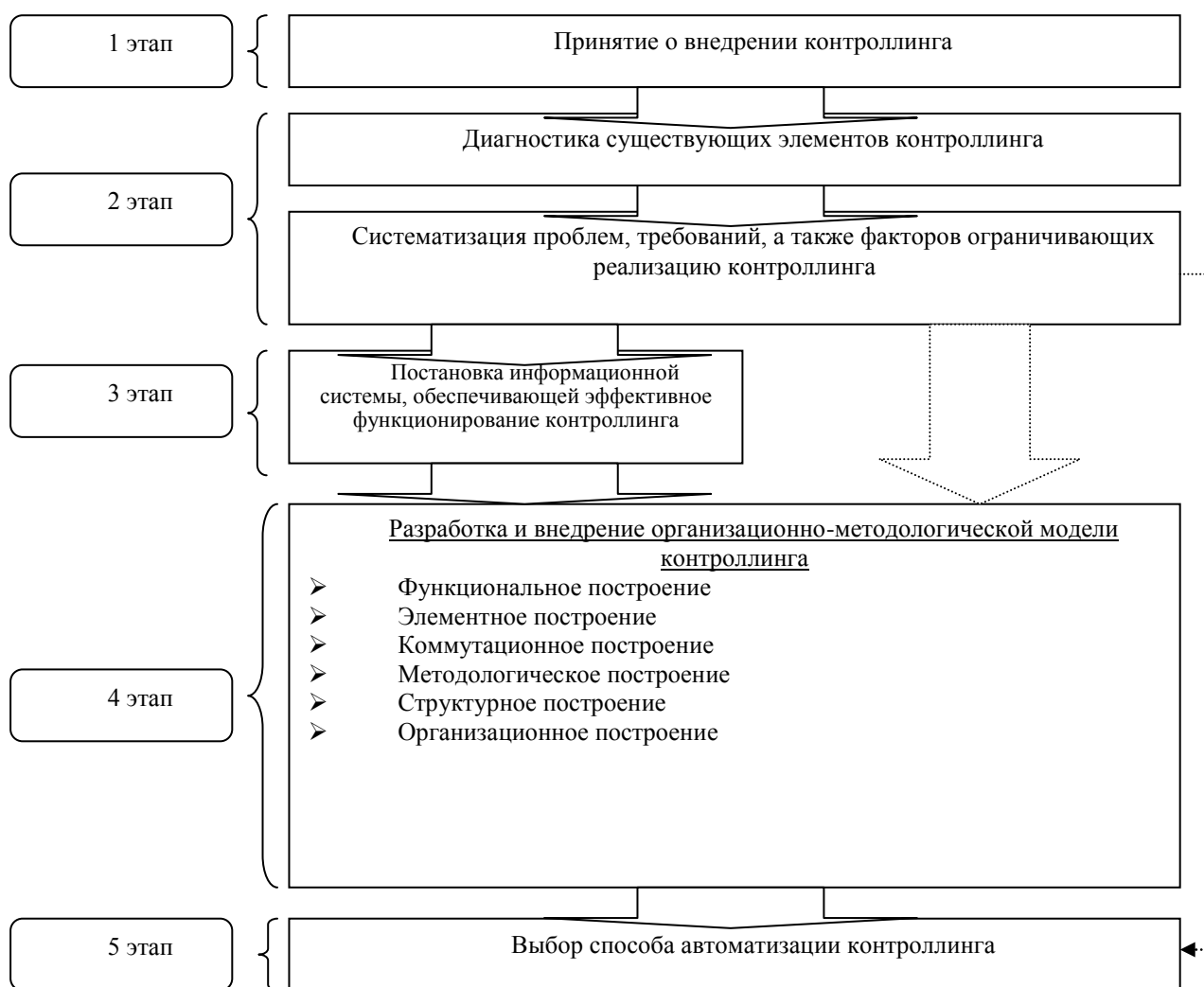


Рисунок 6 – Механизм формирования контроллинга в системе управленческого учета, анализа и внутреннего контроля строительной организации

Первым этапом является обоснование и принятие решения о внедрении системы контроллинга. Анализ отечественной и зарубежной практики внедрения контроллинга показывает, что благоприятным моментом для начала построения системы контроллинга является появление слабых сигналов о возможных рисках для перспективного успешного функционирования строительной организации.

Вторым этапом является диагностика существующих элементов контроллинга и систематизация требований к реализации системы контроллинга. После принятия решения о внедрении системы контроллинга необходимо провести анализ существующих компонентов контроллинга: систем учета, планирования, контроля и информационного обеспечения.

На основе результатов проведенного анализа финансового состояния, качества управления и существующих элементов контроллинга систематизируются основные проблемы и требования к постановке системы контроллинга, а также факторы, ограничивающие реализацию контроллинга.

Постановка информационной системы, обеспечивающей эффективное функционирование контроллинга, является одним из главных этапов организации контроллинга. Информационная система должна быть организована таким образом, чтобы контроллер мог оперативно получать информацию, необходимую для реализации своих функций планирования, контроля и анализа.

Четвертым этапом является разработка организационно-методической модели контроллинга, которая позволяет определить содержание контроллинга, взаимосвязь его элементов и принципы их функционирования.

На пятом этапе, предполагающем выбор способа автоматизации контроллинга, необходимо решить использовать ли существующую информационную систему или приобрести новую. В случае если предприятие решило внедрить новую информационную систему, то у него возникают следующие альтернативы автоматизации контроллинга: либо с помощью внедрения ERP-системы, либо посредством более дешевой аналитической системы. Первый вариант больше подходит для крупных строительных организаций, имеющих множество филиалов. Приобретение аналитической системы более подходящий вариант для средних строительных организаций, имеющих, как правило, автоматизированную систему первичного учета информации.

Считаем, что в построении контроллинга необходимо стремиться к простым структурам. Контроллинг – это не увеличение системы управления за счет дополнительных звеньев, а эффективное распределение функций, необходимых для повышения эффективности управления. Служба контроллинга может быть чисто функциональным подразделением, но часто получает некоторые полномочия оперативного управления, которые оговариваются определенными характеристиками возможных ситуаций [3, 6].

Интеграционное обеспечение системы управленческого учета, анализа и внутреннего контроля определяет взаимосвязь данных процессов с системой сбалансированных показателей, которая представляет собой систему стратегического учета, применяющую специфические методы формирования контрольно-стратегической информации об объектах учета. Внедрение системы сбалансированных показателей позволяет согласовать эффективное использование ресурсного потенциала строительной организации (материальные, трудовые, финансовые ресурсы), а также обеспечивает повышение эффективности и конкурентоспособности ее деятельности.

Таким образом, использование элементов организационного, учетно-управленческого, контрольно-аналитического и интеграционного обеспечения в процессе эффективной реализации системы управленческого учета, анализа и внутреннего контроля позволит качественно формировать информационное обеспечение внутрихозяйственных процессов в строительной организации, способствуя принятию обоснованных и согласованных управленческих решений с целью реализации стратегии развития строительной организации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Глущенко, А.В. Бюджетирование как инструмент управленческого учета в строительных холдингах [Текст] / А.В. Глущенко, Е.А. Арчакова // Управленческий учет. – 2007. – №3.
2. Грибков, А.Ю. Бухгалтерский учет в строительстве: практ. пособие [Текст] / А.Ю. Грибков. – М., 2007. – 406 с.

3. Данилочкина, Н.Г. Контролинг как инструмент управления предприятием [Текст] / Под ред. Н.Г. Данилочкиной. – М.: ЮНИТИ, 2006. – 312 с.
4. Короткова, Э.М. Антикризисное управление: Учебник для вузов [Текст] / Под ред. Э.М. Короткова. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 620 с.
5. План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций, инструкция по его применению, утвержденные Приказом Министерства финансов Российской Федерации от 31.10.2000 г. №94н [Текст] // Справочно-правовая система «Консультант+»
6. Попова, Л.В. Ретроспективный анализ формирования современной концепции контроллинга в промышленной организации [Текст] / Л.В. Попова // Экономические и гуманитарные науки. – 2014. – № 4. – С. 113-120.

Кулешова Ирина Борисовна

ОАО «Домостроительный комбинат 1»

Заместитель Председателя Совета директоров по финансово-экономическим вопросам

123007, г. Москва, 3-й Хорошевский пр., 3

Тел.: (495) 941-10-13

E-mail: buh@dsk1.ru

I.B. KULESHOVA

**CONCEPTUAL MODEL MANAGEMENT ACCOUNTING, ANALYSIS
AND INTERNAL CONTROL IN CONSTRUCTION**

Every construction company should have their own system of management accounting, analysis and internal controls. It is proved that from the standpoint of the building and organization of internal accounting and analysis system is of great importance grouping costs according to the place of their occurrence, media objects and centers. This article describes the features of the conceptual model of management accounting, analysis and internal control in construction.

Keywords: monitoring, analysis, management accounting.

BIBLIOGRAPHY (TRANSLITERATED)

1. Glushhenko, A.V. Bjudzhetirovanie kak instrument upravlencheskogo ucheta v stroitel'nyh holdingah [Текст] / A.V. Glushhenko, E.A. Archakova // Upravlencheskij uchet. – 2007. – №3.
2. Gribkov, A.Ju. Buhgalterskij uchet v stroitel'stve: prakt. posobie [Текст] / A.Ju. Gribkov. – М., 2007. – 406 с.
3. Danilochkina, N.G. Kontroling kak instrument upravlenija predprijatiem [Текст] / Pod red. N.G. Danilochkinoj. – М.: JuNITI, 2006. – 312 с.
4. Korotkova, Je.M. Antikrizisnoe upravlenie: Uchebnik dlja vuzov [Текст] / Pod red. Je.M. Korotkova. – М.: INFRA-M, 2008. – 620 с.
5. Plan schetov buhgalterskogo ucheta finansovo-hozjajstvennoj dejatel'nosti organizacij, instrukcija po ego primeneniju, utverzhdennye Prikazom Ministerstva finansov Rossijskoj Federacii ot 31.10.2000 g. №94n [Текст] // Spravochno-pravovaja sistema «Konsul'tant+»
6. Popova, L.V. Retrospektivnyj analiz formirovanija sovremennoj koncepcii kontrollinga v promyshlennoj organizacii [Текст] / L.V. Popova // Jekonomicheskie i gumanitarnye nauki. – 2014. – № 4. – С. 113-120.

Kuleshova Irina Borisovna

JSC «House-Building Factory 1»

Deputy Chairman of the Board of Directors on financial and economic issues

123007, Moscow, 3rd Khoroshevsky, 3

Ph.: (495) 941-10-13

E-mail: buh@dsk1.ru

Ю.Г. КОБЗИСТАЯ

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ЭКОНОМИЧЕСКАЯ И УЧЕТНАЯ КАТЕГОРИИ

На основе проведенного теоретического исследования были выявлены два подхода в определении человеческого капитала в экономической теории, сделан вывод, что с позиций бухгалтерского учета и отчетности человеческий капитал невозможно идентифицировать в качестве актива, можно лишь учесть инвестиции в человеческие ресурсы.

Ключевые слова: человеческий капитал, человеческие ресурсы, бухгалтерский учет, бухгалтерская отчетность.

В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, отмечено, что «основным фактором экономического развития общества является возрастание роли человеческого капитала» [1]. Кроме того, подчеркивается, что «уровень конкурентоспособности современной инновационной экономики в значительной степени определяется качеством профессиональных кадров, уровнем их социализации и кооперационности» [1].

Переход России на инновационный путь развития, а также глобальные изменения, происходящие в последние десятилетия в общественной и экономической жизни общества, привели к появлению новых объектов, которые представляют собой реальную базу для создания стоимости, но которые не всегда могут быть измерены в денежном выражении и зачастую не находят своего отражения в бухгалтерском учете и отчетности, например, человеческий капитал.

Впервые термин «человеческий капитал» ввел американский экономист, лауреат Нобелевской премии 1979 г. Теодор Шульс, а в последствии Гэри Беккер развил эту идею, обосновав эффективность вложений в человеческий капитал и сформулировав экономический подход к человеческому поведению, который стал основой для всех последующих исследований в этой области.

Человеческий капитал как объект исследования рассматривался в многочисленных трудах российских ученых-экономистов: А.В. Анишина, Ю.В. Дякиной, Н.В. Квадрициус, П.В. Лемановой, М.А. Щербатых и др. Человеческий капитал с позиций управления исследован: А. Афонинной, Г.Д. Биликтуевой, Т.В. Бобковой, М.А. Журавлевым, К.П. Каменево, А.Т. Ли, А.В. Мигачевым, С. Мищеряковым, Т.А. Коркиной, М.А. Пархомчук и др.

Поскольку данные бухгалтерского учета выступают основой для принятия управленческих решений по управлению человеческими ресурсами, возникла необходимость в разработке новых нетрадиционных систем учета и управления человеческим капиталом. Поэтому в начале XXI века появились научные исследования проблем повышения качественных характеристик и аналитичности информации в бухгалтерской (финансовой) отчетности о трудовых ресурсах. Этому вопросу посвятили свои труды: Ю.О. Быстрова, Т.В. Давидюк, М.А. Мейриева, Н.Н. Парасоцкая, Я.В. Соколов, Л.А. Чайковская и др.

О значимости человеческого капитала говорят многие ученые-экономисты. Так, по мнению С. Царенко «человеческий капитал является одним из тех «китов», на которых базируются высокие показатели успешности бизнеса» [2]. Той же позиции придерживается Г. Тугускина. Она пишет: «человеческий капитал «выступает главным фактором повышения

конкурентоспособности компании» [3]. А.И. Козлов заключает, что «человеческий капитал является основополагающим фактором экономического роста на макро- и микроуровнях, а также выступает основой роста экономического благосостояния человека, приобретения и повышения им определенного социального статуса, условием и основным фактором самореализации» [4].

И.Н. Краковская считает, что «в условиях становления экономики знаний человеческий капитал рассматривается как наиболее ценный и значимый экономический ресурс общества, важнейший источник конкурентных преимуществ, а инвестиции в него – как решающий фактор конкурентоспособности для организации любого вида деятельности» [5].

Следует отметить, что четких и однозначных трактовок термина «человеческий капитал» в настоящее время в экономической науке не существует. Не закреплено это понятие и в законодательных и нормативных актах Российской Федерации.

В ходе исследования нами было изучено большое количество специальной литературы и в результате анализа определений «человеческий капитал» нами выделено два подхода (табл. 1).

Таблица 1 – Сопоставление суждений о понятии «человеческий капитал»

Подходы	Авторы	Целевая направленность трактовок сущности «человеческий капитал»
I	Пархомчук М.А., Рябов К.В., Шобанов А.В., Покусаев О.Н. и др.	Человеческий капитал – воплощенная в человеке способность генерировать доход
II	Ветрова И.Ф., Добрынин А.И., Дятлов С.А., Журавлев М.В., Кабичкин С.Е., Каменева К.П., Капелюшников Р.И., Ляшенко Е.Е., Тамошина Г.И., Цыренова Е.Д. и др.	Человеческий капитал – это совокупность врожденных и накопленных физических, умственных и личностных способностей и качеств человека, приобретенных знаний и умений, которые могут быть им реализованы с целью получения дохода

В соответствии с первым подходом человеческий капитал представляет собой воплощенную в человеке способность генерировать доход. Другие исследователи рассматривают человеческий капитал с позиций затратного подхода, включая в него расходы на обучение, здоровье, миграцию, поиск информации, необходимой для трудоустройства и т.п. В указанном подходе не ясно, кто инвестирует этот капитал в человека? Указанные и подобные подходы, по мнению автора, раскрывают отдельные аспекты и не в полной мере отражают экономическую сущность рассматриваемой категории. Наиболее полно содержание человеческого капитала как экономической категории описывается концепцией, согласно которой человеческий капитал – это отношения между экономическими субъектами по поводу распределения дохода, полученного от реализации производительных сил человека.

В зарубежной практике человеческий капитал (human capital) считается одним из составляющих интеллектуального капитала (Л. Эдвинсон и М. Мэлоун). Той же позиции придерживаются российские ученые Е. Шульгина, Е Сосновцева. Авторы пишут: «Человеческий капитал – это видимая часть интеллектуального капитала» [6]. Экономисты Л.А. Чайковская, Ю.О. Быстрова, проводя теоретические, методологические и практические исследования в отношении интеллектуального капитала, также заключают, что элементами интеллектуального капитала являются человеческий, отношенческий, структурный капитал [11]. При этом они также основываются на зарубежном опыте.

Отметим, что понятие «интеллектуальный капитал» все же уже, чем «человеческий

капитал», поскольку, рассматриваемая дефиниция включает в себя формализованное и неявное знание: навыки, опыт, творческие способности, которые неотделимы от работника. По мнению Т.А. Стюарта «интеллектуальный капитал – это «упакованные» полезные знания» [12].

Считаем, что интеллектуальный капитал входит в индивидуальный капитал, который является одним из составляющих человеческого капитала. Мы согласны с позицией к.п.н., доцента О. Лосевой, что «человеческий капитал (компетентность и знания персонала), являясь частью интеллектуального капитала организации, в то же время представляет собой самостоятельный ресурс, чей интеллектуальный потенциал может так и остаться невостребованным в случае, когда организация решает проблему накопления знаний лишь за счет привлечения внешних интеллектуальных активов» [13].

К слагаемым человеческого капитала принято относить:

- хороший менеджмент;
- контракты с работниками;
- интеллектуальные и деловые качества персонала организации, их квалификацию и способность к труду.

Обзор специальной литературы позволил в ходе исследования, сделать вывод, что человеческий капитал рассматривается на макро-, мезо- и микроуровнях (Рис. 1).

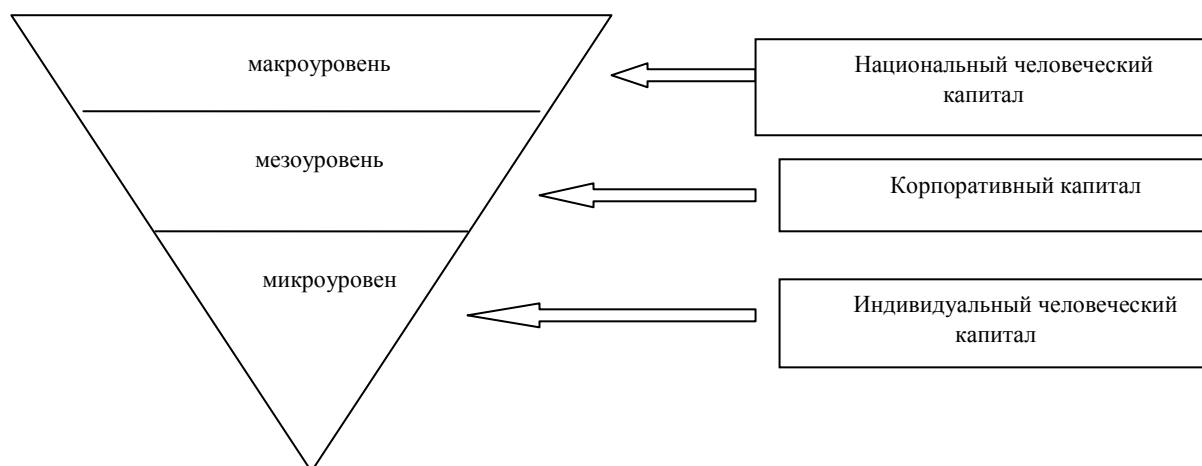


Рисунок 1 – Классификация человеческого капитала по уровням

К макроуровню относится национальный человеческий капитал, под которым понимается человеческий капитал отдельно взятого государства, который является составной частью его национального богатства. Национальный человеческий капитал складывается из инновационных трудовых ресурсов, интеллектуального капитала и высокопроизводительных знаний. Креативные трудовые ресурсы страны способны обеспечить в совокупности общую конкурентоспособность экономики страны.

Мезоуровень – это корпоративный капитал, т.е. совокупность знаний, навыков, способностей группы физических лиц, составляющих коллектив организации. Корпоративный человеческий капитал является своего рода ценностью организации и ему следует уделять не меньше внимание, чем другим ресурсам организации. Преумножая данный вид накоплений можно обеспечить высокую производительность труда. На микроуровне человеческий капитал рассматривается отдельно взятого человека. Индивидуальный человеческий капитал – это врожденные способности человека, а также накопленный запас особенных и специальных знаний, профессиональных навыков работника, позволяющих ему получать доход выше, чем у тех, кто не обладает данными качествами и знаниями. К инвестициям в индивидуальный человеческий капитал следует

относить: расходы на содержание и воспитание детей до совершеннолетия, или до трудоспособного возраста, на получение профессионального образования, на обеспечение социальной мобильности (конкурентоспособности) на рынке труда.

Следует отметить, что в настоящее время человеческий капитал не является объектом бухгалтерского учета, и информация о нем не отражается в бухгалтерской отчетности. В п. 4 Положения по бухгалтерскому учету «Учет нематериальных активов» (ПБУ 14/2007), утвержденного Приказом Минфина России от 27 декабря 2007 г. № 153н указано, что в состав нематериальных активов не включаются интеллектуальные и деловые качества персонала организации, их квалификация и способность к труду, поскольку они не отделимы от своих носителей и не могут быть использованы без них.

По мнению многих ученых, исследующих человеческий капитал с позиций бухгалтерского учета, это является существенным недостатком. Так, например, Т.В. Давидюк пишет: «существующая в настоящее время система показателей финансовой отчетности не позволяет получать информацию о человеческом капитале компании в объеме и виде, необходимом для принятия обоснованных управленческих решений» [7]. Автор считает, что «возникла необходимость разработать методику отображения в бухгалтерском учете инвестиций, связанных с формированием знаний, умений и профессиональных навыков работников предприятия, и воссоздания человеческого капитала» [7].

Ученые А.Н. Короб [8], М.Ю. Медведев [9], М.А. Мейриева [10], Л.А. Чайковская, Ю.О. Быстрова [11], Т.В. Давидюк [7] активно выступают за идентификацию человеческих ресурсов как объекта бухгалтерского учета, их оценки и признания в бухгалтерской отчетности и предлагают каждый свой вариант учета.

Так, например, М.А. Мейриева предложила три подхода к отражению человеческих ресурсов в системе финансового учета. При первом подходе предлагается человеческие ресурсы учитывать как нематериальные активы.

Второй подход затраты в человеческий капитал учитывать в составе элементов затрат, детализируя затраты на оплату труда и прочие затраты (расходы на подготовку и переподготовку кадров). Третий вариант – смешанный, часть затрат рекомендуется учитывать в составе нематериальных активов, другую часть – в составе затрат по традиционному варианту [10].

Украинский ученый, к.э.н., доцент Т.В. Давидюк предлагает отражать в учете инвестиции в человеческий капитал. По мнению автора, учет может быть организован одним из трех способов:

- 1) человеческий капитал капитализировать и списать через амортизационные отчисления;
- 2) отражать в виде части деловой репутации предприятия;
- 3) отражать в виде совокупности расходов по инвестициям в человеческие ресурсы [7].

Мы считаем, что человеческий капитал можно рассматривать как нематериальную составляющую человеческих ресурсов и в связи с этим, инвестиции, т.е. фактические расходы, связанные с подбором, обучением, повышением квалификации, медицинским обслуживанием сотрудников должны быть отражены в системном бухгалтерском учете, а информация об интеллектуальных и деловых качествах персонала организации, их квалификации и способности к труду должна раскрывается в сопутствующей бухгалтерской отчетности информации (пояснительной записке).

