

# СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ И ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 65.015

**Д. И. ЧЕРНЯВСКИЙ  
Г. З. АХМЕТОВА**Омский государственный  
технический университет

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ УТИЛИЗАЦИЕЙ ТВЕРДЫХ БЫТОВЫХ ОТХОДОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Экономический рост и развитие процесса урбанизации напрямую связаны с проблемой увеличения количества отходов. Управление твердыми бытовыми отходами (ТБО) позволяет влиять на уровень экологической безопасности территорий. Однако отсутствие эффективной нормативно-правовой базы, оптимальных подходов к стимулированию сокращения отходов и их разделному сбору привели к обострению этой проблемы в российских регионах. В статье рассматривается современное состояние системы обращения с ТБО в Российской Федерации.

**Ключевые слова:** твердые бытовые отходы, утилизация, экология, экологическая безопасность территории.

Проблемы экологии и, в частности, увеличение отходов жизнедеятельности человека, актуальны для всего мира. Объем твердых бытовых отходов практически во всех странах ежегодно увеличивается; происходит усложнение их состава. Отношение населения к традиционным методам утилизации отходов (складирование на полигонах) становится все более отрицательным. Наиболее остро эта проблема проявляется в крупных промышленных городах РФ, в том числе в Омске. Проблема отходов является многоаспектной, так как имеет при-

родоохранный, технологический, санитарно-гигиенический и экономический аспекты, а также социальный и моральный характер.

Кризисная экологическая ситуация, возникшая в настоящее время в России, объективно является следствием отсутствия четко разработанной стратегии обращения с твердыми бытовыми отходами на государственном, региональном и местном уровнях. Безусловно, наша страна, действуя в соответствии с мировыми тенденциями, имеет определенный опыт создания

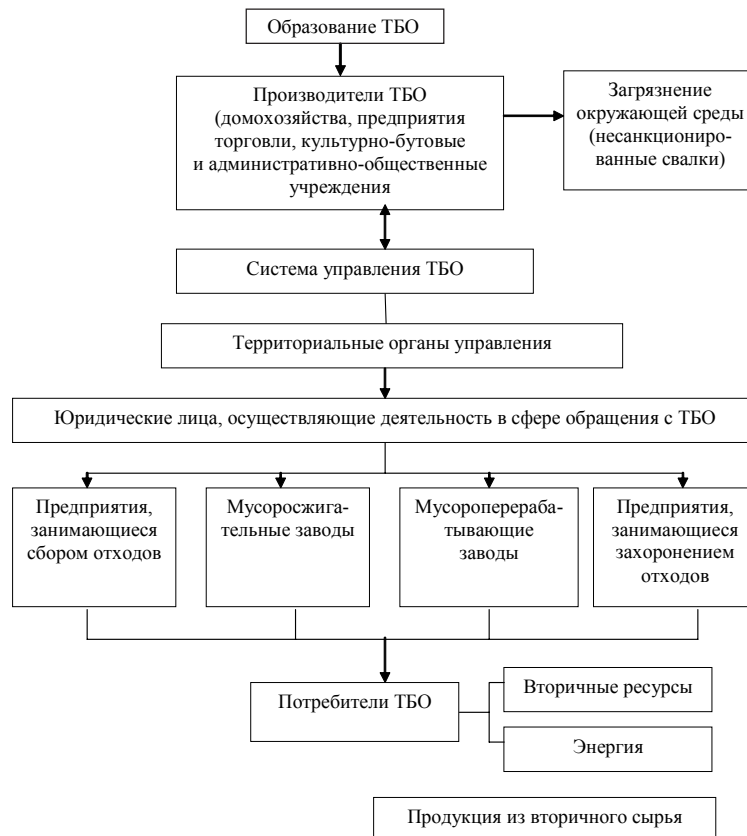


Рис. 1. Схема обращения с ТБО в регионах РФ

таких документов: Экологическая доктрина РФ, работы по созданию и внедрению систем экологического менеджмента на российских предприятиях. Но при осуществлении экономических реформ, имеющих «антиустойчивое развитие», по мнению С.Н. Бобылева, их эффективность крайне низка.