Затраты, связанные с человеческим капиталом целесообразно разделить на две группы: 1) капитализируемые; 2) текущие.

К капитализируемым следует отнести затраты, связанные с оплатой труда и обучением отдельных работников, которые согласно договору будет нести работодатель на

протяжении определенного периода времени. Например, спортивный трудовой контракт между работником-спортсменом и работодателем – спортивным клубом предусматривает специальный режим приема на работу и увольнения, жесткие ограничения при переходе спортсмена из одного клуба в другой, особые условия о выплате компенсации в пользу работодателя в случае одностороннего разрыва контракта по желанию работника, размеры гонорара. Из этого мы делаем вывод, что спортивный клуб имеет возможность контролировать человеческий капитал на основании юридических прав, вытекающих из договора и поэтому затраты, связанные с приобретением и содержанием данного работника, а именно спортсмена, можно капитализировать и признать в бухгалтерском учете в качестве актива. То же можно сказать и о договорах, согласно которым организация-работодатель привлекает на работу высококвалифицированных и высокоинтеллектуальных специалистов, сотрудников и организаторов инновационной деятельности и гарантирует им оплату их обучения, проживания и определенный размер гонорара.

Поскольку договор, как правило, заключается на период более 12 месяцев, то актив нужно признать в составе внеоборотных активов. В данном случае рекомендуется к счету 08 «Вложения во внеоборотные активы» открыть специальный субсчет «Вложения в человеческий капитал». списание затрат нужно осуществлять на расходы по обычным видам деятельности с 1-го числа месяца, следующего за месяцем, вступления трудового договора в силу. Срок списания ограничивается действием трудового договора. Указанные затраты в бухгалтерском балансе в случае их существенности могут отражаться по самостоятельной группе статей актива в разделе «Внеоборотные активы».

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/search/> (дата обращения: 20.11.2014).
2. Царенко, С. Социальные сети – инструмент неформального обучения персонала [Текст] / С. Царенко // Кадровик.ру. – 2012. – № 4. – С. 64-68.
3. Тугускина, Г. Оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал предприятий [Текст] / Г. Тугускина // Управление персоналом. – 2009. – № 3. – С. 34-40.
4. Козлов, А.И. Человеческий капитал в системе экономических категорий труд [Текст] / А.И. Козлов // Управление персоналом. – 2008. – № 9. – С. 15-19.
5. Краковская, И.Н. Инвестиции в человеческий капитал вуза: особенности оценки эффективности [Текст] / И.Н. Краковская // Экономический анализ: теория и практика. – 2009. – № 35. – С. 38-47.
6. Шульгина, Е. Человеческий ресурс или человеческий капитал? [Текст] / Е Шульгина, Е. Сосновцева // Кадровик.ру. – 2014. – № 6. – С. 2-6.
7. Давидюк, Т.В. Дискуссионные проблемы бухгалтерского отражения человеческого капитала предприятия [Текст] / Т.В. Давидюк // Международный бухгалтерский учет. – 2011. – № 3. – С. 49-57.
8. Короб, А.Н. Человеческий капитал – новый объект бухгалтерского учета [Текст] / А.Н. Короб // Экономика глазами молодых: материалы I международного экономического форума молодых ученых (Вилейка, 12-14 сентября 2008г.) Минск: ООО «ТМ Агро-графикс», 2008. –224с.
9. Медведев, М.Ю. Баланс для начинающих [Текст] / М.Ю. Медведев. – СПб.: Питер, 2006. – 192с.
10. Мейриева, М.А. Методическое обеспечение учета и анализа человеческих ресурсов коммерческой организации: Монография [Текст] / М.А. Мейриева. – Ростов-на-Дону, РГСУ, 2006. – 294с.
11. Чайковская, Л.А. Интегрированный подход к раскрытию информации об интеллектуальном капитале [Текст] / Л.А. Чайковская, Ю.О. Быстрова // Финансовый вестник: финансы, налоги, страхование, бухгалтерский учет. – 2013. – № 10. – С. 17-26.
12. Стюарт, Т.А. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организаций [Текст] / Т.А. Стюарт. – Пер. с англ. – М.: Поколение, 2007. – 368 с.
13. Лосева, О. Стоимостная оценка человеческого интеллектуального капитала организации [Текст] / О. Лосева // Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом). – 2012. – № 2. – С. 61-69.

Кобзистая Юлия Григорьевна

Омский государственный университет путей сообщения, г. Омск
Аспирант кафедры финансов, кредита, бухгалтерского учета и аудита
644046, Омск, пр. К. Маркса, 35
E-mail: yuliya-kobzistaya@yandex.ru

JU. G. KOBZISTAYA

**HUMAN CAPITAL AS ECONOMIC AND ACCOUNTING
CATEGORIES**

On the basis of theoretical research identified two approaches to determining the human capital in economic theory, it is concluded that from the standpoint of accounting and reporting human capital can not be identified as an asset, we can only take into account the investment in human resources.

Keywords: human capital, human resources, accounting, the financial statements.

BIBLIOGRAPHY (TRANSLITERATED)

1. Konceptii dolgosrochnogo social'no-jekonomicheskogo razvitija Rossijskoj Federacii na period do 2020 goda, utverzhdennoj rasporyazheniem Pravitel'stva RF ot 17.11.2008 № 1662-r [Jelektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa: <http://www.consultant.ru/search/> (data obrashhenija: 20.11.2014).
2. Carenko, S. Social'nye seti – instrument neformal'nogo obuchenija personala [Tekst] / S. Carenko // Kadrovik.ru. – 2012. – № 4. – S. 64-68.
3. Tuguskina, G. Ocenka jeffektivnosti investicij v chelovecheskij kapital predpriyatij [Tekst] / G. Tuguskina // Upravlenie personalom. – 2009. – № 3. – S. 34-40.
4. Kozlov, A.I. Chelovecheskij kapital v sisteme jekonomicheskikh kategorij trud [Tekst] / A.I. Kozlov // Upravlenie personalom. – 2008. – № 9. – S. 15-19.
5. Krakovskaja, I.N. Investicii v chelovecheskij kapital vuza: osobennosti ocenki jeffektivnosti [Tekst] / I.N. Krakovskaja // Jekonomicheskij analiz: teorija i praktika. – 2009. – № 35. – S. 38-47.
6. Shul'gina, E. Chelovecheskij resurs ili chelovecheskij kapital? [Tekst] / E. Shul'gina, E. Sosnovceva // Kadrovik.py. – 2014. – № 6. – S. 2-6.
7. Davidjuk, T.V. Diskussionnye problemy buhgalterskogo otrazhenija chelovecheskogo kapitala predpriyatija [Tekst] / T.V. Davidjuk // Mezhdunarodnyj buhgalterskij uchet. – 2011. – № 3. – S. 49-57.
8. Korob, A.N. Chelovecheskij kapital – novyj ob#ekt buhgalterskogo ucheta [Tekst] / A.N. Korob // Jekonomika glazami molodyh: materialy I mezhdunarodnogo jekonomicheskogo foruma molodyh uchenyh (Vilejka, 12-14 sentjabrja 2008g.) Minsk: OOO «TM Agro-grafiks», 2008. – 224s.
9. Medvedev, M.Ju. Balans dlja nachinajushhh [Tekst] / M.Ju. Medvedev. – Spb.: Piter, 2006. – 192s.
10. Mejrieva, M.A. Metodicheskoe obespechenie ucheta i analiza chelovecheskih resursov kommercheskoj organizacii: Monografija [Tekst] / M.A. Mejrieva. – Rostov-na-Donu, RGSU, 2006. – 294c.
11. Chajkovskaja, L.A. Integrirovannyj podhod k raskrytiju informacii ob intellektual'nom kapitale [Tekst] / L.A. Chajkovskaja, Ju.O. Bystrova // Finansovyj vestnik: finansy, nalogi, strahovanie, buhgalterskij uchet. – 2013. – № 10. – S. 17-26.
12. Stjuart, T.A. Intellektual'nyj kapital. Novyj istochnik bogatstva organizacij [Tekst] / T.A. Stjuart. – Per. s angl. – M.: Pokolenie, 2007. – 368 s.
13. Loseva, O. Stoimostnaja ocenka chelovecheskogo intellektual'nogo kapitala organizacii [Tekst] / O. Loseva // Kadrovik. Kadrovij menedzhment (upravlenie personalom). – 2012. – № 2. – S. 61-69.

Kobzistaya Julia Grigor'evna

Omsk state transport university, Omsk
Post-graduate student of the department of finance, credit, accounting and audit
644046, Omsk, Marksa pr., 35
E-mail: yuliya-kobzistaya@yandex.ru

УДК 330.101.541

О.А. ЗУЕВА

**РАЗВИТИЕ УСЛУГ РЕАЛЬНОГО И ФИНАНСОВОГО СЕКТОРОВ
ЭКОНОМИКИ КАК ФАКТОР НЕУСТОЙЧИВОСТИ МИРОВОГО
ХОЗЯЙСТВА**

В статье анализируется развитие реального и финансового секторов экономики на основе исторического подхода. Выявляются изменения структуры реального и финансового секторов экономики благодаря развитию сферы услуг реального сектора, а также важные закономерности особенностей развития национального и мирового хозяйств, вызванные динамикой спроса и динамикой производительности труда. Определяются важные закономерности развития услуг реального и финансового секторов экономики в мировом хозяйстве.

***Ключевые слова:** исторический подход, сфера услуг, реальный сектор, финансовый сектор, мировой финансовый кризис.*

Исторический подход к исследованию сущности и структуры реального и финансового секторов экономики позволяет выявить их развитие в экономической системе на основе теории секторов.

С точки зрения К. Кларка, народное хозяйство можно представить в виде трех секторов [2]. Первичный сектор включает сельское хозяйство, лесное хозяйство, топливную промышленность, черную и цветную металлургию, вторичный сектор – электроэнергетику, химическую и нефтехимическую промышленность, машиностроение и металлообработку, лесную, деревообрабатывающую и целлюлозно-бумажную промышленность, промышленность строительных материалов, легкую промышленность, пищевую промышленность, а третичный сектор – строительство, транспорт, связь, оптовую и розничную торговлю, общественное питание, жилищно-коммунальное хозяйство, непроизводственные виды бытового обслуживания населения, здравоохранение, физическую культуру и социальное обеспечение, образование, культуру и искусство, науку и научное обслуживание, финансы, кредит, страхование, управление и другие отрасли.

В свою очередь, на наш взгляд, в современной мировой экономике тип хозяйственной системы обуславливает роль и структуру реального и финансового секторов экономики, движущие силы их развития.

В базис реального сектора страны первого типа (доиндустриальной экономики) входит сельскохозяйственное производство или добыча и экспорт природных ресурсов. Национальное хозяйство характеризуется и неразвитостью финансового сектора. Социально-экономические условия не созданы для народонаселения. Об этом свидетельствует низкий уровень жизни. Развитие способностей человека обусловлено, в первую очередь, сложившимися традициями. Труд признается неквалифицированным. Частично экономику России можно отнести к данному типу из-за преобладающей добычи и экспорта природных ресурсов в структуре реального сектора.

С переходом России к рыночной экономике доля сельского хозяйства в структуре ВВП России составляла всего 4,3%, в 2005 г. происходит незначительное снижение

показателя до 3,6%, а в 2011 г. он практически возвращается к значению показателя 1990 г. и составляет 4,26% [6]. За период с 1990 по 2011 гг. доля добывающих отраслей в структуре ВВП России увеличивается с 11, 8% до 14,5%, т.е. на 2,7%. В то время как в США данный показатель за этот же период снижается с 4,8% до 3,5%.

В настоящее время в России продолжается деградация целого ряда отраслей реального сектора, не связанных с добычей сырья. Добыча сырья в ВВП страны выросла на 3,4 %, то есть с 5,9% до 9,3% за период с 2002 по 2013 гг. [14]. В то время, как вклад несырьевых производств уменьшился с 15,2% до 13%, то есть на 2,2%. Увеличение размера подушевого ВВП за этот период в 3,1 раза (с учетом паритета покупательной способности рубля) стало следствием роста сырьевых цен.

Основу российского экспорта составляют топливно-энергетические товары. Так, за период с января по август 2014 года, их удельный вес в товарной структуре экспорта в страны Дальнего зарубежья составил 75,1%, в страны СНГ – 47,3%, что превышает данный показатель за аналогичный период 2013 года на 0,3% и 0,5%, соответственно [15].

При этом, с января по август 2014 г. стоимостный объем экспортируемых топливно-энергетических товаров в страны Дальнего зарубежья вырос по сравнению с аналогичным периодом 2013 г. на 1,7%. Среди товаров топливно-энергетического комплекса возросли физические объемы экспорта угля каменного на 8,9%, нефтепродуктов – на 10,2%, в т.ч. бензина автомобильного – на 26,4%, керосина – на 69,7%, дизельного топлива – на 13,7%, жидкого топлива – на 2,6%. Объемы экспорта нефти сырой снизились на 2,0% [15].

Стоимостный объем топливно-энергетических товаров, экспортируемых в СНГ, по сравнению с январем-августом 2013 года снизился на 3,3%. Снизились физические объемы экспорта нефти сырой – на 19,3%, автомобильного бензина – на 5,7%, дизельного топлива – на 11,9%. Это непосредственно связано с тем, что больше сырой нефти стало перерабатываться внутри страны. Вместе с тем возросли физические объемы экспорта нефтепродуктов на 2,9% [15]. Рост связан с тем, что пошлина на нефтепродукты была снижена и унифицирована, чтобы стимулировать добычу нефти.

Следовательно, можно сделать вывод, о сырьевой модели развития экономики России, о сильной ее зависимости от внешнеэкономической конъюнктуры цен на сырье.

Основой реального сектора стран второго типа (индустриальной экономики) является производство. При этом, реальный сектор базируется на потреблении природных ресурсов и высокой степени механизации, при которой работники становятся более квалифицированными. Финансовый сектор играет вспомогательную роль, предоставляя средства субъектам реального сектора.

Страны третьего типа (постиндустриальная экономика) специализируются на новых технологиях, биотехнологиях благодаря взаимосвязи с развитыми институтами рыночной экономики. При этом, традиционные формы материального производства реального сектора не используются.

Основной тенденцией стран третьего типа является гипертрофия сферы услуг. Кроме того, негативной тенденцией становится дивергенция реального и финансового секторов экономики благодаря огромным масштабам роста финансового сектора. Квалификация работников растет.

При постиндустриальной экономике экономические агенты быстро и адекватно реагируют на меняющиеся условия благодаря электронным информационным и коммуникационным технологиям. При этом непосредственного перемещения товаров может не происходить. Благодаря появлению биржевого подсектора виртуальный мир финансовых ресурсов в значительной мере стал функционировать обособленно от развития воспроизводственных процессов в экономике, в том числе реальном секторе. В финансовом

секторе проявились свойственные только ему закономерности и тенденции, функционирование которого непосредственно связано с движением спекулятивного капитала, который существенным образом отличается от того, каким оно было даже в середине XX века, тем более в XIX веке.

Ж. Фурастье [2], С. Кузнец [13], И. Галлиулин [2] исследовали изменения первичного, вторичного и третичного секторов в процессе развития экономики. Они обосновали выдвинутую гипотезу на основе исторического подхода, в соответствии с которой происходит по мере развития переход от преобладания в экономике и структуре реального сектора сельского хозяйства или добывающей промышленности, затем электроэнергетики, химической и нефтехимической промышленности, машиностроения и металлообработки, лесной, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной промышленности, промышленности строительных материалов, легкой промышленности, пищевой промышленности. Последний переход свидетельствует о преобладании сферы услуг.

Данная секторальная структура национальной экономики, в основе которой определяющими сектор экономики лежат отрасли, на наш взгляд, можно объяснить усиление дивергенции реального и финансового секторов во времени и пространстве.

Первоначально доминирующую роль в экономике играли основные отрасли промышленности реального сектора, а затем по мере исторического развития индустрия досуга реального сектора и финансовые услуги, усиливающие дивергенцию реального и финансового секторов и кризисные явления в экономике. Можно выделить три исторических этапа развития реального и финансового секторов, последовательно сменяющих друг друга. При этом долгосрочную динамику развития реального и финансового секторов экономики необходимо рассматривать во взаимосвязи с трудовыми ресурсами определенного сектора. Первоначально в период индустриализации страны около 80% населения занято в сельском хозяйстве, 10% – в обрабатывающих производственных отраслях (промышленности и строительстве) реального сектора и 10% – в секторе услуг. При этом, растет доля занятых в основных отраслях реального сектора, т.е. во вторичном секторе экономики за счет уменьшения доли первичного до тех пор, пока не достигнет определенного предела (около 50%) общей численности занятого населения. В этот период также увеличивается доля третичного сектора за счет развития подсектора нефинансовых услуг реального сектора и услуг финансового сектора. Затем все менее значимую роль начинает играть корпоративный подсектор реального сектора, и доля третичного сектора увеличивается. В секторе услуг реального и финансового секторов экономики на конечном этапе его развития должно быть занято приблизительно 80% всего экономически активного населения, а на долю первичного и вторичного секторов должно приходиться по 10% занятого населения.

Структурные сдвиги в мировой экономике свидетельствуют об изменении доли отдельных секторов экономики. Кроме того, данным структурным составляющим экономики присущ определенный цикл, который начинается с инвестиций и обучения трудовых ресурсов, а заканчивается снижением показателей эффективности деятельности и усилением структурных диспропорций между разными секторами в период экономического кризиса.

Если во времена Ф. Кэнэ значительная доля ВВП формировалась посредством сельскохозяйственного производства, то к концу XIX века в большинстве развитых стран ВВП образовывался за счет основных отраслей реального сектора. В XX в. большое значение начинает играть человеческий капитал. Структурная динамика экономического роста страны предопределена инвестициями в человеческий капитал. В начале XXI в. большое значение играют информационные ресурсы во времени и пространстве, в общественном сознании сформированы представления о постиндустриальной экономике и постиндустриальном развитии общества [10].

Сельское хозяйство играло значительную роль на протяжении многих веков. Постепенно оно стало утрачивать свои позиции в структуре реального сектора. На смену пришла новая эпоха, ознаменовавшаяся началом индустриализации. В XX в. произошел быстрый рост промышленного производства, доля которого в структуре экономики и реального сектора возросла. Одновременно развивался подсектор услуг реального и финансового секторов, но темпы его развития были меньше, чем в промышленности.

Тенденция сокращения доли материального производства реального сектора стала проявляться в экономике наиболее развитых стран уже с конца XIX в. Так, в США [8] в 1869 г. приблизительно 40% ВВП приходилось на сельское хозяйство, а в 1918 г. этот показатель уменьшился до 14%. В 1970 г. доля сельского хозяйства США в структуре ВВП составляет 2,9%, в 1980 г. – 2,2%, в 1990 г. – 1,9%, в 2012г. – 1,1% [6]. Такие же тенденции можно отследить в структуре занятости в США. В середине XIX в. около 60% рабочей силы было занято в сельском хозяйстве, а в 2013 г. этот показатель не превышает 2,7%. Такая же тенденция проявилась и в европейских странах. Добывающие отрасли реального сектора экономик ЕС составляют около 3% ВВП, занятость в них также сократилась. Динамика доли секторов экономики в ВВП Японии свидетельствует, что в 1872-1876 гг. около 64,7% ВВП создавалось в первичном секторе [8], а в 1938-1942 гг. снизилось до 17%. В 1970 г. доля сельского хозяйства Японии в структуре ВВП составляет 6,2% [6], а в настоящее время этот показатель не превышает 2 %. Структура занятости в секторах экономики Японии также свидетельствует о снижении занятых в первичном секторе с 77,5% в 1878-1882 гг. до 17,8% в 1970 г. и 4,2% в 2013 г.

Достаточно низкая доля первичного и вторичного секторов в ВВП США объясняется отнюдь не их слабостью, а гипертрофией третичного сектора, в том числе за счет нефинансовых услуг реального сектора. Физические измерители результатов деятельности в первичной и индустриальной экономике демонстрировали медленный рост (обычно 1...2% в год, в некоторых высокотехнологичных отраслях – до 6%).

Более того, в самой сфере услуг доминируют финансовые операции и индустрия развлечений, которой принадлежит значительная доля в экспорте США, а вовсе не традиционные направления, развитие которых детерминируется социально-экономическими факторами и сферой материального производства. Объемы производства деловых услуг, ориентированных на удовлетворение материальных потребностей населения (розничная торговля, общественное питание, водо- и теплоснабжение, общественный транспорт, бытовое обслуживание и т.п.), поддержание его здоровья и общее, и профессиональное образование, сбалансированы с численностью населения, уровнем благосостояния и спросом на труд, а обслуживание сферы первичного и индустриального секторов – соответственно с объемами их основных фондов и выпуска продукции. К традиционным направлениям относится и производство деловой информации – научной, технической, проектной и регулятивно-управленческой. Отдельно необходимо выделить следующий сегмент – индустрия досуга, которую следует отнести к развлекательному сегменту. Последний представлен всеми видами деятельности, направленными на удовлетворение обусловленных досугом потребностей человека, включая туризм, коммерческий спорт, всевозможные дисней-ленды, фитнес-клубы, казино и т.д. К сожалению, многие услуги подобного рода не соответствуют минимальным требованиям качества, не содействуют гармоничному развитию человека, не обеспечивают реальные вложения в человеческий капитал в дополнение к системам образования, здравоохранения и пр.

Именно развлекательный и финансовый сегменты сферы услуг как факторы неустойчивости экономики росли быстрее всего в США с конца 1960-х годов. Другие страны заметно отставали от США, но развивали эти сегменты.

Во время Великой депрессии на развлекательный сегмент сферы услуг и финансовый сектор приходилась небольшая доля ВВП. Однако и тогда были желающие найти первого неплательщика, из-за которого якобы произошел обвал на нью-йоркской бирже. Новые сегменты не принимались в расчет при разработке кейнсианских программ регулирования экономики. В подобных программах активно использовались финансовые инструменты, объектом их применения был не финансовый сектор, а первичная и индустриальная экономика, а также сфера деловых услуг. Настаивая на необходимости государственного стимулирования внутреннего спроса, Дж. М. Кейнс не имел в виду спрос на вторичные ценные бумаги.

Кейнсианские программы, несомненно, были успешными. Почему не сработали проверенные кейнсианские методы регулирования экономического цикла в условиях финансового кризиса 2008 года? Потому что мировая экономика в настоящее время имеет существенно иную структуру, а именно благодаря чрезмерному расширению развлекательного и финансового сегментов сферы услуг, т. е. взрывному росту производства факторов неустойчивости мировой экономики. Из-за этого характер текущего кризиса также изменился по сравнению с прежними кризисами перепроизводства, на подавление которых ориентированы кейнсианские методы. В мировом хозяйстве возник не классический для капитализма кризис перепроизводства, а кризис функциональной избыточности реального и финансового секторов. Проблема не в том, что в какой-то момент каких-то продуктов произвели больше, чем соответствовало общественной потребности (или экономическому равновесию, или оптимуму функции всеобщего благосостояния и т.д.). Дело в том, что развлекательный и финансовый сегменты сферы услуг достигли таких масштабов (в денежном измерении), при которых они стали постоянно действующим фактором нестабильности, воздействующим разрушительно на мировой реальный и финансовый секторы мирового хозяйства. Наряду с факторами неустойчивости мирового реального сектора кризисные явления в мировой экономике были подкреплены факторами неустойчивости мирового финансового сектора.

Тренд динамики секторальной структуры национальной экономики свидетельствует о разрешении структурных противоречий в ее формировании. Основные структурные изменения в реальном и финансовом секторах экономики развитых стран вызваны динамикой спроса и динамикой производительности труда.

Динамика спроса, формируемая благодаря противоречивому взаимодействию между структурой спроса и предложения, в реальном и финансовом секторах экономики не одинакова. Она тесно связана с изменением ВВП на душу населения. При этом, с увеличением данного показателя по-разному изменяется спрос на отдельные товары, т.е. существует различная эластичность спроса.

Спрос на продукты питания ограничен первичными потребностями. Производительность труда в сельском хозяйстве увеличивается быстрее благодаря научно – техническому и биологическому прогрессу, чем спрос на продукцию сельского хозяйства. Так, в настоящее время в сельском хозяйстве Германии экономически активное население составляет около 3,5%. При этом, люди производят значительно больше продуктов питания, чем 100 лет назад, когда доля экономически активного населения составляла около 41%. Спрос на товары промышленного производства реального сектора в развитых странах падает по мере удовлетворения потребностей населения в них. В этом случае ограничителем также служат также потребности населения в данных товарах.

Таким образом, научно-технический прогресс обеспечивает производительность труда, которая увеличивается быстрее, чем спрос на продукцию сельскохозяйственного и промышленного производства реального сектора. Следствием этого является уменьшение

доли занятых в реальном секторе. Необходимо отметить, что сельское хозяйство в России практически разорили и преобладает импорт сельскохозяйственной продукции.

Быстрый рост спроса на средства производства может быть вызван переходом к исследованиям, проектированию и производству в реальном секторе, требующим повышенных капитальных вложений и быстрого обновления основных фондов. Естественно, что со временем и в этом случае рост спроса на данные товары замедлится. При этом, производительность труда в производстве средств производства увеличивается в меньшей степени, чем в производстве предметов потребления в реальном секторе. На определенном этапе развития общества при ускоренном росте спроса на элементы средств производства увеличивается количество занятых в инвестиционных отраслях реального сектора. Однако, в случае снижения спроса на данные товары численность занятых начинает уменьшаться.

В случае достижения странами высокого уровня удовлетворения потребностей населения в товарах вторичного сектора начинает интенсивно расти спрос на услуги реального и финансового секторов. При этом, на определенном этапе развития общества в связи с деловыми услугами реального и финансового секторов научно-технический прогресс развивается гораздо медленнее, чем в первичном и вторичном секторах экономики. Поэтому и в сфере услуг возможности роста ограничены. В результате сектор финансовых и нефинансовых услуг испытывает повышенную потребность в рабочей силе. Поэтому начинается перелив таких факторов производства как труд и капитал в разные подотрасли сферы услуг, где могут быть использованы не отличающиеся высокой квалификацией сельские жители и бывшие работники в промышленности реального сектора. Поэтому благодаря интенсивному переливу рабочей силы средняя производительность работников сферы услуг снижается. Так, за период с 1960 по 1992 гг. в США данный показатель снизился на 7,5% аналогичного показателя в промышленности [11]. При этом темп роста такого разрыва увеличивается. За период с 1960 по 1990 гг. Западная Европа сократила разрыв с США по уровню производительности труда с 67% до 90% [16]. Однако, после разрыв стал вновь увеличиваться. Так, в 2009 г. данный показатель Западной Европы снизился до 85% уровня США. Одним из факторов снижения выступала более низкая эффективность услуг реального и финансового секторов. За период с 1995 по 2013 гг. производительность труда в экономике США выросла на 22% за счет прироста сферы услуг более, чем на половину, в том числе за счет деловых услуг реального сектора. Страны Западной Европы обеспечили рост производительности труда в 15%, причем на долю услуг пришлось лишь 25% прироста [16].

Противоречия реального сектора национального хозяйства на пути роста производительности труда разрешаются с помощью научно-технического прогресса. Новые технологии качественно меняют реальный сектор, в структуре которого большое значение на сегодняшний день играют нефинансовые услуги, и способствуют экономическому росту национальной экономики, коренным образом преобразуя производственные процессы.

Таким образом, историческое развитие свидетельствует о том, что структура реального сектора качественно изменилась.

С 1960 г. произошло широкое распространение понятие «постиндустриализм» и осмысление того, что технологические факторы развития начинают превалировать над политическими и социальными.

Общественное воспроизводство, включающее производство, распределение, обмен и потребление, на современном этапе не могут существовать и развиваться без услуг реального и финансового секторов, которые сопровождают человеческую деятельность практически постоянно. Роль финансовых и нефинансовых услуг как явления до сих пор до конца не раскрыта. Понимание их сущности дают возможность воспользоваться их преимуществами,

а также наладить поступательное развитие в диалектической спирали выживания национального хозяйства и реального и финансового секторов.

СНС предполагает использование классификации национальной экономики по секторам [18]. Структуру каждого сектора можно представить в виде подсекторов, характеризующихся большей степенью однородности. Согласно статистической классификации видов экономической деятельности в Европейском союзе структуру экономики можно представить на основе видов экономической деятельности институциональных субъектов. Российская классификация ОКВЭД, наиболее приближена к европейским стандартам и основывается на европейской статистической классификации. Следовательно, тот или иной сектор или подсектор предполагает соответствующие виды экономической деятельности институциональных субъектов, в т.ч. подсектор финансовых и нефинансовых услуг, включающий определенные разделы ОКВЭД [18].

На наш взгляд, нефинансовых услуги, включая определенные виды деятельности, способствуют созданию материальных благ реального сектора, росту экономического благосостояния и удовлетворения потребностей населения, возникновению дополнительных рабочих мест. В свою очередь, финансовые услуги также затрагивают определенные виды деятельности, создающие необходимые условия для качественного и эффективного обслуживания субъектов реального и финансового секторов национального хозяйства и населения.

По классификатору ВТО [17] выделяют деловые профессиональные (аудит, юридические услуги и т.д.) и деловые непрофессиональные услуги (консалтинг и т.д.).

Существует непосредственная взаимосвязь между производством материальных товаров и нефинансовых услуг в реальном секторе экономики. Разные виды деятельности реального сектора экономики связаны с производством нефинансовых услуг, но не каждый вид деятельности связан с производством материальных благ (аудит, транспорт, консалтинг, общеобразовательные, бухгалтерские, юридические услуги и т.д.). Поэтому производство нефинансовых услуг в настоящее время распространено больше, чем производство материальных благ. Кроме того, производство и потребление нефинансовых услуг в отдельных случаях осуществляются без привлечения определенных товаров (например, образовательные услуги). В свою очередь, производство и потребление материальных благ фактически не может быть осуществлено без нефинансовых услуг. Кроме того, процесс купли-продажи материального блага основан на оказании покупателю комплекса деловых услуг со стороны продавца и его деловых партнеров (услуги послепродажного обслуживания, монтаж оборудования, утилизация материального блага и т.д.). Потребность во многих видах нефинансовых услуг, также в процессе самообслуживания, ведет к производству материальных благ реального сектора, которое в современных условиях включает важные виды деятельности, входящие в состав реального сектора. Так, необходимость в обеспечении внешней безопасности способствовала производству разных видов оружия, военной техники и развитию обороной промышленности реального сектора России. Потребность в транспортировке материальных благ, людей стала причиной возникновения потребности в производстве транспортных средств и развитии автомобильной отрасли отечественного реального сектора экономики. В свою очередь, это вызвало необходимость создания отраслей, связанных с производством оборудования и других материальных благ, способствующих послепродажному обслуживанию транспортных средств в процессе их эксплуатации, например производство оборудования для автосервиса. Информационные ресурсы современного постиндустриального общества стимулировали производство средств связи, компьютерной и офисной техники реального сектора. Строительство разных видов зданий и сооружений привело к производству

строительных материалов, лифтов, кондиционеров и т.д. Кроме того, производство теле-, радио-, видеопродукции вызвано потребностью существующей рекламы.

Таким образом, отсюда вытекают несколько важных закономерностей развития подсектора услуг реального сектора.

Во-первых, наличие взаимосвязи между двумя подсекторами реального сектора: производственным подсектором материальных благ и подсектором нефинансовых услуг. Об этом свидетельствует историческое развитие национального хозяйства и структурное изменение реального сектора.

Во-вторых, развитие определенного вида нефинансовых услуг происходит через создание условий для своей материальной поддержки путем использования материальных благ, способствующих этому развитию и стимулирующих возникновение и рост новых видов нефинансовых услуг.

В-третьих, развитие услуг реального сектора, с одной стороны, при образовании независимых субъектов подсектора услуг реального сектора способствует минимизации затрат при создании новых предприятий реального сектора, а, с другой стороны, делает неэффективным функционирование собственных обслуживающих производств и отделов уже существующих предприятий. При этом субъекты подсектора услуг частично дублируют функции соответствующих подразделений предприятий реального сектора (например, существование юридической фирмы и соответствующих отделов на предприятии).

В-четвертых, развитие услуг реального сектора свидетельствует о выполнении главной и дополнительных услуг субъектами подсектора деловых услуг (например, аудитор, имеющий лицензию, помимо главной услуги – проверки бухгалтерско-финансовой отчетности фирмы, оказывает дополнительные – организация и ведение бухгалтерского учета на предприятии реального сектора).

Эволюция реального сектора и его подсекторов, мирового реального сектора, поставляющих капитал в финансовый сектор и удовлетворяющий интересы капитала как национальных финансовых секторов, так и мирового финансового сектора, определяется логикой развития капиталистических структур, поэтому его функциональную роль необходимо рассматривать также и по отношению к реализации интересов капитала. В начале XXI века масштабы финансового сектора экономики заметно возросли за счет роста финансовых услуг и их функциональной принадлежности. Очевидно, что финансовое посредничество и финансовые институты играют сегодня более значительную роль, чем 20-30 лет назад.

Трансформация мирового хозяйства определяется не только благодаря изменению структуры реального и финансового секторов за счет гипертрофии сферы услуг, но и соотношения между ними. Можно выделить следующие закономерности развития как национального, так и мировых хозяйств.

Во-первых, важной закономерностью является изменение темпов роста реального и финансового секторов экономики, что свидетельствует о количественных структурных сдвигах как в структуре исследуемых секторов, так и в национальных и мировом хозяйствах.

Эволюция реального и финансового секторов в процессе своего развития целенаправленно изменяет все подсектора, составляющие его.

На современном этапе количественные структурные сдвиги выражаются в уменьшении доли материального производства при одновременном оттоке человеческих и иных ресурсов из реального сектора и увеличении темпа роста финансовых и нефинансовых услуг в развитых национальных хозяйствах.

Во-вторых, можно отметить снижение нормы прибыли в реальном секторе и ее увеличении в финансовом секторе.

Экономической историей уже с конца XIX – начала XX вв. свидетельствует о снижении рентабельности субъектов реального сектора по сравнению с субъектами финансового сектора. Если сравнивать подобным образом банковский и промышленный виды бизнеса, то очевидно: у банкира, который наладился делать новые деньги «из воздуха», рентабельность по определению выше, чем у промышленника, которому надо тратить миллиарды на сырье, машины, рабочую силу [3]. В конце XIX – начале XX вв. бурное развитие промышленного капитала, наблюдавшееся в течение целого столетия, стало затухать.

Анализируя темпы роста и норму прибыли финансового сектора, финансового и фиктивного капитала необходимо отметить, что Р. Гильфердинг подробно исследовал «способы роста фиктивного капитала и технику манипулирования чужими средствами (в его классическом примере капитал в 5 млн. фактически распоряжается 39 млн.; современная практика шагнула дальше). Финансовая техника, которую рекомендует Гильфердинг, включает подробное описание операций, стоящих на грани жульнических махинаций: «разводнение» капитала, деление акций на обыкновенные и привилегированные, система «участия» – создание цепи зависящих друг от друга обществ и, наконец, просто разного рода «Панамы»» [3].

В-третьих, важной закономерностью является изменение функциональной роли каждого сектора в национальных и мировом хозяйствах, произошли качественные структурные изменения в исследуемых секторах.

Специфика генезиса реального сектора всецело предопределена его природой, принадлежностью к производственной сфере, что как раз и отражено в традиционном подходе классической школы, марксизма. Финансовый сектор возникал и развивался для реального сектора.

В настоящее время часть ученых (С. Стрендж, Х. Мински, В. Чик, Б. Эмундс, К. Цинн, Э. Альтфатер, Р. Гутман) считают разрастание огромного финансового сектора непосредственным следствием самой логики развития рыночной экономики и трактуют современную динамику как в целом негативную [4]. Эволюция реального сектора и его подсекторов, мирового реального сектора, поставляющих капитал в финансовый сектор и удовлетворяющий интересы капитала как национальных финансовых секторов, так и мирового финансового сектора, определяется логикой развития капиталистических структур. Поэтому функциональную роль финансового сектора необходимо рассматривать также и по отношению к реализации интересов капитала. Спекулятивный финансовый капитал как элемент финансового сектора на современном этапе, не будучи напрямую связанным с реальным, ищет источник прибыли не в сфере производства реального сектора посредством участия в нем, а из дисперсии доходности на различных полях финансового пространства.

На наш взгляд, снижение темпов роста и рентабельности промышленности в Европе и на Западе столетие назад и в настоящее время еще не означает, что реальный сектор обречен на полную и окончательную «смерть». В определенной мере развитые страны продолжают поддерживать реальный сектор экономики, так как, во-первых, без воспроизводства еды и одежды человечество существовать не может, во-вторых, для поддержания национальной и экономической безопасности, сохранения занятости, в-третьих, «как в мире природы паразит не может существовать без организма-донора, так и банкам нужны хоть какие-то компании и бизнесы как «клиенты». Однако, гипертрофия услуг финансового сектора является дестабилизирующим фактором развития, приводящим к неравновесию мирового хозяйства, приводит к дивергенции реального и финансового секторов экономики.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Белл, Д. Грядущее постиндустриальное общество [Текст] / Д. Белл. – М.: Academia, 1999. – 225 с.
2. Бурменко, Т.Д. Сфера услуг в современном обществе: Экономика, менеджмент, маркетинг. Учебное пособие. – Раздел I. «Экономика сферы услуг» [Текст] / Т.Д. Бурменко, Н.Н. Даниленко, Т.А. Туренко. – Иркутск: БГУЭП, 2004. – 281 с.
3. Гильфердинг, Р. Финансовый капитал [Текст] / Р. Гильфердинг. – М.-Л.: Политиздат, 1959. – 478с.
4. Глобализация мирового хозяйства и национальные интересы России [Текст] / Под ред. В.П. Колесова. – М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2002.
5. Друкер, П. Посткапиталистическое общество / Новая постиндустриальная волна на Западе: Литология [Текст] / П. Друкер. – М.: Academia, 1999. – 257 с.
6. Калабеков, И.Г. Россия, Китай и США в цифрах. Справочное издание [Текст] / И.Г. Калабеков. – М., 2014. – 254 с.
7. Афанасенко, И.Д. История предпринимательства [Текст] / И.Д. Афанасенко, В.В. Борисова. – СПб.: Издательство СПбГЭУ, 2013. – 395 с.
8. Семенов, Г.В. Социалистический общественный продукт: анализ, моделирование и эффективность воспроизводства [Текст] / Г.В. Семенов. – Казань: Изд-во Казанского ун-та, 1988. – 184с.
9. Антипина, О.Н. Диалектика стоимости в постиндустриальном обществе. Статья вторая. Абстрактный труд и издержки: деструкция стоимости со стороны производства [Текст] / О.Н. Антипина, В.Л. Иноземцева // Мировая экономика и международные отношения. – 1998. – № 6. – С. 43-51.
10. Зуева, О.А. Сущность, структура и функции реального сектора экономики России [Текст] / О.А. Зуева, О.С. Зыбин // Экономика и предпринимательство. – 2014. – № 5 (ч.1). – С. 280-284.
11. Седлак, М. Тенденции развития секторальной структуры экономики [Текст] / М. Седлак // Проблемы теории и практики управления. – 1998. – № 4. – С. 24-35.
12. Colin Grant Clark Population growth and land use, L. – N. Y., 1968. – 237 с.
13. Kuznetz, S. Total Output and Production Structure. – Cambrige, 1971. – 257 с.
14. Прогнозы социально-экономического развития Российской Федерации и отдельных секторов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.economy.gov.ru/wps/wcm/connect/economylib4/mer/activity/sections/macro/>
15. Сайт федеральной таможенной службы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.customs.ru>
16. Источник :McKinsey Global Institute
17. Официальный сайт ВТО [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.wto.org>
18. Система национальных счетов СНС, ОКВЭД [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.economicportal.ru>

Зуева Ольга Александровна

Санкт-Петербургский государственный торгово-экономический университет, г. Санкт-Петербург

Кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической теории и мировой экономики

194021, г. Санкт-Петербург, ул. Новороссийская, д. 50

E-mail: vjnjh2005@rambler.ru

O.A. ZUEVA

THE DEVELOPMENT OF THE REAL AND FINANCIAL SECTORS OF THE ECONOMY AS A FACTOR OF INSTABILITY OF THE WORLD ECONOMY

In the article development of real and financial sectors of economy on the basis of historical approach is analyzed. Changes of structure of real and financial sectors of economy thanks to development of a services sector of real sector, and also important regularities of features of development of the national and world farms caused by dynamics of demand and dynamics of labor productivity come to light. Important regularities of development of services of real and financial sectors of economy in the world economy are defined.

Keywords: historical campaign, services sector, real sector, financial sector, world financial crisis.

BIBLIOGRAPHY (TRANSLITERATED)

1. Bell, D. Grjadushhee postindustrial'noe obshhestvo [Tekst] / D. Bell. – M.: Academia, 1999. – 225 s.
2. Burmenko, T.D. Sfera uslug v sovremennom obshhestve: Jekonomika, menedzhment, marketing. Uchebnoe posobie. – Razdel I. «Jekonomika sfery uslug» [Tekst] / T.D. Burmenko, N.N. Danilenko, T.A. Turenko. – Irkutsk: BGUJeP, 2004. – 281 s.
3. Gil'ferding, R. Finansovyy kapital [Tekst] / R. Gil'ferding. – M.-L.: Politizdat, 1959. – 478s.
4. Globalizacija mirovogo hozjajstva i nacional'nye interesy Rossii [Tekst] / Pod red. V.P. Kolesova. – M.: Jekonomicheskij fakul'tet MGU, TEIS, 2002.
5. Druker, P. Postkapitalisticheskoe obshhestvo / Novaja postindustrial'naja volna na Zapade: Litologija [Tekst] / P. Druker. – M.: Academia, 1999. – 257 s.
6. Kalabekov, I.G. Rossija, Kitaj i SSHa v cifrah. Spravochnoe izdanie [Tekst] / I.G. Kalabekov. – M., 2014. – 254 s.
7. Afanasenko, I.D. Istorija predprinimatel'stva [Tekst] / I.D. Afanasenko, V.V. Borisova. – SPb.: Izdatel'stvo SPbGJeU, 2013. – 395 s.
8. Semenov, G.V. Socialisticheskij obshhestvennyj produkt: analiz, modelirovanie i jeffektivnost' vosproizvodstva [Tekst] / G.V. Semenov. – Kazan': Izd-vo Kazanskogo un-ta, 1988. – 184s.
9. Antipina, O.N. Dialektika stoimosti v postindustrial'nom obshhestve. Stat'ja vtoraja. Abstraktnyj trud i izderzhki: destrukcija stoimosti so storony proizvodstva [Tekst] / O.N. Antipina, V.L. Inozemceva // Mirovaja jekonomika i mezhdunarodnye otnoshenija. – 1998. – № 6. – S. 43-51.
10. Zueva, O.A. Sushhnost', struktura i funkcii real'nogo sektora jekonomiki Rossii [Tekst] / O.A. Zueva, O.S. Zybin // Jekonomika i predprinimatel'stvo. – 2014. – № 5 (ch.1). – S. 280-284.
11. Sedlak, M. Tendencii razvitija sektoral'noj struktury jekonomiki [Tekst] / M. Sedlak // Problemy teorii i praktiki upravlenija. – 1998. – № 4. – S.24-35.
12. Colin Grant Clark Population growth and land use, L. – N. Y., 1968. – 237 s.
13. Kuznetz, S. Total Output and Production Structure. – Cambrige, 1971. – 257 s.
14. Prognozy social'no-jekonomicheskogo razvitija Rossijskoj Federacii i otdel'nyh sektorov [Jelektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa: <http://www.economy.gov.ru/wps/wcm/connect/economylib4/mer/activity/sections/macro/>
15. Sajt federal'noj tamozhennoj sluzhby [Jelektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa: <http://www.customs.ru>
16. Istochnik :McKinsey Global Institute
17. Oficial'nyj sajt VTO [Jelektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa: <http://www.wto.org>
18. Sistema nacional'nyh schetov SNS, OKVJeD [Jelektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa: <http://www.economicportal.ru>

Zueva Olga Aleksandrovna

Saint-Petersburg state university of trade and economics

Candidate of economic sciences, associate professor, chair of economic theory and world economy

194021, St.-Petersburg, street Novorossiysk, 50

E-mail: vnjnh2005@rambler.ru

НАУЧНОЕ РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИКИ **И УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ**

УДК 339.138:[338.46:378

И.В. УШАКОВА

ПРИМЕНЕНИЕ ВНУТРИОРГАНИЗАЦИОННОГО МАРКЕТИНГА НА РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

В настоящее время применение внутриорганизационного маркетинга организациями высшего образования приобретает все большую актуальность. Использование клиентоориентированной стратегии управления взаимоотношениями позволяет укреплять конкурентные позиции организации. Внедрение внутриорганизационного маркетинга в практику работы организации высшего образования позволяет существенно расширить ее возможности по привлечению клиентов.

Ключевые слова: *внутриорганизационный маркетинг, клиентоориентированная стратегия, удовлетворенность персонала, потребитель, культура обслуживания, взаимодействие.*

Роль внутриорганизационного маркетинга признана совсем недавно. Развитие и поддержка клиентоориентированной культуры организации является решающим показателем долгосрочного успеха во внутриорганизационном маркетинге. Именно клиентоориентированная организационная культура оказывает существенное влияние на поведение сотрудников организации высшего образования [5].

По мнению Т. Сониной и А. Челенкова существует прямая зависимость между удовлетворением потребителей и удовлетворенностью сотрудников. Достижение удовлетворенности работника является важной частью создания баланса, при котором клиенты проявляют лояльность к взаимодействующим с ними сотрудникам [5].

Методы внутриорганизационного маркетинга приобретают все большую востребованность в условиях нарастающей конкуренции на рынке образовательных услуг, особенно в случае соперничества российских организаций высшего образования с зарубежными, которые уже давно используют эти инструменты.

О.У. Юлдашева и А.А. Лищук предлагают рассматривать внутриорганизационный маркетинг в виде системы выстраивания отношений с работником как с клиентом и разработки в соответствии с его желаниями продукта – работы. «Благодарностью» сотрудника за «предложенную работу» становится выполнение им своих функций, соответствующих стандартам организации. Впервые эта теория была предложена Л. Берри и продолжила свое развитие К. Гренроосом применительно к маркетингу услуг, который нуждается в проведении эффективных коммуникаций персонала организации с клиентами [3].