Предвидение результатов антропогенного воздействия на природную среду в связи с поступлением в нее отходов — одна из самых актуальных проблем современности. Для эффективного решения комплекса накопившихся проблем в сфере управления ТБО необходимо определить основные направления их решения с учетом государственной политики в сфере обращения с отходами, то есть разработать долгосрочную стратегию, а затем последовательно ее реализовывать. Должен быть отработан механизм принятия решений, в рамках которого найдут реализацию интересы общества, связанные с охраной окружающей среды.

Однако во всем мире проблемы управления ТБО возникают из-за отсутствия стратегий обращения с отходами, учитывающих специфику местных условий и ресурсов. Необходимо отметить, что проблема отходов и в России имеет преимущественно региональный характер, поскольку законодательная основа охраны окружающей среды разграничила полномочия в этой сфере, повышая роль муниципальных и иных органов местного самоуправления.

С точки зрения экономики природопользования (содержания), все отходы рассматриваются с двух позиций:

- 1) отходы являются недоиспользованным сырьем;
- 2) отходы являются источником загрязнения окружающей среды вредными и опасными веществами [1].

На сегодняшний день в РФ отсутствует нормативное определение понятия «твердые бытовые отходы (ТБО)». Согласно определению, содержащемуся в «Концепции обращения с твердыми бытовыми отходами в РФ, МДС 13-8.2000 (утверждена Постановлением кол-

легии Госстроя России от 22.12.99 г. № 17» к твердым бытовым отходам (ТБО) относят отходы, образующиеся в жилых и общественных зданиях, торговых, зрелищных, спортивных и других предприятиях (включая отходы от текущего ремонта квартир); отходы от отопительных устройств местного отопления; опавшие листья, собираемые с дворовых территорий; и крупногабаритные отходы.

В соответствии с п. 2 «Правил предоставления услуг по вывозу твердых и жидких бытовых отходов», утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 10 февраля 1997 г. № 155, под твердыми и жидкими бытовыми отходами следует считать отходы, образующиеся в результате жизнедеятельности населения (приготовление пищи, упаковка товаров, уборка и текущий ремонт жилых помещений, крупногабаритные предметы домашнего обихода, фекальные отходы децентрализованной канализации и др.).

В Федеральном классификационном каталоге отходов присутствует группа твердых коммунальных отходов (ТКО), охватывающая несколько видов отходов определенного наименования и неизвестное число «прочих коммунальных отходов».

В зарубежной практике управления используется понятие «твердые муниципальные отходы» (Municipal Solid Waste), поскольку ответственность за их утилизацию лежит на местных органах самоуправления. Так как основные свойства твердых бытовых и муниципальных отходов, а также характер обращения с ними практически не отличаются, их зачастую объединяют под общим названием «твердые коммунальные отходы» [2].

В соответствии с ГОСТ 30772 — 2001 «Ресурсосбережение. Обращение с отходами. Термины и определения» отходы по происхождению делятся на отходы производства и отходы потребления. Остатки веществ, материалов, предметов, изделий, товаров (продукции или изделий), частично или полностью утративших свои пер-

Таблица 1

## Методы переработки ТБО в экономически развитых странах, %

Метод	США	Англия	Франция	Германия	Япония
Полигоны и свалки	84	90	55	78	57
Сжигание	15	9	35	20	40
Компостирование	1	1	10	2	3
ИТОГО	100	100	100	100	100

воначальные потребительские свойства для использования по прямому или косвенному назначению в результате физического или морального износа в процессах общественного или личного потребления (жизнедеятельности), использования или эксплуатации называются отходами потребления (п. 3. 12). Этот же документ определяет, что к категории отходов потребления относятся и твердые бытовые отходы, образующиеся в домовладениях, а также «отходы, образующиеся в офисах, торговых предприятиях, мелких промышленных объектах, школах, больницах и других муниципальных учреждениях» [3].