Применяется внутриорганизационный маркетинг организациями высшего образования для улучшения качества оказываемых образовательных услуг, а также для мотивации собственного персонала.

По мнению М. Бруна внутриорганизационный маркетинг целесообразнее рассматривать как «систематическую оптимизацию внутриорганизационных процессов инструментами маркетингового и кадрового менеджмента, позволяющую превратить

маркетинг в философию организации благодаря последовательной и одновременной ориентации на клиента и персонал». Данная трактовка внутриорганизационного маркетинга практически приближает это понятие к управлению персоналом и касается основ формирования клиентоориентированной корпоративной культуры, которая содействует росту мотивации сотрудников, их уверенности в конкурентоспособности образовательных услуг организации [3].

Значимость применения инструментов внутриорганизационного маркетинга организациями высшего образования зарождается в тот момент, когда маркетинг в отношении клиентов, не придающий значения мотивации и настроению сотрудников самой организации, не приносит результат [1].

Через сотрудников клиенты и партнеры организации получают объективную информацию о компании. Именно мотивированные работники, уверенные в конкурентоспособности организации, увеличивают уровень оказания образовательных услуг, популяризуют бренд организации [4].

На рисунке 1 представлены отделения управления персоналом и маркетинга.



Рисунок 1 – Внутриорганизационный маркетинг в системе обеспечения удовлетворенности конечных потребителей организации [3]

Для эффективного исполнения функций внутриорганизационного маркетинга необходимо более тесная согласованность между названными отделениями, которые становятся разработчиками соответствующих программ и их непосредственными исполнителями.

Возглавляет решение организационных вопросов топ-менеджмент организации.

Основные функции внутриорганизационного маркетинга [3]:

- изучение удовлетворенности сотрудников;
- внедрение внутриорганизационных шаблонов обслуживания клиентов;
- развитие маркетинговой ориентации персонала в процессе семинаров и обучения;
- распространение внутри организации данных о ее конкурентном преимуществе.

О.У. Юлдашева и А.А. Лищук говорят о том, что основным инструментом внутриорганизационного маркетинга является исследование удовлетворенности персонала организации.

Ориентировочная анкета для работников, предположим, профессорско-преподавательского состава может содержать в себе вопросы о том, какое впечатление создает действующая стратегия организации, об их отношении к системе оплаты труда, о том, что создает помехи увеличению эффективности труда. Участникам анкетирования предлагается оценить организацию их рабочего места и результативность работы их кафедры, дать предложения по совершенствованию работы кафедры [3].

По мнению О.У. Юлдашевой и А.А. Лищук внутриорганизационный маркетинг входит в состав общей стратегии организации, является фактором формирования конкурентного преимущества на насыщенных рынках и значимым элементом мотивации работников.

Кристиан Гронрус делает акцент на то, что идеология внутриорганизационного маркетинга гласит, что работники организации должны быть лучше мотивированы на сознательное обслуживание клиента. Идеология внутриорганизационного маркетинга подразумевает активный маркетинговый подход и определенную координированность действий работников. Внутриорганизационный маркетинг применяет маркетинговые возможности, чтобы лучше воздействовать на служащих организации. Внутриорганизационный маркетинг – это маркетинг, нацеленный служащих организации [2].

Процесс внутриорганизационного маркетинга включает в себя [3]:

1. Создание клиентоориентированной культуры обслуживания.
2. Формирование маркетингового подхода к управлению кадрами.
3. Распределение маркетинговой информации среди сотрудников.
4. Введение системы мотивации.

Рассмотрим более детально составляющие процесса внутриорганизационного маркетинга организации высшего образования.

Клиентоориентированная культура обслуживания. Технология внутриорганизационного маркетинга организации высшего образования следует из клиентоориентированной культуры обслуживания. Внутриорганизационный маркетинговый план требует жестких обязательств от руководства организации высшего образования.

Главная помеха в осуществлении большинства внутриорганизационных маркетинговых программ организации высшего образования – это преподаватели и работники, деятельность которых связана с работой со студентами и абитуриентами.

Если руководство ждет положительного отношения работников к внешнему потребителю, оно само должно относиться положительно как к потребителю, так и к работнику. Довольно часто организации обращаются за помощью к «специальным тренерам», чтобы они в течение дня поработали с их работниками, которые контактируют с

клиентами, и заинтересовали к качественному обслуживанию клиента. Эффект этого обучения обычно кратковременен, потому что организации мало поддерживают служащих, хорошо работающих с внешними потребителями. Руководство должно развивать культуру обслуживания, которая обращена на обслуживание клиента, основанного на определенной системе поощрений и действий [4].

По словам Ф. Котлера клиентоориентированная организационная культура – система убеждений, которая дает участникам организации понимание ее задач и трактует их правила поведения в ней. Каждая организация, осуществляющая образовательные услуги, имеет культуру. В хорошо управляемых организациях каждый работник выступает носителем этой культуры. Высокая культура определяет поведение работников. Они знают, как действовать и что ожидают от них. Также высокая культура дает работникам чувство цели и заставляет их хорошо относиться к организации, в которой они работают. Служащие знают, чего их организация хочет добиться и как они в этом должны ей помочь [1].

Культура является связующим звеном организации. Если культура организации высокая, то организация и ее сотрудники действуют как единое целое. Тем не менее, организация, характеризующаяся высокой культурой, необязательно имеет высокую культуру обслуживания. Достаточно высокая культура обслуживания подталкивает сотрудников в своих действиях ориентироваться на клиента и является главным шагом к развитию организации, ориентированной на запросы клиента [2].

Функционирование организации высшего образования, ориентированной на запросы клиента, настаивает на выделении руководством времени и финансовых ресурсов. Переориентация на клиентоориентированную систему управления влечет за собой изменения в найме, обучении и системе поощрения.

По утверждению Ф. Котлера, Д. Боуэна, Д. Мейкенза обычная организационная структура компании – это треугольник. Так, в организации высшего образования ректор располагается в высшей точке треугольника. Проректора – на следующем уровне, а далее идут начальники управлений, главы отделов, рядовые служащие и клиенты (Рис. 2) [2].

По утверждению автора книги «Менеджер на одну минуту» Кэн Блэншард проблема обычной организационной структуры заключается в том, что каждый служащий работает на своего начальника. А так как служащие хотят преуспевать в организации, то они сильно обеспокоены тем, как начальник оценивает их работу. В таком случае вся организация уделяет мало внимания клиенту.

В организации высшего образования, для которой характерна высокая культура обслуживания, на первом плане – внешний потребитель (студент, абитуриент), а руководство находится в самом низу организационной структуры. В таком случае работа каждого сотрудника направлена на улучшение обслуживания внешнего потребителя.

Маркетинговый подход к управлению кадрами организации высшего образования. У организации высшего образования возникает потребность применения принципов маркетинга для сохранения хороших сотрудников. Им надо совершенствовать свое понимание их нужд. Все сотрудники отличаются друг от друга. Некоторые ищут работу, которая увеличила бы их доходы; другие нуждаются в работе, которая будет их единственным источником дохода. С помощью методов внутриорганизационного маркетинга можно исследовать рынок сотрудников, выбирая лучших и разрабатывая комплекс маркетинга для воздействия на них [4].

Для сотрудников составляющими маркетинга являются: непосредственно работа, оплата труда, преимущества, хорошее месторасположение, наличие автостоянки, рабочие часы, престижность работы и возможность продвижения. Как внешний потребитель исследует товар, который желает купить, так и сотрудники ищут различные преимущества,

устраиваясь на работу. Одним может понравиться гибкий рабочий график, другим – страхование здоровья, а третьи могут быть вовлечены возможностями заботы о детях. Организации высшего образования должны преподносить свой положительный имидж для существующих и будущих сотрудников и внешних потребителей. В равной степени плохо для организации терять и внешних потребителей, и работников. Применение маркетингового подхода при создании рабочих мест и преимуществ организации помогает ей удерживать перспективных сотрудников [2].



Рисунок 2 – Организационные структуры организации [2]

По мнению Ф. Котлера, Д. Боуэна, Д. Мейкенза организации с высоким оборотом работников не могут продемонстрировать внешним потребителям высокую культуру обслуживания. В организациях высшего образования с высоким оборотом смены работников кадровые службы прилагают не достаточные усилия при организации найма и отталкиваются от того, чтобы принимаемый работал за низкую заработную плату и занял имеющуюся вакансию.

Эффективная внутриорганизационная программа маркетинга требует тесного взаимодействия между маркетингом и управлением кадрами. Найм и обучение являются ключевыми моментами в любой программе внутриорганизационного маркетинга [2].

Служащие, которые не ориентируются на удовлетворение запросов внешних потребителей, часто пытаются переложить ответственность за их обслуживание на других.

Такие служащие являются плохими кандидатами для работы в группе.

В организациях, которые применяют внутриорганизационный маркетинг, когда какой-то работник ошибается, другой старается исправить его ошибку еще до того, как внешний потребитель ее заметит.

Организации, в которых отсутствует слаженная работа коллектива, создают некомфортную среду для внешних потребителей.

Если сотрудники организации, оказывающей образовательные услуги, не гордятся ею, то трудно ожидать заинтересованности в них и от внешних потребителей.

Для обеспечения эффективности работы, сотрудники должны регулярно получать информацию о своей организации. Историю организации, состояние дел в настоящее время, миссию организации и ее видение – все это необходимо знать сотрудникам. Они должны проявлять желание вносить вклад в общий успех организации [2].

Распространение маркетинговой информации среди сотрудников – третья составляющая процесса внутриорганизационного маркетинга. Как правило, наиболее эффективное общение с внешними потребителями осуществляется через работников, непосредственно занятых в их обслуживании. Они способны предложить дополнительные услуги, такие как получение медицинской консультации в центре здоровья, возможность посещения спортивного комплекса или бассейна. Для этого работникам организации высшего образования необходима информация. Многие организации пропускают сотрудников, непосредственно связанных с внешними потребителями, из числа тех, кому предоставляется соответствующая информация [1].

Координатор по продажам и маркетингу Lawry's The Prime Rib из Чикаго Моника Касс подчеркивает, что служащие и специалисты по маркетингу, которые осуществляют продвижение образовательных услуг, должны работать в тесном контакте [2].

Действия руководства – один из возможных способов общения с коллективом организации. Руководитель любого уровня должен осознавать, что работники изучают его поведение. Менеджер, который понимает значение коллективной работы сотрудников, действующих как одна команда, может укрепить принцип работы в группах. Проявляя интерес к работе работников, называя их по именам, обедая в кафетерии вместе с подчиненными, руководитель заслужит доверие к своим словам [2].

Все программы маркетинга, все стадии плана маркетинга должны включать внутриорганизационный маркетинг. Например, когда организация «раскручивает» новую рекламную кампанию в средствах массовой информации, необходимо сообщить о ней своим работникам, разъяснить им суть этих объявлений и объяснить цель данной рекламной кампании и ее значение [2].

Введение системы поощрения и награждения – четвертая составляющая процесса внутриорганизационного маркетинга. Сотрудники организации высшего образования должны знать, каким образом можно работать эффективно. Коммуникации с ними необходимо строить так, чтобы они получали оценку своей работы. В программу внутриорганизационного маркетинга входят стандарты обслуживания и методы оценки, позволяющие определить насколько организация отвечает этим стандартам. Итоги оценки работы должны сообщаться работникам [2].

Существует утверждение, что простая информация, предоставленная внешними потребителями, может повлиять на отношение служащих к работе. Проведение оценки обслуживания внешних потребителей оказывает положительное влияние на отношение служащего к работе и внешним клиентам. Но это при условии, если итоги донесены до сведения всех, а тот, кто обслуживает внешнего потребителя хорошо, выделяется и получает определенный вид поощрения. Если вы заинтересованы иметь ориентированных на

удовлетворение запросов внешних потребителей работников, ищите способы выделять их хорошее обслуживание и поощрять за это [2].

Хорошая внутриорганизационная программа маркетинга направляется на воспитание работников, которые могут столкнуться с нестандартными ситуациями. Программы обучения могут подготовить служащих, как вести себя в нормальных ситуациях с внешними потребителями. Главным преимуществом программы внутриорганизационного маркетинга является то, что она снабжает служащих правильным отношением, навыками коммуникации, чтобы иметь дело с необычными ситуациями [5].

Руководству необходимо доверять сотрудникам и давать им разрешения для принятия решений, которые помогут решить проблемы внешних потребителей [2].

Изучение и применение организациями, оказывающими образовательные услуги, программ внутриорганизационного маркетинга позволяет более эффективно строить доверительные отношения, как с внутренними потребителями, так и с внешними, дает возможность создать здоровый социально-психологический климат в коллективной группе.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кельвин, В. Маркетинг взаимоотношений: учеб. пособие. Кн. 2 [Текст] / В. Кельвин. – Пер. с англ. – Жуковский: МИМ ЛИНК, 2010. – 90 с.
2. Котлер, Ф. Маркетинг. Гостеприимство. Туризм: учебник, 4-е издание [Текст] / Ф. Котлер, Д. Боуэн, Д. Мейкенз. – М.: Юнити-Дана, 2007. – 1071 с.
3. О.У. Юлдашева Основные концепции внутреннего маркетинга [Текст] / О.У. Юлдашева, А.А. Лищук // Новости ЭлектроТехники. – 2007. – № 5 (47). – С. 124-125.
4. Соловьева, Ю.П. Концепция внутреннего маркетинга [Текст] / Ю.П. Соловьева // Маркетинг в России и за рубежом. – 2008. – № 4. – С. 125-131.
5. Сони́на, Т. Маркетинг взаимоотношений: клиентоориентированные стратегии [Текст] / Т. Сони́на, А. Челенков // Маркетинг. – 2012. – № 2. – С. 34-46.

Ушакова Ирина Васильевна

ФГБОУ ВПО «Госуниверситет – УНПК», г. Орел

Специалист по кадрам отдела кадров, старший преподаватель кафедры «Предпринимательство, логистика и маркетинг»

302020, г. Орел, Наугорское шоссе, д. 29

E-mail: ushakovairina84@rambler.ru

I.V. USHAKOVA

THE USE OF INTRA-ORGANIZATIONAL MARKETING ON THE MARKET OF EDUCATIONAL SERVICES

Currently, the use of intra-marketing organizations, higher education is becoming increasingly important. The use of customer-relationship management strategy allows to strengthen the competitive position of the organization. The introduction of intra-marketing practices of the organization of higher education can significantly increase its ability to attract customers.

Keywords: *intra-marketing, customer-oriented strategy, employee satisfaction, customer, service culture, interaction.*

BIBLIOGRAPHY (TRANSLITERATED)

1. Kel'vin, V. Marketing vzaimootnoshenij: ucheb. posobie. Kn. 2 [Tekst] / V. Kel'vin. – Per. s ang. – Zhukovskij: MIM LINK, 2010. – 90 s.
2. Kotler, F. Marketing. Gostepriimstvo. Turizm: uchebnik, 4-e izdanie [Tekst] / F. Kotler, D. Boujen, D. Mejkenz. – M.: Juniti-Dana, 2007. – 1071 s.
3. O.U. Juldasheva Osnovnye koncepcii vnutrennego marketinga [Tekst] / O.U. Juldasheva, A.A. Lishhuk // Novosti JelektroTehniki. – 2007. – № 5 (47). – S. 124-125.
4. Solov'eva, Ju.P. Koncepcija vnutrennego marketinga [Tekst] / Ju.P. Solov'eva // Marketing v Rossii i za rubezhom. – 2008. – № 4. – S. 125-131.
5. Sonina, T. Marketing vzaimootnoshenij: klientoorientirovannye strategii [Tekst] / T. Sonina, A. Chelenkov // Marketing. – 2012. – № 2. – S. 34-46.

Ushakova Irina Vasilievna

State University-ESPC

The personnel manager of the personnel department, senior lecturer of the department of entrepreneurship, logistics and marketing

302020, Orel, Naugorskoe highway, 29

E-mail: ushakovairina84@rambler.ru

Н.И. ПРОКА, Е.Ф. ЗЛОБИН, М.А. ФОКИН

ОЦЕНКА ПРИОРИТЕТНОСТИ СИСТЕМЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ТРУДА В КОМПЛЕКСЕ ПРОБЛЕМ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ АГРАРНОГО СЕКТОРА

Успешная реализация инновационных направлений развития агробизнеса, эффективная и конкурентоспособная деятельность сельскохозяйственных организаций на современном этапе в значительной мере зависит от кадровой обеспеченности аграрного сектора экономики. Процесс формирования кадрового потенциала в сельском хозяйстве подвержен воздействию различных групп факторов, обусловленных преимущественно спецификой отрасли. Важнейшим из которых является уровень трудовых доходов работников. Под влиянием сравнительно низкого уровня заработной платы в аграрном секторе происходит дестабилизация социально-трудовых отношений. Как следствие снижается мотивация труда работников к более производительному труду, качество жизни населения, обостряется безработица на селе, но наиболее острой проблемой является дефицит в молодых квалифицированных работниках. Все это предопределяет необходимость выявления, в какой же степени взаимосвязаны два аспекта проблемы – вознаграждение и кадровое обеспечение в области аграрного труда. Предметом исследования выступают организационно-экономические отношения по формированию заработной платы в АПК. В статье рассмотрены и уточнены отдельные теоретические аспекты, касающиеся вопросов кадрового обеспечения и вознаграждения работников сельскохозяйственных организаций; установлена степень и характер взаимообусловленности вознаграждения с количественной обеспеченностью субъектов хозяйствования АПК персоналом; обоснованы основные направления оптимизации механизма вознаграждения результатов аграрного труда.

Ключевые слова: механизм вознаграждения аграрного труда, кадровая обеспеченность сельскохозяйственных организаций, уровень оплаты сельскохозяйственного труда, молодые квалифицированные кадры, проблемы кадрового обеспечения, аграрный сектор экономики, Орловская область.

Ключевой движущей силой в активизации инновационных процессов формирования и реализации стратегических направлений, способствующих развитию конкурентоспособного агробизнеса, а также выступающей одним из стабилизаторов социально-экономического положения сельских территорий, является обеспечение отрасли квалифицированными кадрами.

Современные преобразования в экономическом развитии сельского хозяйства явились импульсом к наращиванию новых производственных мощностей отрасли, что приводит к необходимости поиска, наряду с материально-технической и финансовой базой, одного из первостепенных элементов в цепочке производства – ресурса труда.

Острая потребность в изыскании источников непрерывного обновления качественного трудового потенциала вызвана и модернизацией аграрной экономики, сопровождающейся внедрением ресурсосберегающих технологий, новых высокопроизводительных технических средств, прогрессивных форм организации сельскохозяйственного производства.

Мобилизация молодых специалистов, владеющих современными компетенциями к ведению своей трудовой деятельности в области сельского хозяйства с последующим их закреплением, и вовлечение занятых на данный момент работников на новую грань своих профессиональных достижений невозможно при отсутствии высокоорганизованной

мотивационной сферы.

Все это создает реальные предпосылки к разработке принципиально новой системы взглядов по преодолению последствий спада и дальнейшему восстановлению в составе психофизиологических, квалификационных и личностных компонентов трудового потенциала работников АПК.

Однако эффективной реализации данного процесса препятствует огромное многообразие неурегулированных организационных, социальных, демографических, экономических, технико-технологических и других проблемных причин.

С нашей точки зрения наиболее важными из них выступают:

- неустойчивость системы функционирования и развития потенциала сельских территорий;
- высокая колеблемость демографического воспроизводства и рост миграционного оттока сельского населения;
- низкий уровень социально-экономического благосостояния и качества трудовой жизни населения, проживающего в сельской местности;
- низкая обеспеченность населенных пунктов объектами социально-инженерной инфраструктуры;
- финансово-экономическая нестабильность многих хозяйствующих субъектов АПК;
- непривлекательность, высокая интенсивность и сезонный характер аграрного труда;
- неудовлетворительная организация рабочих мест;
- модификация материально-технических средств производства;
- отсутствие эффективной системы мер государственной поддержки в области кадрового обеспечения регионального АПК;
- низкий уровень заработной платы.

На наш взгляд, одной из центральных причин отсутствия устойчивой системы обеспечения сельскохозяйственных организаций квалифицированным кадровым составом служит невысокий и, в отдельных случаях, необоснованно низкий уровень заработной платы. Приоритетная позиция данного аспекта проблемы обуславливается ее прямым детерминирующим воздействием на большую часть вышеотмеченной совокупности факторов.

Это влияние выражается в том, что именно тенденции в уровне оплаты труда определяют уровень социально-экономического развития АПК и сферы села. Поэтому дальнейший инновационно-ориентированный комплекс направлений успешной трансформации аграрного сектора экономики и сельской местности должен быть основан, прежде всего, на росте трудового вознаграждения работников.

Вместе с тем итоги мониторинга обобщающих показателей, позволяющих судить о современном состоянии кадрового потенциала хозяйствующих субъектов в сфере аграрного бизнеса региона, неукоснительно свидетельствуют о продолжающемся сокращении персонала, его крайней нестабильности и невысоком образовательном уровне (табл. 1).

Общее число работников, занятых в сельскохозяйственных организациях Орловской области сократилось более чем на половину и достигло абсолютного минимума – 18276 чел.

Рассматривая структуру по отраслевым категориям работников, подчеркнем, что более серьезный спад в штатной численности прослеживается среди профессий рабочей направленности, в частности по операторам машинного доения.

Таблица 1 – Основные количественно-качественные показатели кадрового потенциала организаций АПК Орловской области

Показатели	Годы				2013 г. к 2005 г., %; (+/- п.п.)
	2005	2011	2012	2013	
Среднегодовая численность работников, чел.	35555	19702	19016	18276	51,4
Уровень текучести кадров, %	22,1	5,8	6,5	6,7	- 15,4
Доля работников с высшим образованием, %	23,1	10,9	9,8	12,5	- 10,6

* рассчитано по данным сводных годовых отчетов сельскохозяйственных организаций и Орелстата

Невзирая на ослабление уровня текучести работников в сравнении с 2005 г. на данный момент снова наметилась тенденция роста оттока персонала. Одновременно с этим подверглась негативным изменениям профессионально-квалификационная структура персонала.

Доля работников агробизнеса с высшим образованием крайне мала и составляет 12,5%, что на 10,6 п.п. ниже от уровня 2005 г. Это говорит о преимущественном оттоке из отрасли квалифицированной рабочей силы, в том числе и по материальным причинам.

Существенное снижение численности работников в сельскохозяйственных организациях не способствовало значительному росту заработной платы оставшегося персонала. Такая ситуация определяется и самими работодателями. К примеру, в среднем только 17-18% выручки направляется в фонд оплаты труда [6].

Вследствие чего уровень заработной платы в разрезе аграрного сегмента производства Орловской области все еще остается достаточно низким.

Однако, установившаяся в последнее время положительная динамика развития регионального АПК позволила сократить дифференциальный разрыв в оплате со среднеобластным значением до 79% и повысить покупательскую способность до 2,2 раза (табл. 2).

Это инициировало не только достижение основного целевого индикатора по оплате труда в рамках долгосрочной государственной программы «Развитие сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия в Орловской области на 2013-2020 годы», но и сделало возможным превысить его планку в 2013 г. на 2,7%.

С целью сохранения данной тенденции авторами на основе множественной регрессии проведена количественная оценка влияния наиболее важных внутренних и внешних факторов на уровень заработной платы.

В моделируемый показатель были включены следующие факторы, установленные по данным 32 сельскохозяйственных организаций Орловской области:

- среднегодовая выработка одного работника, тыс. руб./чел.;
- доля государственной поддержки в выручке, %;
- доля работников с высшим образованием, %;
- фондооснащенность, тыс. руб./га.

В конечную многофакторную регрессионную модель вошли все факторы, поскольку между ними полностью отсутствует мультиколлинеарность.

Однако наиболее определяющее воздействие из них оказывает фондооснащенность ($\beta=0,402$) сельскохозяйственных организаций, что является следствием организационно-технической модернизации АПК.

Таблица 2 – Оценка уровня заработной платы и ее мотивационного характера в организациях АПК Орловской области

Показатели	Годы				2013 г. к 2005 г., %; (+/- п.п.)
	2005	2011	2012	2013	
Среднемесячная заработная плата работников, руб.	2860	11165	13559	15282	в 5,3 раза
Запланированная среднемесячная заработная плата областной целевой программой, руб.	–	12751	13771	14873	–
Уровень выполнения целевого индикатора, %	–	87,6	98,5	102,7	–
Индекс роста заработной платы, %	115,0	115,6	121,4	112,7	- 2,3
Индекс роста потребительских цен, %	111,7	108,9	104,8	107,1	- 4,6
Соотношение со среднерегionalным уровнем, %	53,1	80,4	79,3	79,3	+ 26,2
Соотношение с прожиточным минимумом, %	113,7	198,3	241,7	221,1	+ 107,4
Доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда, %	13,4	13,5	14,0	14,4	+ 1,0

* рассчитано по данным сводных годовых отчетов сельскохозяйственных организаций и Орелстата

Следовательно, дальнейшие резервы роста заработной платы заложены в росте фондооснащенности.

Но, несмотря на высокие темпы роста заработной платы в последние годы, установившаяся структура фонда оплаты труда, включая премии и вознаграждения по итогам работы за год, функция которых состоит в создании связи вознаграждения за труд с конечными результатами деятельности, остаются малозначительными в мотивации аграрного труда [7].

На это указывает стабильность удельного веса стимулирующих выплат в период с 2005-2013 гг., который варьирует в пределах 13-14%. В то же время нельзя не отметить тот факт, что многие сельскохозяйственные организации имеют уже достаточно доходов, чтобы платить работникам достойную заработную плату [6].

Сложившаяся тенденция в постоянстве данного показателя констатирует о том, что в парадигме организации системы вознаграждения аграрного труда практически не происходит заметных изменений.

Проблема низкого уровня вознаграждения труда не ограничивается несовершенством отдельных составных частей механизма его установления, а обладает системным характером. Это предопределяет необходимость поиска путей ее решения в результате оптимизации всех составляющих механизма, начиная с методических положений оценки личных итогов труда каждого работника, заканчивая системой материального стимулирования.

В современных литературных источниках дается огромное количество интерпретаций понятия «механизм оплаты труда», но не встречается трактовка категории «механизм вознаграждения труда». Многие авторы отождествляют сущность данных понятий. На наш взгляд, механизм вознаграждения труда является наиболее обширной категорией, и ее авторское определение позволит разграничить их содержание.

Механизм вознаграждения аграрного труда представляет собой подсистему кадрового менеджмента, осуществляющую управленческие действия организационно-экономическими отношениями на предмет процедуры нормирования, определения форм, методов, критериальных позиций к объективной оценке и вознаграждению количества и качества затраченного труда.

В первую очередь эффективный механизм вознаграждения труда должен мотивировать работника к максимальному использованию своих профессиональных возможностей и полной трудовой отдаче. Другими словами обеспечивать реализацию стимулирующей роли вознаграждения.

Посредством использования эконометрического метода исследования – однофакторного корреляционно-регрессионного анализа нами было установлено, выполняет ли оплата труда стимулирующую функцию.

За факторный признак в построенной однофакторной модели взят среднемесячный уровень заработной платы (X), а в качестве результативного показателя выступает выручка от реализации продукции в расчете на 1 среднегодового работника (Y).

Далее была сформирована случайная выборочная совокупность хозяйств с учетом превышения числа наблюдений над количеством факторов в 10 раз.

Каждая из выборок имеет вариацию менее чем в 35%, что говорит об их однородности.

В конечном итоге результат анализа говорит о том, что сложившаяся величина оплаты труда в 42% случаев демотивирует работников к производительному труду, поскольку коэффициент корреляции имеет отрицательное значение ($r_{xy} = -0,645$). Данное влияние умеренно ввиду фактической величины среднего коэффициента эластичности ($\bar{\varepsilon} = -0,26$).

Впоследствии можно заключить об обоснованности результатов регрессионного анализа на основании того, что оценка качества регрессионного уравнения по показателям t -критерия Стьюдента и F -критерия Фишера подтвердила статистическую значимость коэффициентов регрессии, детерминации, а также в общей совокупности уравнения.

С использованием статистико-экономического метода исследования нами построена аналитическая группировка. Она позволила провести диагностику действия воспроизводственной функции заработной платы.

В данном случае установлена взаимосвязь вышеотмеченной функции с основным количественным итогом кадрового обеспечения – среднегодовой численностью работников сельскохозяйственных организаций (табл. 3).

Как и в случае с корреляционно-регрессионным анализом наблюдается неоднозначность исхода группировки.

По мере нарастающих темпов величины среднемесячной заработной платы снижается удельный вес численности работников. Очевидно, что должна происходить обратная ситуация – увеличение оплаты труда на фоне роста численного состава работников сельскохозяйственных организаций.

Акцентируя свое внимание на восьмой группе можно наглядно увидеть выявленную нами тенденцию.

В частности, при среднем уровне наивысших трудовых доходов работников организаций регионального АПК в сумме 24589 руб. просматривается наименьший удельный вес численного состава персонала в хозяйствующих субъектах, включенных в эту группу.

Это демонстрирует то, что сформированный на современном этапе развития АПК уровень вознаграждения труда не предстает тем самым рычагом, ведущим к обеспечению

отрасли кадрами, по крайней мере в количественном аспекте.

Таблица 3 – Влияние уровня заработной платы на количественную обеспеченность работниками в сельскохозяйственных организациях Орловской области в 2013 г.

№ группы	Группы организаций АПК по размеру среднемесячной заработной платы, руб.	Число организаций	Удельный вес организаций, %	Средняя заработная плата, руб.	Удельный вес численности работников, %
1	До 4227,2	12	7,1	3321,3	0,6
2	4227,3 – 7325,5	41	24,3	5795,4	6,4
3	7325,6 – 10423,9	25	14,8	8708,3	4,9
4	10424,0 – 13522,2	37	21,9	12083,6	26,9
5	13522,3 – 16620,6	28	16,6	15070,6	25,9
6	16620,7 – 19719,0	13	7,7	17762,5	22,7
7	19719,1 – 22817,3	9	5,2	21479,3	8,7
8	22817,4 – более	4	2,4	24588,6	3,9
	Итого	169	100	–	100

* рассчитано по данным сводных годовых отчетов сельскохозяйственных организаций

При этом эффективное использование существующего в Орловской области обширного ресурсного потенциала сельского хозяйства с выходом на его максимальный рубеж, и исполнение намеченных стратегических задач долгосрочной целевой программой «Развитие сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия в Орловской области на 2013-2020 годы» невозможно без содействия квалифицированных кадров.

Спрогнозированная нами перспективная потребность в кадрах с учетом целевых индикаторов развития АПК региона до 2020 г. обуславливает необходимость увеличения численности различных категорий работников (табл. 4).

Таблица 4 – Прогнозирование перспективной потребности в кадровых ресурсах в среднем по АПК Орловской области

Категории работников	Прогнозный период					
	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.
Главные зоотехники	81	90	100	110	122	135
Главные агрономы	156	161	166	172	177	183
Зоотехники	65	68	71	73	76	79
Агрономы	126	132	140	147	155	164
Скотники КРС	2100	2477	2922	3447	4067	4797
Трактористы-машинисты	4506	4704	4911	5126	5351	5587

За основу прогноза перспективной потребности в кадровых ресурсах взяты данные по увеличению поголовья крупного рогатого скота к 2020 г. и иных показателей ресурсного потенциала в соответствии с областной государственной программой. Это позволило определить количество требуемого штата, профессионально-квалификационные компетенции и уровень нагрузки которых непосредственно связан с данными показателями.

С учетом запланированного программой роста объемов производства сельскохозяйственной продукции в организациях АПК Орловской области в 2020 г. штатная численность в среднем по всем категориям работников должна увеличиться на 72%.

Наибольшую потребность составляют кадры рабочей направленности, в особенности скотники КРС.

Увеличение поголовья крупного рогатого скота до 155 тысяч голов требует увеличения штата скотников КРС более чем в 3 раза.

На данный момент времени колоссальное количество субъектов агробизнеса различных муниципальных районов региона ощущают заметный дефицит в лице 191 штатной единицы различных категорий персонала, от трактористов-машинистов сельскохозяйственного производства, до экономистов-менеджеров.

Параллельно с этим предлагаемые организациями АПК потенциальным работникам границы заработной платы носят не только невысокий характер, но и кардинальную дифференциацию (табл. 5).

Таблица 5 – Распределение числа штатных вакансий в организациях АПК Орловской области в зависимости от уровня оплаты труда (2014 г.)

№ группы	Группы районов по уровню предполагаемой заработной платы в организациях АПК, руб.	Наименование районов, вошедших в группу	Число районов	Средняя заработная плата, руб.	Требуется штата, %
1	До 8443,2	Верховский, Глазуновский, Колпнянский, Покровский, Должанский, Сосковский, Кромской	7	6353,9	29,0
2	8443,3 – 11332,4	Болховский, Новодеревеньковский, Шаблыкинский, Мценский, Малоархангельский	5	10277,2	35,0
3	11332,5 – 14221,6	Корсаковский, Свердловский, Залогощенский	3	12593,0	10,4
4	14221,7 – 17110,8	Урицкий, Орловский	2	15086,5	21,4
5	17110,9 – более	Краснозеренский, Ливенский	2	19180,0	4,2
Итого			19	–	100

* рассчитано на основе данных Департамента сельского хозяйства за III квартал 2014 г.

Объединение в группы муниципальных образований Орловской области, расположенных в сельской местности, по востребованным на рынке аграрного труда вакансиям и размеру заработной платы, предоставляемом при трудоустройстве в организации АПК, показывает, что в районах с более низкой величиной вознаграждения отмечается наивысшая кадровая потребность.

В заключительной группе, куда вошли Краснозеренский и Ливенский районы с максимальной средней оплатой труда 19180 руб., прослеживается минимальное число требуемых штатных единиц (4,2%).

Наряду с этим, дополнительный анализ данных указывает на гораздо низкую среднюю укомплектованность первой группы районов (Верховский, Глазуновский, Колпнянский, Покровский, Должанский, Сосковский, Кромской) с самой низкой оплатой в сравнении с пятой группой (Краснозеренский, Ливенский) с высококвалифицированным руководящим составом (71,8% против 84,5%) и отражает весомые расхождения в уровне обеспеченности специалистами среднего звена.

Так, в среднем исчислении, первая группа районов обеспечена на уровне 91,9%, в то время как пятая группа укомплектована практически на 100%.

В общей сложности, средняя цена рабочей силы, установившаяся на рынке сельскохозяйственного труда Орловской области, составляет 12698 руб., тогда как другая сторона его субъектов – будущие наемные работники, готовы вступить в трудовые отношения, отталкиваясь от изрядно иной суммы.

В соответствии с проведенным нами социологическим опросом части студентов выпускного курса экономического факультета эта сумма в среднем остановилась на 17733 руб.

В довершение всего, величина трудового вознаграждения, по данным нашего опроса, располагается на доминирующей позиции среди системы факторов (31,3% респондентов), обуславливающих выбор молодыми квалифицированными специалистами перспективного направления и места ведения своей работы.

Наше исследование, в какой-то мере, подтверждается и обследованием сельских домохозяйств в рамках мониторинга текущего положения социально-трудовой сферы села.

Ранжирование проблем сельских территорий [7], приводящих к появлению миграционного настроения, показывает сосредоточенность, главным образом, на низкой величине доходов, которые, в силу отсутствия во многих населенных пунктах сельской местности альтернативных источников занятости и заработков, почти в полном объеме состоят из заработной платы, возмещаемой за аграрную деятельность. Это отражает то, что прерогатива в проблеме низкого вознаграждения принадлежит не только молодым специалистам, но и занятым в организациях АПК работникам.

Таким образом, довольно невысокое вознаграждение трудовых результатов работников выступает основательным препятствием, которое приводит к торможению в процессе привлечения, закрепления имеющейся и потенциальной рабочей силы в аграрном производстве региона.

Поэтому, современные требования к построению эффективного механизма вознаграждения аграрного труда, по нашему мнению, должны быть направлены на:

- формирование базовых составных частей системы вознаграждения, основываясь на миссии, задачах, стратегии деятельности организации АПК;
- включение в механизм тех основ, которые смогут с помощью кадрового состава обеспечить бесперебойное функционирование сельскохозяйственной организации и привести к новому уровню активизации производства;
- проведение регулярной диагностики совокупности мотивационных факторов, побуждающих работников на высокоэффективный труд;
- незамедлительное реагирование на изменения, влекущие к потере или частичной утрате действенности мотивационных факторов на персонал с одновременной их корректировкой и переходом на новые условия стимулирования;

- постепенное отступление от традиционных моделей организации системы вознаграждения работников;
- внедрение современных отечественных или адаптацию зарубежных методик оценки индивидуальных количественно-качественных параметров труда;
- комплексный подход к разработке оценочных критериев труда, с максимально возможным учетом особенностей структуры личностного потенциала работников;
- дифференциацию показателей оценки результатов труда по специфике, содержанию и характеру трудовой деятельности.

В данном случае нельзя не отметить и другие рекомендации различных ученых-экономистов.

А. Хусаинова [8] в качестве одного из требования к организации системы вознаграждения труда выделяет ее обязательную ориентацию на действия по государственному регулированию заработной платы.

Н. Павленко [5] причисляет к этому требованию внедрение алгоритма последовательности их осуществления.

При этом Ф. Арутюнян [1] акцентирует свое внимание на противоположенной точке зрения, обосновывая необходимость в полной самостоятельности, как сельскохозяйственных организаций, так и обособленных трудовых коллективов в вопросах формирования всех составляющих механизма вознаграждения, принимая во внимание конкретные условия функционирования субъекта агробизнеса или его структурного подразделения.

Одновременно с этим Н. Быковская [2] основывается на системном подходе, объединяя выше изложенные составные части. То есть при создании механизма необходимо учитывать основы законодательного контроля оплаты труда и экономические масштабы деятельности организации, дополняя их учетом отраслевой специфики субъекта хозяйствования.

Мы же согласимся с такими авторами как А. Югай [9], Т. Зайцева [4], которые базируются на установление взаимосвязи системы стимулирующих компонентов и в целом вознаграждения труда со степенью его эффективности, рассматривая при этом итог каждого члена коллектива сельскохозяйственной организации.

Вместе с тем В. Гешель [3] подчеркивает альтернативность своей позиции, обосновывая бесперспективность тенденции увязки доходов работников в современных условиях с результатами их труда.

Однако наряду с построением механизма вознаграждения труда необходимо совершенствовать государственную поддержку закрепления молодых специалистов. Поскольку именно молодые квалифицированные специалисты являются одной из качественных точек роста эффективности функционирования и реновации аграрной экономики.

На уровне субъектов Российской Федерации реализуются целевые программы в отраслях агропромышленного комплекса, включающие меры по развитию системы обеспечения отрасли квалифицированными кадрами.

В рамках данных программ предусмотрены государственные выплаты с целью сглаживания процесса трудовой и жизненной адаптации молодых специалистов в условиях сельской местности. Эти выплаты разделяются на фиксированную в течение определенного периода времени повышенную заработную плату и субсидиарные средства на бытовое обустройство.

Для успешного формирования направлений региональной программы нами осуществлена критическая оценка программ Красноярского края, Тверской, Самарской и

Калужской областей.

В результате нее было установлено, что главным недостатком рассмотренных программ является неувязка финансовой базы обеспечения работника материальной помощью с его личными результатами труда.

Во многом акцент делается на временном факторе пребывания работника в сельскохозяйственной организации.

В этой связи, по нашему мнению, меры государственной финансовой поддержки молодых специалистов в регионе должны базироваться на установлении ее постепенной взаимосвязи с личным трудовым вкладом работника и его обязательном закреплении в сельскохозяйственной организации.

Ориентация менеджмента микро-, мезо- и макроуровней аграрного сектора региона на современные меры государственной поддержки и требования к построению эффективного механизма вознаграждения сельскохозяйственного труда, во многом позволит повысить его мотивационную направленность, урегулировать закрепляемость молодых работников и привести к увеличению эффективности деятельности действующего кадрового состава.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Арутюнян, Ф. Формы, системы и принципы организации заработной платы в современных сельскохозяйственных организациях [Текст] / Ф. Арутюнян // Нормирование и оплата труда в сельском хозяйстве. – 2012. – № 1. – С. 20-29.
2. Быковская, Н. Мотивационная направленность материального стимулирования работников сельского хозяйства [Текст] / Н. Быковская // Международный сельскохозяйственный журнал. – 2013. – № 2. – С. 26-29.
3. Гешель, В. Управление системой оплаты труда в сельхозорганизациях [Текст] / В. Гешель // АПК: экономика, управление. – 2012. – № 3. – С. 36-41.
4. Зайцева, Т. Стимулирование роста производительности труда в аграрном секторе [Текст] / Т. Зайцева // Нормирование и оплата труда в сельском хозяйстве. – 2014. – № 3. – С. 28-31.
5. Павленко, Н. Совершенствовать оплату труда в аграрном секторе экономики [Текст] / Н. Павленко // АПК: экономика, управление. – 2011. – № 4. – С. 42-45.
6. Формирование эффективного механизма управления человеческим капиталом в условиях обеспечения инновационного развития регионального аграрного сектора. Монография [Текст] / Н.И. Прока, Е.И. Ловчикова, А.А. Полухин, Т.М. Кузнецова, К.П. Каменева. – Орел: ООО Полиграфическая фирма «Картуш», 2013. – 228 с.
7. Состояние социально-трудовой сферы села и предложения по ее регулированию. Ежегодный доклад по результатам мониторинга [Текст]. – М.: ФГНУ «Росинформагротех», 2012. – 243 с.
8. Хусаинова, А. Основные принципы организации и построения системы оплаты труда в сельскохозяйственных предприятиях [Текст] / А. Хусаинова // Нормирование и оплата труда в сельском хозяйстве. – 2009. – № 31. – С. 10-17.
9. Югай, А.М. Оптимизация системы оплаты труда на сельскохозяйственных предприятиях [Текст] / А.М. Югай // Человек и труд. – 2010. – № 4. – С. 33-37.

Прока Нина Ивановна

ФГБОУ ВПО «Орловский государственный аграрный университет»
Доктор экономических наук, профессор, декан экономического факультета
302028, г. Орел, ул. Бульвар победы, д. 19
Тел.: (4862) 45-44-08
E-mail: niproka@mail.ru

Злобин Евгений Федорович

ФГБОУ ВПО Госуниверситет-УНПК

Доктор экономических наук, профессор, директор финансово-экономического института

302020, Орел, Наугорское ш., 29

Тел.: (4862) 43-26-11

E-mail: fiogtu@mail.ru

Фокин Максим Андреевич

ФГБОУ ВПО «Орловский государственный аграрный университет»

Студент 4 курса

302028, г. Орел, ул. Бульвар победы, д. 19

E-mail: fkinmaksim42@yandex.ru

N.I. PROCA, E.F. ZLOBIN, M.A. FOKIN

**ESTIMATION OF THE PRIORITY OF THE SYSTEM OF LABOUR
REMUNERATION IN THE COMPLEX OF PEOPLEWARE PROBLEMS
IN THE AGRARIAN SECTOR**

The successful realization of innovative tendencies of the development of the agrobusiness, effective and competitive activity of agricultural organizations on the modern stage mainly depends on peopleware in the agrarian sector of economics. The process of personnel potential formation in the agriculture is exposed to the different group of factors resulted from a specific character of industry. The most important of them is the level of income of workers. Under the influence of the relatively low wage level in the agrarian sector destabilization of the social and labour relationship occurs. As a result labour motivation of the workers to more productive work is reduced, the quality of living of the people, country unemployment becomes more critical, but the most important problem is deficit on the young skilled workers. All this predetermines the necessity of revelation of the degree of the interaction of two aspects of the problem – the remuneration and peopleware in the area of the agrarian labour. The subject of investigation is economic-organizing relationship concerning wages of workers in agroindustrial complex. The article reviewed and clarified some theoretical aspects concerning the issues of staffing and compensation of employees of agricultural organizations; the degree and nature of interdependence reward with quantitative security entities APK staff; they are the main directions of optimization mechanism to reward agricultural labour.

Keywords: *mechanism of remuneration of agrarian labour, peopleware of the agricultural organizations, the rate of remuneration of agrarian labour, young qualified staff, peopleware problems, the agrarian sector of economics, Orel region.*

BIBLIOGRAPHY (TRANSLITERATED)

1. Arutjunjan, F. Formy, sistemy i principy organizacii zarabotnoj platy v sovremennyh sel'skohozjajstvennyh organizacijah [Tekst] / F. Arutjunjan // Normirovanie i oplata truda v sel'skom hozjajstve. – 2012. – № 1. – S. 20-29.
2. Bykovskaja, N. Motivacionnaja napravlenost' material'nogo stimulirovanija rabotnikov sel'skogo hozjajstva [Tekst] / N. Bykovskaja // Mezhdunarodnyj sel'skohozjajstvennyj zhurnal. – 2013. – № 2. – S. 26-29.
3. Geshel', V. Upravlenie sistemoy oplaty truda v sel'hozorganizacijah [Tekst] / V. Geshel' // APK: jekonomika, upravlenie. – 2012. – № 3. – S. 36-41.

4. Zajceva, T. Stimulirovanie rosta proizvoditel'nosti truda v agrarnom sektore [Tekst] / T. Zajceva // Normirovanie i oplata truda v sel'skom hozjajstve. – 2014. – № 3. – S. 28-31.
5. Pavlenko, N. Sovershenstvovat' oplatu truda v agrarnom sektore jekonomiki [Tekst] / N. Pavlenko // APK: jekonomika, upravlenie. – 2011. – № 4. – S. 42-45.
6. Formirovanie jeffektivnogo mehanizma upravljenja chelovecheskim kapitalom v uslovijah obespechenija innovacionnogo razvitija regional'nogo agrarnogo sektora. Monografija [Tekst] / N.I. Proka, E.I. Lovchikova, A.A. Poluhin, T.M. Kuznecova, K.P. Kameneva. – Orel: OOO Poligraficheskaja firma «Kartush», 2013. – 228 s.
7. Sostojanie social'no-trudovoj sfery sela i predlozhenija po ee regulirovaniju. Ezhegodnyj doklad po rezul'tatam monitoringa [Tekst]. – M.: FGNU «Rosinformagroteh», 2012. – 243 s.
8. Husainova, A. Osnovnye principy organizacii i postroenija sistemy oplaty truda v sel'skohozjajstvennyh predpriyatijah [Tekst] / A. Husainova // Normirovanie i oplata truda v sel'skom hozjajstve. – 2009. – № 31. – S. 10-17.
9. Jugaj, A.M. Optimizacija sistemy oplaty truda na sel'skohozjajstvennyh predpriyatijah [Tekst] / A.M. Jugaj // Chelovek i trud. – 2010. – № 4. – S. 33-37.

Proca Nina Ivanovna

Orel state agricultural university
Doctor of economic sciences, professor, dean of economic faculty
302028, Orel, street of the Boulevard of the victory, 19
Ph.: (4862) 45-44-08
E-mail: niproka@mail.ru

Zlobin Evgeny Fedorovich

State University-ESPC
Doctor of economic sciences, professor, director of the Institute of finance and economics
302020, Orel, Naugorskoe sh., 29
Ph.: (4862) 43-26-11
E-mail: fioctu@mail.ru

Fokin Maksim Andreyevich

Orel state agricultural university
4th year student
302028, Orel, street of the Boulevard of the victory, 19
E-mail: fkinmaksim42@yandex.ru

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА КОРПОРАТИВНОМ УРОВНЕ

В статье рассмотрены особенности социально-трудовых отношений в современных российских условиях. Охарактеризовано состояние регулирования социально-трудовых отношений в современных реалиях российского государства. Определены причины и проблемы регулирования социально-трудовых отношений. Рассмотрены основные направления совершенствования регулирования социально-трудовых отношений в таких крупных компаниях, как ОАО «РЖД», ОАО «Газпром», ОАО «Сбербанк России». Предложены направления совершенствования регулирования социально-трудовых отношений в современных российских компаниях.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, регулирование, социальные гарантии, «корпоративная культура», охрана труда, заработная плата, наемный работник, работодатель, оптимизация персонала.

На протяжении всего периода формирования рыночной экономики в России происходили изменения в социально-трудовых отношениях. Они стали значительно сложнее, сформировались их новые типы и формы, была построена вертикальная система регулирования разнонаправленных интересов субъектов социально-трудовых отношений.

Трансформационные процессы в экономике породили как положительные, так и отрицательные явления в социально-трудовой сфере, что отразилось и на социально-трудовых отношениях, которые приобрели ряд особенностей.

На современном этапе развития экономической системы России в качестве таковых можно выделить следующие:

– современной основой функционирования социально-трудовых отношений является национальный менталитет, особая философия труда, в соответствии с которыми приоритет в регулировании трудовых отношений принадлежит неформальным договоренностям, в то время как трудовое законодательство порой отодвигается на второй план [4];

– преимущественно доминирующая роль работодателя в социально-трудовых отношениях;

– незнание работниками своих законных прав и отсутствие желания защищать их;

– нежелание большинства работников участвовать в формировании системы социального партнерства, принимать участие в комиссиях по заключению коллективных договоров;

– слабая роль государства и профсоюзного движения в регулировании социально-трудовых отношений;

– чрезмерная дифференциация доходов участников социально-трудовых отношений (наемные работники, менеджеры, собственники бизнеса) [5].

При рассмотрении проблем регулирования и совершенствования социально-трудовых отношений в российских организациях наибольшее распространение получили подходы, представленные в работах И.Д. Колмаковой, Е.М. Колмаковой, Н.А. Горелова, Р.П. Колосовой, Ю.Г. Одегова, Г.Э. Слезингера, А.И. Тучкова., Е.Г. Мамытова, Н.А. Тюленевой, К.С. Карасевой, О.В. Мраморновой, В.Е. Рябовой С.А. Жуковой, Е.В. Масленникова, В.С. Раковской.

Одной из главных особенностей российских социально-трудовых отношений является преобладание неформального регулирования трудовых отношений над формальным, причины которых заключаются в следующем:

- несовершенство действующего законодательства, с одной стороны, открывающего достаточно возможностей уклониться от соблюдения законов, с другой – предусматривающего слишком слабые и недостаточные санкции за их нарушение;
- готовность граждан работать без оформления трудового договора, гарантирующего соблюдение социальных гарантий, за низкую заработную плату;
- трудности для работодателей, связанные с соблюдением действующего законодательства (большие потери времени и денег, сложности формальных процедур);
- низкий уровень оплаты труда в формальном секторе экономики, общий низкий уровень жизни, толкающий граждан на любые приработки [2].

Наиболее распространенными проблемами в сфере регулирования социально-трудовых отношений в российских компаниях являются:

- произвольное снижение заработной платы;
- необоснованное увольнение, произвольное изменение условий трудовых договоров, отказы в их оформлении;
- расширение грубых форм нарушений трудовых прав, исключаящих или крайне затрудняющих возможности защиты трудовых прав работников (работа без оформления трудового договора, выплата «черной» заработной платы, отсутствие учета выполняемой работы и ее условий);
- распространение трехсторонних форм трудовых отношений (аутстаффинг), расширение использования подрядного труда, приводящего к снижению уровня трудовых отношений;
- несоответствие фактического содержания трудовых отношений оформляемым работодателями документам.

Состояние социально-трудовых отношений в современных условиях зависит от добросовестности и правовой культуры работодателя больше, чем от возможностей защиты и регулирования с помощью правовых норм.

Изменение процедуры коллективных переговоров, усложнение процедуры разрешения коллективных трудовых споров и забастовок, когда ее использование стало невозможным на практике, вместе со снижением полномочий профсоюзов отстаивать интересы работников привели к тому, что влияние работников существенно снизилось.

Нормативные акты, затрудняющие создание профсоюзов и осуществление ими деятельности (сложная на практике регистрация, зависимость полномочий профсоюза от его статуса и численности, снятие защиты с профсоюзных лидеров низового уровня, отсутствие механизмов защиты прав профсоюзов и защиты от антипрофсоюзной дискриминации). Все вышперечисленное свидетельствует о низком уровне развития законодательства в сфере защиты прав и интересов работников организации профсоюзами.

Совершенствование трудового законодательства должно быть направлено на обеспечение равноправия участников трудовых отношений, возможность создания и поддержания качественных рабочих мест, достойного труда для работников.

В то же время важнейшими направлениями совершенствования законодательства в рамках существующего ТК РФ, должны стать следующие:

- обеспечение права работников на свободу объединения, исключаящее вмешательство работодателей и государственных органов в создание профсоюзов и осуществлением ими своей деятельности, введение эффективных механизмов защиты профсоюзных прав и ответственности за их нарушение;

- обеспечение права полноценных и равных переговоров работников с работодателями в рамках процесса социального партнерства;
- либерализация законодательства о забастовках, упрощение процедуры организации забастовки, возвращение профсоюзам права организации забастовки;
- совершенствование механизмов защиты трудовых прав работников, в том числе от дискриминации, изменение системы мер ответственности за нарушение трудового законодательства;
- внесение изменений в ряд норм ТК РФ, которые на сегодняшний день позволяют манипулировать работниками и используются для нарушения их прав.

Одной из главных особенностей процессов трансформации в российской экономике является низкие темпы повышения стоимости рабочей силы по сравнению с ростом стоимости основных фондов и материально-технических ресурсов. Это, по мнению В.С. Раковской, неизбежно ведет к замедлению темпов обновления производственного аппарата и фактически способствует вытеснению техники дешевой рабочей силой, что, в свою очередь, может привести к деградации всего рынка труда в целом [6].

Политика заработной платы должна быть мотивирована справедливостью, а также тем, что небольшие разрывы в уровнях оплаты труда могли бы ускорить положительную динамику в организации.

Политика солидарности в области заработной платы является справедливой (по сути равная оплата труда за равный труд) и одновременно способствует более быстрому росту производительности труда в отличие от ситуации, когда заработная плата целиком определяется рынком.

Признание труда работника имеет не только материальный, но и морально-нравственный аспект, который выражается в использовании такого критерия качества трудовой жизни, как общественная полезность труда.

Работник должен знать, что организация, в которой он работает, делает полезную для общества работу и выполняет ее наилучшим образом, иначе у многих работников теряется чувство полезности их работы, падает уважение к себе, что ведет к снижению производительности труда.

Одним из ключевых направлений экономического развития в современных условиях является переход к инновационной экономике. Экономическое развитие России в последние годы показывает, что практически единственным фактором повышения конкурентоспособности страны на мировом рынке становится инновационный тип роста [3].

Сущность инноваций заключается в использовании достижений человеческого разума (новых идей, открытий, изобретений, усовершенствований и т.п.) для повышения эффективности деятельности в той или иной сфере [1].

Под инновационным типом развития понимается переход к обществу, которое способно изменяться, создавать стимулы для разработки, освоения и внедрения новых технологий, используя соответствующие формы организации производства и социально-трудовых отношений. Также в условиях инновационной ориентации хозяйственной деятельности выстраивание социально-трудовых отношений и оптимальное использование человеческого капитала в организациях служат ключевыми источниками экономического роста [3].

Анализ складывающихся в новых условиях локальных социально-трудовых отношений показывает, что приоритетным становится «инновационно-интеллектуальный» подход к управлению организацией. Он основывается на наиболее полном использовании интеллектуального, творческого потенциала человека [3].

В связи с этим показателем развития любой компании являются ее интеллектуальные ресурсы, носителями которых являются её работники.

Современный уровень развития корпоративной системы требует от всех его участников инициативы и творческого подхода, высокого уровня образования, знаний, культуры, профессионального мастерства и квалификации, где основное место занимают не приобретенный в годы профессионального обучения строго определенный круг знаний и навыков, а хорошее образование и творческие способности.

Следующий элемент, который поможет изменить ситуацию регулирования социально-трудовых отношений в организации – возможность профессионального роста и уверенность в будущем. Данное понятие рассматривается в концепции качества трудовой жизни в связи с тем, что эффективная реализация трудового потенциала работника невозможна без его профессионального роста.

В связи с этим, учитывая все эти обстоятельства, в рамках концепции совершенствования регулирования социально-трудовых отношений должны быть предусмотрены следующие меры:

- создание работнику условий для повышения его профессионально-квалификационного уровня, обеспечение постоянного обновления знаний и совершенствования навыков;

- назначение на должность должно осуществляться с учетом перспективы роста, т.е. должность предусматривает плановое повышение квалификации и переподготовку;

- возможность и необходимость продвижения по службе в результате признания профессиональных успехов работника в глазах коллектива, семьи и общества в целом;

- чувство уверенности в будущем в отношении своей занятости и дохода делает труд работника более продуктивным, позволяет полнее реализовать трудовой потенциал.

Совершенствуя концепцию качества трудовой жизни, развитие отношений с коллегами и возможность для работников участвовать в принятии организационных решений играет важную роль в регулировании социально-трудовых отношений.

Морально-психологический климат компании должен обеспечить хорошие взаимоотношения в коллективе. Вследствии этого необходимо создание таких условий и уровня качества трудовой жизни, когда каждый работник идентифицирует себя с фирмой и считает интересы фирмы своими собственными, что формирует «корпоративный дух» и «корпоративную культуру». Так же важным элементом качества трудовой жизни в компании является наличие и возможность использования социально-бытовой инфраструктуры организации.

Помимо материального стимулирования, особое место в повышении мотивации персонала играет мобилизация интеллектуального потенциала исполнителей, основанная на сочетании экономических и социальных факторов повышения удовлетворенности трудом, которая осуществляется в различных организационных формах: группах изучения и улучшения условий труда, инициативных группах по выдвиганию рационализаторских предложений.

В современных условиях для обеспечения должного качества трудовой жизни особую актуальность приобретает достойное место работы и правовая защищенность работника в организации.

Проблемный вопрос о достойном месте работы в жизни человека и регулировании социально-трудовых отношений требует рассмотрения воздействия индивидуальной трудовой жизни на другие стороны жизни, т.е. семейную жизнь, отношения с друзьями, знакомыми, возможность отдохнуть и развиваться духовно и физически.

Сверхурочные работы, командировки могут неблагоприятно сказываться на семейных отношениях. Все эти отрицательные моменты препятствуют увеличению и рациональному использованию свободного времени, что превращает труд в бремя, что, как следствие, снижает его результативность.

Соответственно, для предотвращения и устранения такого рода негативных моментов в социально-трудовых отношениях рекомендуется разработка программ гибких графиков работы.

Социальные льготы, которые служат дополнением к вознаграждению работников, осуществляются в рамках внутрифирменного социального страхования и в форме различных программ помощи и льготного обслуживания работников.

На долю выплат и льгот в настоящее время в России приходится около 30% фонда в компаниях. Значительно реже и в меньшей степени эти льготы предоставляются в мелких организациях и на новых фирмах, чем в крупных компаниях с надежным финансовым положением.

В настоящее время прослеживается пересмотр концепции управления персоналом в пользу подхода, основанного на глубоком вовлечении работника в дела фирмы, побуждении его к активному участию в производстве и управлении, которое предполагает обязательное введение широкой системы социальных льгот и выплат наряду с системами участия работников в прибылях и собственности компании.

Реализация данной концепции связана с большими трудностями, но в случае успеха дает высокий мотивационный эффект, что чаще всего и побуждает компании к ее внедрению.

Но, к сожалению, во многих компаниях наблюдается тенденция, которая заключается в том, что в большинстве своих социальных программ фирмы избегают предоставления бесплатных льгот, предпочитая принцип смешанного (с участием самого работника) долевого финансирования. В этой ситуации организация осуществляет экономию собственных средств и участвует в определении тех социальных программ, в которых работники нуждаются более всего.

Компании при развитии социально-трудовых отношений должны предоставить своим работникам план социального обеспечения и развития, который по мере разработки новых планов и программ и создания соответствующей материальной базы может быть пересмотрен или расширен.

В настоящее время в России в крупных компаниях происходит процесс совершенствования регулирования социально-трудовых отношений.

Так, в ОАО «РЖД» в рамках стратегии развития холдинга с 2003 года приоритетной задачей корпоративной политики в регулировании социально-трудовых отношений является обеспечение преобразований, проводимых в рамках реализации структурной реформы железнодорожного транспорта и внедрения новой системы управления холдинга «РЖД».

На начало 2014 г. численность персонала компании составила 925,3 тыс. чел.

Благодаря реализации системной политики в области регулирования социально-трудовых отношений и её развития обеспечивается сбалансированность кадрового состава ОАО «РЖД» и рациональное использование трудовых ресурсов.

Корпорация рассматривает персонал в качестве своего важнейшего актива.

Следует обратить внимание на то, что ключевым приоритетом холдинга «РЖД» как крупнейшего работодателя страны является реализация политики социальной ответственности перед работниками, обществом и государством.

Основными стратегическими задачами проводимой в холдинге «РЖД» социальной политики являются:

- повышение конкурентоспособности холдинга как работодателя;
- привлечение и закрепление в холдинге персонала необходимой квалификации;
- эффективное управление численностью персонала с учетом внедрения новой техники и современных технологий;
- внедрение компетентного подхода в управлении персоналом;
- формирование эффективного кадрового резерва;
- непрерывное развитие персонала;
- проведение эффективной молодежной политики и укрепление корпоративной культуры;
- совершенствование управления охраной труда;
- реализация эффективной социальной политики;
- эффективное управление персоналом и социальная поддержка;
- предоставление услуг в области здравоохранения [7].

Рассмотрим направления совершенствования регулирования социально-трудовых отношений в вертикально интегрированной корпорации-монополисте ОАО «Газпром» с численностью персонала 459,5 тыс. человек.

Стратегия регулирования социально-трудовых отношений ориентирована на поддержку достижения стратегических целей компании.

В 2013 г. стратегия по регулированию социально-трудовых отношений компании была актуализирована в соответствии с новой стратегией развития корпорации до 2025 года и рядом масштабных изменений.

В рамках актуализации стратегии по работе с персоналом были выделены ключевые направления деятельности и разработаны инициативы по их реализации, представленные в таблице 1.

Таблица 1 – Направления регулирования социально-трудовых отношений в ОАО «Газпром» [8]

Направления деятельности	Инициативы по реализации
1	2
Системный подбор и перемещение персонала	<ul style="list-style-type: none"> - обеспечение потребности бизнеса в персонале с дефицитными для компании компетенциями, включая резерв на ключевые позиции; - создание унифицированной инфраструктуры подбора персонала; - разработка целевых критериев эффективности процесса подбора персонала; - разработка стандартного плана адаптации новых сотрудников
Управление талантами, развитие компетенций и обучение	<ul style="list-style-type: none"> - создание эффективной системы планирования кадрового резерва; - разработка и внедрение целевых программ развития и обучения персонала на основе профессиональных, технических, управленческих, лидерских компетенций; - совершенствование работы с выпускниками учебных заведений и молодыми специалистами; - разработка и внедрение системы оценки кадрового потенциала и плана ускоренного развития ключевых сотрудников

Продолжение таблицы 1

1	2
Развитие систем мотивации и формирование культуры вовлеченности	- совершенствование корпоративной системы мотивации, вознаграждения и системы управления компенсационным пакетом; - совершенствование социального пакета; - разработка программы увеличения вовлеченности и продолжение развития корпоративной культуры; - разработка и внедрение программы удержания ключевых сотрудников
Развитие производительности и труда и организационной эффективности	- внедрение инструментов планирования численности и производительности труда; - разработка показателей организационной эффективности; - проведение регулярного мониторинга показателей организационной эффективности
Повышение эффективности системы по работе с персоналом	- создание системы мониторинга качества деятельности по работе с персоналом; - разработка и внедрение единой системы управления данными в сфере HR; - повышение уровня автоматизации

Исходя из этой таблицы основные направления совершенствования регулирования социально-трудовых отношений в ОАО «Газпром» заключаются в обеспечении компании высококвалифицированными работниками, привлечении и подготовке молодых работников, совершенствовании социальной политики.

ОАО «Сбербанк России» сегодня – это кровеносная система российской экономики, треть ее банковской системы. Банк дает работу и источник дохода каждой 150-й российской семье. В настоящее время в компании насчитывается около 270 тыс. человек в 22 странах присутствия.

За последние 5 лет в Сбербанке была создана современная система управления персоналом, в то время как коллектив банка существенно изменился как по своему составу, так и по основным характеристикам: был систематизирован HR-цикл: в основу подбора и карьерного развития сотрудников вошла оценка нужных банку компетенций, была построена система управления эффективностью деятельности (управление по целям), автоматизирован ряд критичных HR-процессов; была внедрена новая система мотивации и оплаты труда, а уровень доходов персонала был приведен к рыночному уровню, что позволило обеспечить прозрачность выплат для сотрудников и повысить эффективность финансовой составляющей мотивации; была реорганизована система массового обучения: под потребности бизнеса разработаны централизованные программы массового обучения в единых стандартах, унифицирована деятельность учебных центров в регионах, создан Корпоративный университет [10].

За несколько лет удалось запустить ряд инновационных проектов, не имеющих аналогов на рынке: например, «Карьерный портал» или «Виртуальная школа Сбербанка»; был в значительной степени обновлен состав руководителей банка как в центральном аппарате, так и в территориальных подразделениях. Произошло существенное омоложение коллектива.

Основными направлениями развития регулирования социально-трудовых отношений являются:

- повышение квалификаций и вовлеченности руководителей и специалистов;
- выход на международный уровень кадровых процессов и процедур;
- изменение системы подбора, продвижения, оценки результатов деятельности, оплаты труда, программы формирования кадрового резерва, системы обучения;
- внедрение новых стандартов развития руководителей.

Сопоставление основных направлений совершенствования регулирования социально-трудовых отношений в крупнейших российских компаниях позволяет сделать вывод, что важнейшими из них являются:

- повышение квалификации и эффективности работы специалистов, руководителей, рабочих;
- регулирование системы оплаты труда, численности персонала, социальная политика и поддержка;
- привлечение и адаптация молодых специалистов, рабочих;
- развитие «корпоративной культуры»;
- совершенствование системы управления охраной труда и безопасностью.

В настоящее время большинство компаний осуществляет оптимизацию численности персонала.

Проводя оптимизацию численности персонала, организации сокращают не только фонд оплаты труда и отчисления от него, но и все остальные расходы, связанные с персоналом.

Раньше всех оптимизацию численности начали проводить частные компании, затем госкорпорации.

Так, например, в ОАО «РЖД» по состоянию на 1 января 2010 г. численность работников снижена по отношению к уровню 2008 года на 7,7%, и составила 1075,7 тыс. чел., в том числе 305,8 тыс. руководителей и специалистов, среди которых 165,5 тыс. инженеров и 117,7 тыс. техников. В 2011 г. численность персонала компании составила 942,8 тыс. чел., в 2012 г. – 935,7 тыс. чел., в 2013 г. – 925,3 тыс. чел. В связи с замораживанием тарифов компании придется перевести на неполную неделю до 60 тыс. чел., также оптимизация персонала может затронуть до 3% сотрудников.

Однако не во всех крупных компаниях наблюдается сокращение персонала.

Так, в ОАО «Газпром» наблюдается обратная ситуация: на конец 2011 г. численность персонала составила 404,4 тыс. чел. На конец 2012 г. численность персонала выросла на 6,6% – до 431,2 тыс. чел. Согласно отчету, увеличение списочной численности по сравнению с данными на 31 декабря 2011 года связано с вхождением в состав группы ОАО «Газпром нефтехим Салават» и его дочерних обществ. При этом списочная численность работников основных обществ группы «Газпром» по добыче, транспортировке, подземному хранению и переработке газа составила 222,5 тыс. чел. [11].

Общая численность персонала Группы «Газпром» на конец декабря 2013 года составила 459,5 тыс. чел. [9].

В ОАО «Сбербанк России» в 2008 г. численность персонала составляла 300 тыс. чел. За период с 30 сентября 2008 г. по 30 сентября 2009 г. численность персонала снизилась на 5,1%, однако затем дела пошли вразрез со стратегией сокращений. На 1 октября 2009 года в группе Сбербанка было 254 тыс. сотрудников, 31 декабря 2010 года – 262 тыс., а к 31 декабря численность сотрудников Сбербанка выросла до 266 тыс. Последние известные данные – на 31 марта 2012 года численность составила 270 тыс. Таким образом, с 1 октября 2009 года по 31 марта 2012 года численность группы Сбербанка выросла на 6,3% [10].

В оптимизации персонала существуют определенные принципы. Для набора персонала и его эффективного использования следует использовать нормирование труда, технологическое оснащение и проработанную систему мотивации. Основными задачами в оптимизации персонала являются совершенствование существующей организационной структуры, а также ликвидация дублирующих и неэффективных функций.

Часто прослеживается тенденция чрезмерной оптимизации численности персонала.

Руководство компаний настолько увлекается оптимизацией, что порой сокращает большое количество рабочих, специалистов, что способствует снижению производительности труда.

При чрезмерном сокращении специалистов и аппарата управления снижается контроль над всеми процессами компании, и нагрузка перераспределяется на других работников.

В крупных компаниях в погоне за оптимизацией персонала разрабатываются корпоративные кодексы и внутренние нормы, и руководство настолько увлекается внешней стороной, что очень быстро теряет лояльность сотрудников. Руководство таких компаний начинает уменьшать заработные платы и премии, также не предпринимает никаких усилий для улучшения условий труда, мотивируя другими аспектами, а именно – экономией ресурсов.

Суммируя все вышесказанное, можно сделать вывод, что для совершенствования регулирования социально-трудовых отношений в российских компаниях необходимо предпринять следующие меры:

- регулирование заработной платы на принципах справедливости, путем снижения разницы между руководителями и работниками;

- совершенствование социальной политики (политика доходов работников, политика в отношении сотрудничества с профсоюзами, политика социального обеспечения) и предоставление услуг здравоохранения;

- улучшение условий труда путем снижения физической и нервно-психической напряженности, повышение уровня механизации и автоматизации трудоемких производственных процессов, совершенствование организации рабочих мест, организация приемов и методов труда, оптимизация темпа работы, режима труда и отдыха, улучшение транспортного обслуживания рабочих мест, научно обоснованное установление норм обслуживания оборудования и норм времени его обслуживания с учетом объема информации, чередование работ, требующих участия разных анализаторов и работ разной сложности и интенсивности, широкое использование персональных компьютеров в практике управления производством;

- совершенствование охраны и безопасности труда, создание и внедрение перспективных систем обучения персонала технике безопасности, внедрение новых технологий по охране труда, обеспечение непрерывного контроля за соблюдением техники безопасности;

- участие работников в принятии управленческих решений, проведение представительными органами работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, обсуждение вопросов работы организации, внесение предложений по ее совершенствованию, обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации, участие в разработке и заключении коллективных договоров.

Внедрение перечисленных предложений, по нашему мнению, будет способствовать значительному совершенствованию регулирования социально-трудовых отношений в

российских компаниях.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Агабеков, С.И. Инновации в России: системно-институциональный анализ [Текст] / С.И. Агабеков, Д.И. Кокурин, К.Н. Назин. – М.: ТрансЛит, 2011. – 376 с.
2. Давыденко, В.А. Социология неформальных отношений: экономика, политика, культура: Коллективная монография [Текст] / Под редакцией В.А. Давыденко. – Тюмень: Вектор-Бук, 2005. – 239 с.
3. Колмакова И.Д. Необходимость совершенствования социально-трудовых отношений при переходе к инновационной экономике [Текст] / И.Д. Колмакова, Е.М. Колмакова // Вестник Челябинского государственного университета. – 2013. – №3. – С.111-114.
4. Исаев, А.Л. Развитие институтов трудовых отношений в трансформируемой экономике [Текст] / А.Л. Исаев: автореф. дис. ... канд. экон.наук. – Саратов, 2008. – 22 с.
5. Масленникова, Е.В. Особенности развития социально-трудовых отношений в России [Текст] / Е.В. Масленникова // Вестник Челябинского государственного университета. – 2012. – №3. – С.98-101.
6. Раковская, В.С. Стратегия регулирования системы социально-трудовых отношений в Российской Федерации [Электронный ресурс] / В.С. Раковская // Российский экономический Интернет-журнал / Акад. труда и социальн. отношений. – Режим доступа: www.e-rej.ru/Articles/2006/Rakovskaya.pdf (дата обращения: 16.08.2014).
7. Официальный сайт ОАО «РЖД» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rzd.ru> (дата обращения: 10.08.2014).
10. Официальный сайт ОАО «Сбербанк России» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.sberbank.ru>. (дата обращения: 11.08.2014).
8. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://csr2013.gazprom-neft.ru/ru/hr_development/policy_and_personnel_management. (дата обращения: 15.08.2014).
9. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gazpromquestions.ru/about>. (дата обращения: 11.08.2014).
10. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://izvestia.ru/news/529967>. (дата обращения: 11.08.2014).
11. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.tatgazinvest.ru/article/1689/22>. (дата обращения: 11.08.2014).

Наумов Алексей Иванович

Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю.А. (СГТУ им. Гагарина Ю.А.)
Аспирант кафедры «Экономическая теория и экономика труда»
410054, г. Саратов, ул. Политехническая, 77
E-mail: Naumov_A.1991@mail.ru

A.I. NAUMOV

THE MAIN DIRECTIONS OF IMPROVING THE REGULATION OF SOCIO-LABOUR RELATIONS AT THE ENTERPRISE LEVEL

In the paper features of labor relations in contemporary Russian economy are considered. The reasons and problems in improvement of regulation of the labor relations are defined. The state of regulation of labor relations in Russia is characterized. The main directions of improvement of labor relations regulation in large companies, such as JSC «Russian Railways», JSC «Gazprom», JSC «Sberbank of Russia» are considered. The main directions of improvement of labor relations regulation in the modern Russian companies are offered.

Keywords: social and labor relations, regulation, social guarantees, «corporate culture», labor protection, salary, hired worker, employer, optimization of the personnel.

BIBLIOGRAPHY (TRANSLITERATED)

1. Agabekov, S.I. Innovacii v Rossii: sistemno-institucional'nyj analiz [Tekst] / S.I. Agabekov, D.I. Kokurin, K.N. Nazin. – M.: TransLit, 2011. – 376 s.
2. Davydenko, V.A. Sociologija neformal'nyh otnoshenij: jekonomika, politika, kul'tura: Kollektivnaja monografija [Tekst] / Pod redakciej V.A. Davydenko. – Tjumen': Vektor-Buk, 2005. – 239 s.
3. Kolmakova I.D. Neobhodimost' sovershenstvovanija social'no-trudovyh otnoshenij pri perehode k innovacionnoj jekonomike [Tekst] / I.D. Kolmakova, E.M. Kolmakova // Vestnik Cheljabinskogo gosudarstvennogo universiteta. – 2013. – №3. – S.111-114.
4. Isaev, A.L. Razvitie institutov trudovyh otnoshenij v transformiruemoj jekonomike [Tekst] / A.L. Isaev: avtoref. dis. ... kand. jekon.nauk. – Saratov, 2008. – 22 s.
5. Maslennikova, E.V. Osobennosti razvitija social'no-trudovyh otnoshenij v Rossii [Tekst] / E.V. Maslennikova // Vestnik Cheljabinskogo gosudarstvennogo universiteta. – 2012. – №3. – S.98-101.
6. Rakovskaja, B.C. Strategija regulirovanija sistemy social'no-trudovyh otnoshenij v Rossijskoj Federacii [Jelektronnyj resurs] / B.C. Rakovskaja // Rossijskij jekonomicheskij Internet-zhurnal / Akad. truda i social'n. otnoshenij. – Rezhim dostupa: www.e-rej.ru/Articles/2006/Rakovskaya.pdf (data obrashhenija: 16.08.2014).
7. Oficial'nyj sajt OAO «RZhD» [Jelektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa: <http://www.rzd.ru> (data obrashhenija: 10.08.2014).
10. Oficial'nyj sajt OAO «Sberbank Rossii» [Jelektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa: <http://www.sberbank.ru>. (data obrashhenija: 11.08.2014).
8. [Jelektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa: http://csr2013.gazprom-neft.ru/ru/hr_development/policy_and_personnel_management. (data obrashhenija: 15.08.2014).
9. [Jelektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa: <http://www.gazpromquestions.ru/about>. (data obrashhenija: 11.08.2014).
10. [Jelektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa: <http://izvestia.ru/news/529967>. (data obrashhenija: 11.08.2014).
11. [Jelektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa: <http://www.tatgazinvest.ru/article/1689/22>. (data obrashhenija: 11.08.2014).

Naumov Alexei Ivanovich

Saratov state technical university named after Gagarin Y.A.

Postgraduate student of the department «Economic theory and labor economics»

410054, Saratov, street Polytechnic, 77

E-mail: Naumov_A.1991@mail.ru

И.В. АЛЕКСЕЕВ, Е.В. РИБОКЕНЕ

ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ФРАНЧАЙЗИНГОВЫМИ ПРЕДПРИЯТИЯМИ

В статье рассматривается место и роль корпоративных информационных систем в автоматизации операционной деятельности франчайзинговых предприятий. Авторами показаны возможные методы выбора программного обеспечения для повышения эффективности бизнес-процессов внутренних подразделений франчайзинговых предприятий.

Ключевые слова: корпоративные информационные системы, франчайзинг, управление предприятием, инновационные технологии.

Условия экономической нестабильности и высокая диверсификация факторов внешней среды формируют новые подходы к процессам принятия управленческих решений. Данные требования современного бизнеса находят свое отражение в поиске актуальной информации о текущем состоянии и перспективах деятельности предприятий.

Для сбора аналитических сведений требуется разработка многоступенчатых механизмов, которые позволили бы совместить медийные потоки при помощи разработанной системы управления бизнес-процессами по регламентированным краткосрочным и долгосрочным целям.

Одним из эффективных инструментов, применяемых при комплексном подходе к управлению предприятием, являются корпоративные информационные системы (КИС). По мнению академика И.Н. Букреева, представленное решение наиболее технологично реализовано в программных продуктах зарубежных производителей – в результате многочисленных экспериментов, проведенных в различных странах, на предприятиях разного масштаба и разных сфер производства [6].

Озвученные выводы подтверждаются исследованиями аналитического агентства Gartner. Согласно их последним отчетам, мировыми лидерами на рынке услуг в области предоставления КИС в 2013 году являлись компании PricewaterhouseCoopers, IBM, Cognizant, Deloitte, Accenute, Capgemini [8].

На российском рынке западные разработчики программного обеспечения уступают место отечественным вендорам таким, как:

- 1С:CRM;
- AsoftCRM;
- BPMonline [3].

Появление расширенного ассортимента корпоративных информационных систем стало возможно благодаря всесторонней персонализации задач к электронному продукту со стороны бизнеса.

С нашей точки зрения, данный тренд с каждым годом будет приобретать все большую актуальность, т.к. готовые программные решения не всегда адаптированы к предприятиям конкретной отрасли.

Выбор необходимых ИТ-сервисов для франчайзинговых предприятий должен осуществляться в индивидуальном порядке, учитывающем потребности конкретного экономического субъекта, уровень его автоматизации, квалификацию персонала, масштабы сети и т.п.

В этой связи разделение корпоративных ИТ-сервисов на три сегмента: поддержка

клиентов, поддержка приложений для бизнеса и поддержка ИТ-инфраструктуры – позволит франчайзинговым предприятиям упростить процесс внедрения КИС на начальном этапе путем фильтрации массива программных решений. Этот процесс обладает цикличностью вследствие постоянного повышения показателей эффективности конкурентного окружения.

Таким образом, корпоративная информационная система масштабируется по следующим параметрам (Рис. 1):

1) производительность характеризуется гибкостью информационной системы при постановке задач любого уровня.

Примером показателя производительности на уровне ИТ-сервиса может быть время отклика системы на выполнение операций, связанных с формированием отчетов;

2) функциональность идентифицирует поставленную задачу и создает потенциальную сферу ее применения, адаптированную к действующим компонентам информационной системы;

3) конфиденциальность связана с построением защитных барьеров от несанкционированного доступа к различного рода информации (текстовая, графическая).

Информационная система должна обладать всеми необходимыми стандартами безопасности, которые подтверждаются независимой сертификацией. Эти задачи решаются комплексно как с помощью организационных мероприятий, так и на уровне операционных и прикладных систем [5];

4) надежность определяется средним значением временного интервала между сбоем сервиса и его полным восстановлением в штатном режиме работы;

5) автономность характеризует способность информационной системы к доработке со стороны отдельной группы разработчиков.



Рисунок 1 – Свойства масштабируемости корпоративных информационных систем

Принимая во внимания сложившиеся требования к информационным системам, необходимо последовательно планировать организацию процесса управления франчайзинговой сетью с использованием данных бизнес-технологий, поскольку их эффективность зависит от того, насколько этот процесс будет автоматизирован в рамках конкретного предприятия.

Прав известный экономист В.А. Погонин, утверждая, что искусство создания таких систем – в сбалансированной интеграции этих технологий и соответствующих программных и аппаратных средств [7].

Ряд современных концептуальных подходов к выбору корпоративных информационных систем рассмотрен и развит российскими учеными: С.В. Питеркиным, Н.А. Оладовым и Д.В. Исаевым. Так, по мнению этих специалистов, данное решение состоит из 4-х этапов (Рис. 2) [6].

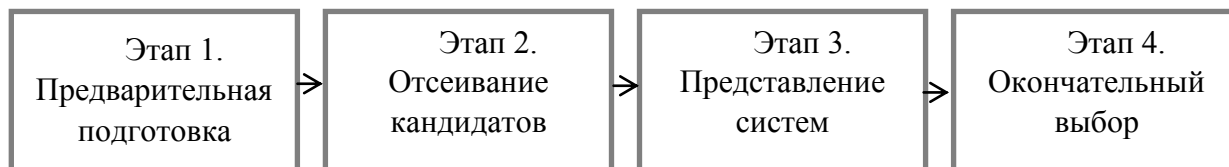


Рисунок 2 – Последовательность действий по выбору корпоративной информационной системы

Предложенная авторами методология раскрывает базовые аспекты перехода предприятия к процессу автоматизации внутренних и внешних информационных потоков.

Специалисты предупреждают, что срок выбора КИС не должен превышать 6-8 месяцев.

Ошибки, допущенные в данной сфере, могут привести к финансовым и временным потерям. Для снижения подобных рисков мы предлагаем адаптировать детализацию этапов выбора корпоративной информационной системы, представленную на рисунке 2, опираясь на инновационные технологии в области управления предприятием.

На подготовительном этапе процесса внедрения автоматизированной системы необходимо собрать компетентную группу из внутреннего персонала и внешних консультантов с целью выбора оптимального продукта. Следует подчеркнуть, что эффективность системы должна отражаться не только на отдельных подразделениях, но и на деятельности всего предприятия в целом [1]. Этот фактор позволяет экономическому субъекту сохранить свою устойчивость и восприимчивость к условиям внешней среды. Предприятия, которые впервые планируют синхронизировать свою деятельность с информационной системой, должны составить список требований к программному обеспечению для систематизации его функциональных составляющих.

Второй этап рассматриваемого процесса направлен на анализ коммерческих предложений поставщиков корпоративных информационных систем. В настоящее время данный сегмент представлен разработками отечественных и зарубежных компаний.

От объема требований, предъявляемых к программному обеспечению, будут зависеть временные затраты по их фильтрации.

Сбалансированное количество кандидатов при настроенных критериях отбора должно составлять не более 10.

Автоматизировать данную деятельность целесообразно при помощи тендеров.

Современные электронные площадки по организации конкурсов позволяют проводить открытые торги с различными уровнями задач.

Третий этап анализируемого процесса сводится преимущественно к прямым встречам с потенциальными поставщиками корпоративных информационных систем. При этом демонстрации презентаций консультантами должны быть сфокусированы на конкретной сфере деятельности предприятия.

SWOT-анализ по каждой системе позволит группе, ответственной за выбор программного обеспечения, составить описание наиболее важных бизнес-процессов и областей предприятия, где система, по их мнению, обладает преимуществами или недостатками.

Предварительное тестирование КИС должно осуществляться на определенной фокус-группе из различных подразделений предприятия. По нашему мнению, данный шаг позволит получить независимую обратную связь с внутренним персоналом.

Сроки и объемы производственной процедуры определяются руководителем группы выбора совместно с поставщиками КИС.

Финальным этапом процесса выбора программного обеспечения является определение группы разработчиков. После комплексного анализа презентаций и тестирования продукта высшему руководству должны быть представлены итоговые списки кандидатов.

Окончательное решение о выборе конкретного варианта программного обеспечения принимается исходя из соотношения «функциональность/качество/стоимость».

Оценка рейтингов разработчиков КИС, анализ неудачных примеров внедрения систем и консультации внешних специалистов помогут предприятию в оптимальном выборе необходимого продукта. Далее на основе проектных спецификаций производится детальное проектирование, которое описывает программную архитектуру с учетом всех компонентов проекта [2].

Повышение эффективности управления франчайзинговой сетью сегодня выходит за рамки отдельного предприятия, объектом деятельности все больше становится рынок товаров и услуг, а взаимодействие с клиентской базой смещается в сторону интерактивности [4]. Такое развитие направлений бизнеса приводит к адаптации информационных потоков экономических субъектов с современным программным обеспечением. Данные тенденции формируют особый стиль оптимизации бизнес-процессов, переводя их на уровень комплексного взаимодействия с партнерами и поставщиками.

Таким образом, корпоративные информационные системы приобретают статус основной экономической среды предприятия.

Развитие инновационной функциональности подразделений франчайзинговой сети нацелено на повышение ответственности менеджмента за принятие управленческих решений, а также расширение объемов информации, поступающих в процессе операционной деятельности.

На основе информационной базы инновационных проектов у бизнес-структур появится возможность строить программы долгосрочного инвестирования, основываясь на объективных оценках будущего [9].

Создание корпоративной базы знаний станет связующим звеном между принятой и планируемой стратегией развития предприятия.

Потребность в повышении эффективности управления, в обеспечении регламентированного соответствия информационных потоков действующим бизнес-процессам, в увеличении объемов электронного документооборота и формировании управленческих решений является базисом для развития современных корпоративных информационных систем на предприятиях сферы франчайзинга.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бобылева, М.П. Корпоративные информационные системы и технологии электронного документооборота: новый потенциал управленческой интеграции [Текст] / М.П. Бобылева // Деньги и кредит. – 2007. – №12. – С. 60-67.
2. Зыков, С.В. Основы проектирования корпоративных информационных систем [Текст] / С.В. Зыков. - М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. – 431 с.
3. Коломыченко, М. «1С» лидирует на рынке CRM-систем по числу внедрений [Электронный ресурс] / М. Коломыченко. – Режим доступа: <http://corp.cnews.ru/news/top/index.shtml?2014/04/23/569481>
4. Новикова, Г.М. Корпоративные информационные системы: Учебное пособие [Текст] / Г.М.Новикова. – М.: РУДН, 2008. – 94 с.
5. Олейник, П.П. Корпоративные информационные системы [Текст] / П.П. Олейник. – М: Питер, 2012. – 174 с.
6. Точно вовремя для России. Практика применения ERP-систем [Текст] / С.В. Питеркин, Н.А. Оладов, Д.В. Исаев. - М.:Альпина бизнес букс, 2005. – 368 с.
7. Корпоративные информационные системы [Текст] / В.А. Погонин, А.Г. Схиртладзе, С.И. Татаренко, С.Б. Путин. – Тамбов: ФГБОУ ВПО«ТГТУ», 2012. – 144 с.
8. Patrick J. Sullivan, Ed Thompson. Magic Quadrant for CRM Service Providers, Worldwide [Электронный ресурс]. – Режим доступа:<https://www.gartner.com/doc/2592020/magic-quadrant-crm-service-providers>
9. Смирнов, В.Т. Состояние инновационного потенциала России и факторы повышения инновационной активности бизнеса [Текст] / В.Т. Смирнов, Т.В. Алексашина // Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки. – 2010. – № 2-1. – С. 47-51.

Алексеев Игорь Владимирович

ЧОУ ВО «Московский университет им. С.Ю.Витте», г. Москва
Аспирант кафедры «Менеджмент и маркетинг»
115432, Москва, 2-й Кожуховский проезд, д. 12, стр. 1
Тел.: 7 (495) 500-03-63
E-mail: rznpost@mail.ru

Рибокене Елена Владимировна

ЧОУ ВО «Московский университет им. С.Ю.Витте», г. Москва
Доцент, декан факультета управления
115432, Москва, 2-й Кожуховский проезд, д. 12, стр. 1
Тел.: 7 (495) 500-03-63
E-mail: eribokene@muiiv.ru

I. V. ALEXEEV, E. V. RIBOKENE

INFORMATION SUPPORT OF FRANCHISORS MANAGEMENT SYSTEM

The article deals with the place and role of the corporate information systems in the field of the automation of the franchisors' operating activities. The authors showed the possible methods of selecting the software in order to improve the efficiency of business processes of the franchisors' divisions.

Keywords: *corporate information systems, franchising, business management, innovation technologies.*

BIBLIOGRAPHY (TRANSLITERATED)

1. Bobyleva, M.P. Korporativnye informacionnye sistemy i tehnologii jelektronnoho dokumentooborota: novyj potencial upravlencheskoj integracii [Tekst] / M.P. Bobyleva // Den'gi i kredit. – 2007. – №12. – S. 60-67.
2. Zykov, S.V. Osnovy proektirovanija korporativnyh informacionnyh sistem [Tekst] / S.V. Zykov. - M. : Izd. dom Vysshej shkoly jekonomiki, 2012. – 431 s.
3. Kolomychenko, M. «1S» lideruet na rynke CRM-sistem po chislu vnedrenij [Jelektronnyj resurs] / M. Kolomychenko. – Rezhim dostupa: <http://corp.cnews.ru/news/top/index.shtml?2014/04/23/569481>
4. Novikova, G.M. Korporativnye informacionnye sistemy: Uchebnoe posobie [Tekst] / G.M.Novikova. – M.: RUDN, 2008. – 94 s.
5. Olejnik, P.P. Korporativnye informacionnye sistemy [Tekst] / P.P. Olejnik. – M: Piter, 2012. – 174 s.
6. Tochno vovremja dlja Rossii. Praktika primenenija ERP-sistem [Tekst] / S.V. Piterkin, N.A. Oladov, D.V. Isaev. - M.:Al'pina biznes buks, 2005. – 368 s.
7. Korporativnye informacionnye sistemy [Tekst] / V.A. Pogonin, A.G. Shirladze, S.I. Tatarenko, S.B. Putin. – Tambov: FGBOU VPO«TGTU», 2012. – 144 s.
8. Patrick J. Sullivan, Ed Thompson. Magic Quadrant for CRM Service Providers, Worldwide [Jelektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa:<https://www.gartner.com/doc/2592020/magic-quadrant-crm-service-providers>
9. Smirnov, V.T. Sostojanie innovacionnogo potenciala Rossii i faktory povyshenija innovacionnoj aktivnosti biznesa [Tekst] / V.T. Smirnov, T.V. Aleksashina // Izvestija Tul'skogo gosudarstvennogo universiteta. Jekonomicheskie i juridicheskie nauki. – 2010. – № 2-1. – S. 47-51.

Alexeev Igor Vladimirovich

Private Educational Institution of Higher Professional Education Moscow Witte University
Ph.D-student of the department of the management and marketing
115432, Moscow, 2nd Kozhukhovskiy proezd, 12 (1)
Ph.: 7 (495) 500-03-63
E-mail: rznpost@mail.ru

Ribokene Elena Vladimirovna

Private Educational Institution of Higher Professional Education Moscow Witte University
Ph.D., dean of faculty of management
115432, Moscow, 2nd Kozhukhovskiy proezd, 12 (1)
Ph.: 7 (495) 500-03-63
E-mail: eribokene@muiv.ru

А.И. ТИХОМИРОВ

МОДЕРНИЗАЦИЯ И ИНТЕНСИФИКАЦИЯ СВИНОВОДСТВА РОССИИ В СОВРЕМЕННЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ

Проанализировано современное состояние технологического развития свиноводства России. Рассмотрена техническая, технологическая и продуктовая импортозависимость отечественного свиноводства. Определены основные экспортеры и уровень самообеспеченности страны свининой. Предложены направления развития на основе технической и технологической модернизации отрасли.

Ключевые слова: свиноводство, санкции, импортозамещение, эффективность, технология, интенсификация производства, модернизация, племенная ценность, метод BLUP.

Свиноводческая продукция занимает значительный сегмент продовольственного рынка России. Свинина является основным сырьем для мясоперерабатывающей промышленности, на долю которой в производстве колбасных изделий приходится до 70%. Кроме того, наряду с птицей свинина – наиболее доступный вид мяса для населения.

На сегодняшний день свиноводство является одной из немногих отраслей АПК России, показывающих хорошую эффективность в современных экономических условиях. В течение последних шести лет благодаря созданной Правительством РФ благоприятной инвестиционной привлекательности отрасли (таможенно-тарифное регулирование, налоговые льготы, субсидированные инвестиционные кредиты) в секторе промышленного свиноводства обеспечивалась ведение расширенного воспроизводства.

Прибыльность отрасли помимо возвратности кредитов дала дальнейший стимул для развития комбикормового производства, мощностей по убою и переработке свинины, логистики, дистрибуции, переработке отходов в альтернативные виды энергии.

Всего в 2008-2013 гг. в отрасль было вложено не менее 300 млрд. руб. частных инвестиций, в том числе более 200 млрд. руб. в виде субсидируемых кредитов. Конструктивное сотрудничество бизнеса и господдержка позволили сформировать в этот период оптимальную протекционистскую политику, ограничившую импорт мяса, обеспечившую условия для устойчивого развития отечественного свиноводства (табл. 1).

При этом основная заслуга в росте производства свинины принадлежит вновь построенным, либо предприятиям, прошедшим капитальную реконструкцию и модернизацию.

Всего за 2008-2013 гг. введено 244 новых объекта, 175 модернизированы, общий объем производства свиней на убой (в живой массе) за пять лет увеличился на 34,1% или на 919 тыс. т и составил в 2013 году 3,61 млн. т. При этом в основе этой модернизации – внедрение самых современных технологий содержания, кормления, эффективное управление репродукцией. В качестве племенного материала на вновь введенных мощностях широко используются животные с лучшей генетикой от ведущих мировых компаний DanBred, Topigs, Нурог и др.

Однако, усиление кризисных явлений в экономике и нарастание напряженности политической обстановки, введение ограничений и запретов на торговлю продовольственными товарами, заставляет находить все новые рынки реализации животноводческой продукции.

Особенно остро для Российской Федерации на сегодняшний день встал вопрос об обеспечении продовольственной безопасности страны и замещении импорта продукции

животного происхождения из стран, против которых Правительство РФ ввело ответные санкционные меры.

Таблица 1 – Основные параметры развития свиноводства России в 2008-2013 гг.*

Показатели	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.
Организационно-экономические параметры						
Количество вновь построенных свиноводческих объектов и подвергнутых реконструкции и модернизации, единиц	162	64	79	50	25	39
Производство свинины во всех категориях хозяйств (в убойной массе): всего, млн. т	2	2,2	2,3	2,4	2,49	2,8
Поголовье свиней во всех категориях хозяйств, млн. голов	16,2	17,2	17,2	17,3	18,8	19,1
В том числе, %: в сельхозорганизациях	57,2	61,5	62,5	66,2	72,7	77,1
в крестьянских (фермерских) хозяйствах	4,9	4,5	4,6	3,9	2,9	2,4
в личных подсобных хозяйствах	37,9	34	32,6	29,9	24,3	20,5
Рентабельность от реализации мяса свинины, %	12,6	27,7	25,6	25,9	30,6	8,3
Технологические параметры						
Среднесуточный прирост при выращивании и откорме, г	385	414	439	465	477	504
Живая масса одной головы свиней (реализованной на убой), кг	99	102	103	103	104	106
Выход приплода на 100 маток, головы	2043	2255	2278	2455	2739	2742
Падеж свиней к обороту стада, %	11,7	11,2	11,4	10,7	10,5	10,7

*рассчитано автором на основании данных Росстата [7]

Несмотря на то, что за последние годы благодаря проводимой государственной политики и реализации Национального проекта «Развитие АПК» (2006-2007 гг.) и «Государственной программы развития сельского хозяйства на 2008-2012 гг.», самообеспеченность страны этим видом мяса составила 75%, но еще остро стоит вопрос о импортозамещении свинины на внутреннем рынке (табл. 2).

В этой связи исследование мирового рынка свинины приобретает особое значение, как с целью налаживания новых экономических связей с ведущими импортерами, так и приобретения передового опыта организации свиноводческого производства.

Таблица 2 – Российский импорт свинины в 2011-2013 гг.*

Показатели	Количество стран	2011 год		2012 год		2013 год		Доля в общем импорте свинины, %
		тыс. тонн	цена, долларов за тонну	тыс. тонн	цена, долларов за тонну	тыс. тонн	цена, долларов за тонну	
Импортировано всего свинины, тыс. тонн		717,6	3 236,5	735,5	3340	619,8	3445	100
Экспортеры, не попавшие под запрет	6	192,8	3276,9	156,9	3226,9	165,1	3398,5	24,8
Экспортеры, попавшие под запрет	21	524,8	3196,1	578,6	3370,9	457,7	3491,5	75,2
в т.ч. 10 стран-лидеров	10	628,4	3232	639,4	3420,7	526	3486,2	86,8
из них: попавшие под запрет	9	494,1	3231,1	515	3443,9	397,4	3495,6	68,1
Канада		114,8	3038,3	181,3	3149,5	79,4	3103	18,1
Германия		111,2	3192,4	87,6	3477,2	82,7	3525	13,6
Дания		80,8	3238,9	60,9	3797,9	98,1	3573	11,1
США		59,7	3224,5	88,1	3322,4	5,9	3201	8,0
Испания		51,9	3413,5	60,2	3457,6	35,4	3731	7,1
Франция		35,2	2812,5	23,1	2943,7	27,3	3212	4,1
Бельгия		14	3514,3	12,3	3626	18,7	3710	2,2
Нидерланды		12,4	3145,2	1,1	3537	30,1	3608	2,1
Ирландия		14,1	3500	0,4	3684,2	19,8	3797	1,8
не попавшие под запрет	1	134,3	3233	124,4	3211,4	128,6	3402	18,7
Бразилия		134,3	3233	124,4	3211,4	128,6	3402	18,7

*рассчитано автором на основании данных Федеральной таможенной службы РФ [1]

Современное мировое свиноводство характеризуется своим динамичным развитием, основанным на эффективном использовании интенсивных технологий производства, постоянным повышением продуктивности животных, а также строгим соблюдением экологических требований.

За последние годы мировому свиноводству удалось добиться существенного повышения продуктивности и достижения высоких показателей экономической эффективности отрасли во многом благодаря совершенствованию схем кормления, внедрению прогрессивных технологий содержания свиней и использованию передовых достижений селекции и генетики.

Несмотря на положительные тенденции в последние годы, в целом отечественное свиноводство проигрывает в конкурентной борьбе мировым лидерам, что обусловлено объективными причинами. По основному показателю конверсии корма отечественное

свиноводство существенно отставало от стран с развитым свиноводством [4]. Вплоть до начала реализации государственной программы «Развитие АПК» в стране преобладали низкоэффективные технологии: свиноводческие комплексы в среднем расходовали на 1 кг привеса 5,8 корм. ед, сельхозпредприятия 7,9 корм. ед.

Положительные тенденции в формировании племенных ресурсов и развитие кормопроизводства, качественное улучшение белковосоставляющей части рационов свиней, интенсивное использование премиксов позволили изменить ситуацию. На сегодняшний день большинство свиноводческих предприятий уже расходуют менее 4 кг корма на 1 кг произведенной свинины в живой массе.

Наметившийся позитивный тренд в этом направлении позволяет надеяться на дальнейшее повышение эффективности использования кормовых ресурсов (табл. 3).

Таблица 3 – Технологические параметры развития свиноводства*

Показатели	Единицы измерения	Европа, Северная Америка	Россия		
			высоко-эффективные	эффективные	низко-эффективные
На 1 свиноматку в год: получено поросят произведено мяса	голов кг	27 2190	25 2100	24 2016	18 1400
Среднесуточный привес на откорме	грамм	778	760	680	520
Конверсия корма на откорме	кг	2,76	3,0	3,6	5,6
Продолжительность откорма	дней	160	168	175	200
Убойный выход	%	79	75	73	69
Выход постного мяса из туши	%	63	60	58	52

*данные Министерства сельского хозяйства РФ [6]

В то же время следует отметить, что за последние три года наметилась позитивная тенденция в снижении технологической импортозависимости отечественного свиноводства, что, в первую очередь, связано с интенсивным развитием племенных свиноводческих предприятий в нашей стране и увеличением производства ремонтного молодняка (табл. 4).

Однако, анализ продуктивных качеств свиней в племенных хозяйствах показывает, что генетические возможности отечественных и завезенных по импорту пород свиней, адаптированных к российским условиям реализуются не в полном объеме. Ключевыми аспектами, сдерживающими отечественное свиноводство, являются не племенная работа, а организационно-технологические факторы, к которым, в первую очередь, следует отнести:

- недостатки в организации труда;
- несоответствующий продуктивности уровень кормления;
- недостаток материально-технической и производственной базы.

Переориентирование ведущих мировых производителей получать все более постную свинину, вызванное изменением покупательских предпочтений, привело к изменению

подходов к организации всей технологической цепочки производства, от пересмотра вектора селекционно-племенной работы и кормления свиней до технологических нововведений в сфере переработки, транспортировки и реализации свиноводческой продукции.

Таблица 4 – Технологическая импортозависимость свиноводства России*

Показатели	Значения		
	2011 г.	2012 г.	2013 г.
Импорт свиней живых, тыс. голов	772,7	441,4	79,6
Получено свинины от импортированных животных, тыс. тонн	63,8	36,4	6,6
Произведено свинины, тыс. тонн	2344,3	2426,4	2676,3
Доля свинины, полученной от импортированных животных в общем производстве, %	2,7	1,5	0,2

*рассчитано автором на основании данных Федеральной таможенной службы РФ [1]

Изменились способы доставки пищевых продуктов потребителю – возникли «холодные цепочки», увеличились сроки хранения и другие параметры, связанные с удовлетворением покупательского спроса.

При этом особое внимание уделяют техническим особенностям и технологическим параметрам работы современной свинофермы.

Так, на сегодняшний день технологии интенсивного производства свинины основываются, в первую очередь, на качественно новых животных, обладающих высоким потенциалом продуктивности, которые обеспечивают производство большего количества продукции за более короткий технологический цикл. Их использование снижает потребность в станкоместах для одновременной постановки животных, а, следовательно, способствует значительной экономии общей площади застройки и оборудования для комплекса.

На увеличение производства продукции свиноводства, повышение ее эффективности оказывают влияние ряд факторов, которые со временем подвергаются существенным изменениям, как по направленности, так и по степени воздействия на технологические процессы, происходящие в отрасли.

При сопоставлении основных технологических параметров продуктивности животных, используемых рядом зарубежных компаний при проектировании свиноводческих предприятий, учеными ВИЖа было выявлено ряд технологических ошибок в проектных расчетах, не позволяющих предприятиям выйти на заданную мощность. Одной из причин этого является неправильный расчет среднегодового поголовья свиноматок [2].

Поэтому сегодня существует острая необходимость пересмотра основных положений Ведомственных норм типового проектирования свиноводческих предприятий, утвержденных в 1996 году и принятия новых норм проектирования свиноводческих объектов, соответствующих по основным показателям, параметрам ведущих мировых компаний.

Внедрение современных технологий позволит решить задачу сокращения издержек на единицу продукции, обуславливающее конкурентоспособность на рынке в рамках ВТО. При этом, первостепенное значение в увеличении прибыли и рентабельности приобретает снижение текущих затрат на производство, которые в свою очередь предопределяются продуктивностью и качеством получаемой продукции; режимом кормления, содержания и уровнем ветеринарного обслуживания; экономикой, организацией и управлением производства.

По мнению академика РАН Морозова Н.М. [5], создание и применение инновационных средств механизации и автоматизации процессов являются главным условием реализации ресурсосберегающих технологий, роста производительности труда, увеличения производства продукции.

Механизация и автоматизация обеспечивают улучшение условий труда операторов, охрану окружающей среды и создание оптимальных параметров в помещениях, снижающих выбраковку и падеж молодняка.

Однако, применяемые в России технологии еще не в полной мере соответствуют требованиям интенсификации, что существенно снижает конкурентоспособность отечественного свиноводства.

В сложившихся экономических условиях особое значение приобретает снижение технологической импортозависимости российского свиноводства: преобладание на отечественном рынке технологического оборудования, кормовых добавок, БАВ (биологически активных веществ) и ветеринарных препаратов иностранного производства – может сделать отрасль заложницей напряженной международной обстановки. Поэтому повышение уровня технического оснащения объектов, модернизация технологического оборудования, выпуск кормовых и ветеринарных препаратов отечественного производства необходимо рассматривать как важнейшее условие повышения эффективности и устойчивого развития отрасли по пути ее интенсификации.

Кроме того, необходимо отметить и другой существенный фактор интенсификации производства свинины.

Современные технологии в свиноводстве базируются на новациях в селекционно-племенной работе.

Доминирующей целью селекции должны быть качественные характеристики мяса, с минимальным количеством жира, что не только повышает качество продукции, но и снижает затраты корма на единицу привеса, что способствует повышению эффективности и наращиванию конкурентоспособности отрасли.

Неотъемлемым условием генетического усовершенствования свиней наравне с использованием методов генетики и биотехнологии является внедрение современных автоматизированных систем оценки племенной ценности свиней [8].

Наибольшее распространение среди всех методик прогнозирования племенной ценности свиней получила методология BLUP (Best linear unbiased prediction – наилучший линейный несмещенный прогноз), которая позволяет установить влияние каждого хозяйственно полезного признака на общую оценку [3].

При этом в основе этого метода лежит калькуляция BLUP-индекса, представляющая собой выраженное в денежном эквиваленте преимущество потомков племенного животного по сравнению со средним значением по популяции. Оперативное использование метода BLUP позволяет напрямую сравнивать всех оцениваемых животных, ранжировать их в соответствии с их генетическими достоинствами и формировать генетически выдающееся стадо.

Таким образом, решение задачи обеспечения продовольственной безопасности страны и выход на уровень полного самообеспечения населения свининой собственного производства возможно лишь при проведении модернизации свиноводства, повышении технологического и технического уровня на основе роста производительности труда, применении ресурсосберегающих технологий, выпуске кормовых и ветеринарных препаратов отечественного производства, создании благоприятных условий содержания и кормления, в наибольшей мере удовлетворяющих физиологическим потребностям животных для реализации их продуктивного потенциала.

В связи с этим, дальнейшее эффективное развитие свиноводства России представляется как интегрированная система расширенного воспроизводства, в основе которой лежит единая экономико-технологическая схема производителей племенной и товарной продукции, основанной на самых современных и передовых технологиях.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. База данных таможенной статистики внешней торговли ФТС [Электронный ресурс] // Федеральная таможенная служба РФ. – Режим доступа: http://stat.customs.ru/apex/f?p=201:5:1775916400329504::NO::P5_REQUEST:NEW (дата обращения 14.11.2014).
2. Данч, С.С. К вопросу о совершенствовании норм технологического проектирования в свиноводстве [Текст] / С.С. Данч, А.И. Рудь, М.Г. Курачий // Свиноводство. – 2013. – № 5. – С. 44-46.
3. Современные генетические методы в селекции свиней [Текст] / Н.А. Зиновьева, А.В. Доцев, А.В. Шахин, К.М. Шавырина, В.Н. Маурчева, Ю.И. Чинаров // Дубровицы: ГНУ ВИЖ Россельхозакадемии, 2011. – 72 с.
4. Кожевников, В.М. Умелое использование технологических особенностей в свиноводстве – залог окупаемости производственных затрат [Текст] / В.М. Кожевников // Свиноводство. – 2011. – №2. – С. 4-7.
5. Морозов, Н.М. Технологические, социальные, экологические и экономические аспекты модернизации свиноводства [Текст] / Н.М. Морозов, Т.Н. Кузьмина // Техника и оборудование для села. – № 4. – 2014. – С. 2-7.
6. Повышение эффективности отрасли свиноводства в России [Электронный ресурс] // Министерство сельского хозяйства РФ. – Режим доступа: http://www.mcsx.ru/documents/file_document/show/25421.htm (дата обращения 14.11.2014).
7. Продуктивность сельскохозяйственных животных [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики РФ. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/efficiency/ (дата обращения 15.11.2014).
8. Тихомиров А.И. Повышение эффективности свиноводства на основе интенсификации селекции [Текст] / А.И. Тихомиров, В.Н. Шарнин // Свиноводство. – № 6. – 2014. – С. 9-13.

Тихомиров А.И

Всероссийский научно-исследовательский институт животноводства имени академика Л.К. Эрнста
Аспирант лаборатории экономики и организации животноводства
142132, Московская область, Подольский район, п. Дубровицы
E-mail: tikhomirov991@gmail.com

A.I. TIKHOMIROV

MODERNIZATION AND INTENSIFICATION OF PIG PRODUCTION RUSSIA IN THE CONTEMPORARY ECONOMIC CONDITIONS

The current state of technological development of Russian pig. Considered technical, technological and product import dependence of the domestic pig. Identified the main exporters and self-sufficiency of the country pork. The directions of the development on the basis of technical and technological modernization of the industry.

Keywords: pig breeding, sanctions, import substitution, efficiency, technology, intensification of production, modernization, breeding value, method BLUP.

BIBLIOGRAPHY (TRANSLITERATED)

1. Baza dannyh tamozhennoj statistiki vneshnej torgovli FTS [Elektronnyj resurs] // Federal'naja tamozhennaja sluzhba RF. – Rezhim dostupa: http://stat.customs.ru/apex/f?p=201:5:1775916400329504::NO::P5_REQUEST:NEW (data obrashhenija 14.11. 2014).
2. Danch, S.S. K voprosu o sovershenstvovanii norm tehnologicheskogo proektirovanija v svinovodstve [Tekst] / S.S. Danch, A.I. Rud', M.G. Kurjachij // Svinovodstvo. – 2013. – № 5. – S. 44-46.
3. Sovremennye geneticheskie metody v selekcii svinej [Tekst] / N.A. Zinov'eva, A.V. Docev, A.V. Shahin, K.M. Shavyrina, V.N. Maurcheva, Ju.I. Chinarov // Dubrovicy: GNU VIZh Rossel'hoz akademii, 2011. – 72 s.
4. Kozhevnikov, V.M. Umeloe ispol'zovanie tehnologicheskix osobennostej v svinovodstve – zalog okupaemosti proizvodstvennyh zatrat [Tekst] / V.M. Kozhevnikov // Svinovodstvo. – 2011. – №2. – S. 4-7.
5. Morozov, N.M. Tehnologicheskie, social'nye, jekologicheskie i jekonomicheskie aspekty modernizacii svinovodstva [Tekst] / N.M. Morozov, T.N. Kuz'mina // Tehnika i oborudovanie dlja sela. – № 4. – 2014. – S. 2-7.
6. Povyshenie jeffektivnosti otrasli svinovodstva v Rossii [Elektronnyj resurs] // Ministerstvo sel'skogo hozjajstva RF. – Rezhim dostupa: http://www.mcx.ru/documents/file_document/show/25421.htm (data obrashhenija 14. 11. 2014).
7. Produktivnost' sel'skohozjajstvennyh zhivotnyh [Elektronnyj resurs] // Federal'naja sluzhba gosudarstvennoj statistiki RF. – Rezhim dostupa: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/efficiency/ (data obrashhenija 15.11.2014).
8. Tihomirov A.I. Povyshenie jeffektivnosti svinovodstva na osnove intensivacii selekcii [Tekst] / A.I. Tihomirov, V.N. Sharnin // Svinovodstvo. – № 6. – 2014. – S. 9-13.

Tihomirov A.I.

All-Russian research institute of animal husbandry named after academy member L.K. Ernst

Post graduate student of laboratory economics and organization animal husbandry

142132, Moscow region, Podolsk district, settlement Dubrovitzy

E-mail: tihomirov991@gmail.com

Уважаемые авторы!
Просим Вас ознакомиться с основными требованиями
к оформлению научных статей.

- Объем материала, предлагаемого к публикации, измеряется страницами текста на листах формата А4 и содержит от 4 до 9 страниц; все страницы рукописи должны иметь сплошную нумерацию.

- Статья предоставляется в 1 экземпляре на бумажном носителе и в электронном виде (по электронной почте или на любом электронном носителе).

- В одном номере может быть опубликована только **одна** статья **одного** автора, включая соавторство.

- Статья должна быть набрана шрифтом TimesNewRoman, размер 12 pt с одинарным интервалом, текст выравнивается по ширине; абзацный отступ – 1,25 см, правое поле – 2 см, левое поле – 2 см, поля внизу и сверху – 2 см.

- Статье должен быть присвоен индекс УДК.

- Название статьи, а также фамилии и инициалы авторов обязательно дублируются на английском языке.

- К статье прилагаются аннотация и перечень ключевых слов на русском и английском языке.

- В конце статьи приводятся:

- библиографический список, на который автор ссылается в тексте статьи;
- сведения об авторах в такой последовательности: фамилия, имя, отчество; учреждение или организация, ученая степень, ученое звание, должность, адрес, телефон, электронная почта.

- В тексте статьи желательно:

- не применять обороты разговорной речи, техницизмы, профессионализмы;
- не применять для одного и того же понятия различные научно-технические термины, близкие по смыслу (синонимы), а также иностранные слова и термины при наличии равнозначных слов и терминов в русском языке;
- не применять произвольные словообразования;
- не применять сокращения слов, кроме установленных правилами русской орфографии, соответствующими государственными стандартами.

- Сокращения и аббревиатуры должны расшифровываться по месту первого упоминания (вхождения) в тексте статьи.

- **Формулы** следует набирать в редакторе формул MicrosoftEquation 3.0. **Формулы, внедренные как изображение, не допускаются!**

- **Рисунки** и другие иллюстрации (чертежи, графики, схемы, диаграммы, фотоснимки) следует располагать непосредственно после текста, в котором они упоминаются впервые.

- Подписи к рисункам (полужирный шрифт курсивного начертания 10 pt) выравнивают по центру страницы, в конце подписи точка не ставится:

Рисунок 1 – Текст подписи

С полной версией требований к оформлению научных статей Вы можете ознакомиться на сайте www.gu-unprk.ru в разделе «Научные периодические издания»

Плата с аспирантов за опубликование статей не взимается.

Материалы статей печатаются в авторской редакции
Право использования произведений предоставлено авторами на основании
п. 2 ст. 1286 Четвертой части Гражданского Кодекса Российской Федерации

Адрес учредителя журнала:

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Государственный университет-учебно-научно-производственный комплекс»
302020, г. Орел, Наугорское шоссе, 29
Тел.: (4862) 42-00-24
Факс: (4862) 41-66-84
www.gu-unpk.ru.
E-mail: unpk@ostu.ru

Адрес редакции:

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Государственный университет-учебно-научно-производственный комплекс»
302020, г. Орел, Наугорское шоссе, 40
Тел./факс: (4862) 41-98-60
www.gu-unpk.ru.
E-mail: LVP_134@mail.ru.

Материалы статей печатаются в авторской редакции

Право использования произведений предоставлено авторами на основании п. 2 ст. 1286 Четвертой части Гражданского Кодекса Российской Федерации

Корректор, компьютерная верстка
Н.Г. Варакса

Подписано в печать 25.12.2015 г.
Формат 70х1081/16. Усл. печ. л. 7.
Тираж 1000 экз.
Заказ № 19/15П1

Отпечатано с готового оригинал-макета на полиграфической базе
ФГБОУ ВПО «Госуниверситет-УНПК»
302030, г. Орел, ул. Московская, 65