Несколько иной подход к определению понятия ТБО содержит Директива 2000/76/ЕС по сжиганию отходов, применяемая в странах ЕС: «Смешанные муниципальные отходы» — отходы домашних хозяйств, а также отходы коммерческого и промышленного секторов и учреждений, которые по своей природе и составу схожи с отходами домашних хозяйств, за исключением фракций, указанных в Приложении к Решению 94/3/ЕС, п. 20 01, которые должны быть собраны отдельно у источника, а также за исключением отходов, перечисленных в п.20 02 вышеуказанного Приложения [4].

Таким образом, отсутствие единого подхода в определении понятия «твердые бытовые отходы» в РФ порождает проблемы определения реальных объемов образования ТБО в регионах, а также надлежащего выполнения законов и актов, принятых по регулированию сферы обращения с ними.

По нашему мнению, твердые бытовые отходы представляют собой часть муниципальных отходов, возникшие в процессе осуществления жизнедеятельности населения и хозяйственной деятельности непроемких объектов муниципальной инфраструктуры.

Состав и объем бытовых отходов разнообразны и зависят от климатических условий, географического расположения субъекта РФ, времени года, существующих экономических условий и т.п. Как правило, морфологический состав ТБО характеризуется наличием следующих основных компонент: бумага, картон; пластик; металл (черный и цветной); стекло; кожа и другие резиновые изделия; деревянные отходы; покрышки; пищевые отходы; камни, керамика; текстиль; строительный мусор; мелкие материалы, проходящие через 1,5 см сетку (отсев); садово-парковые отходы; опасные бытовые отходы (растворители, ядохимикаты); бытовые приборы; прочие.

Состав ТБО также разбивают по следующим видам отходов: вторичные материальные ресурсы (ВМР), биоразлагаемые (органические) отходы, не перерабатываемые отходы («хвосты») [5].

Управление отходами (waste management) является составной частью общей системы экологического управления и по своему содержанию соответствует русскому понятию «обращение с отходами». Так как в России изначально обращение с ТБО не рассматривалось как отдельное направление, а являлось частью деятельности по охране окружающей среды. Для эффективного управления ТБО, избежания неконтролируемого их распространения должна быть сформирована адаптивная система управления (обращения) отходами, которая представляет собой совокупность взаимосвязанных экономических отношений, посредством которых осуществляются мероприятия по

сбору, транспортировке, обезвреживанию, утилизации и захоронению муниципальных отходов.

Все современные методы обращения с ТБО (или способы воздействия на ТБО) структурированы и имеют определенную иерархию. ВЕС высшую степень занимают методы, направленные на уменьшение образования отходов или «минимизация у источника/ предотвращение образования». Популярность использования различных методов обращения с ТБО в Европейских странах представлена в табл. 1 [6].

Захоронение на полигонах является основным способом избавления от ТБО в нашей стране и большинстве развитых стран.

Наибольших успехов в области промышленной переработки ТБО достигла Германия, правительство которой ратифицировало соглашение стран Евросоюза и приняло закон, запрещающий с 1 июня 2005 г. вывоз на полигоны органических отходов, в том числе ТБО, без предварительной подготовки. Однако необходимо отметить, что только комплексное использование всех методов обращения с отходами с учетом приоритетов их внедрения, может существенно повысить эффективность управления ТБО.

Объем ежегодного образования ТБО в РФ по оценке Минприроды составляет 40 млн тонн (~130 млн куб. м). На одного россиянина с 2000 — 2009 гг. в среднем ежегодно приходилось до 338 кг бытовых отходов. Всего же в России на конец 2009 года накоплено 90 млрд тонн отходов, из которых более 16 млрд тонн составляют ТБО. Потенциал переработки ТБО во вторичное сырье оценивается в 14 млн тонн (45,5 млн куб. м) в год, в то время как большая часть ТБО — около 93% (или 37,2 млн тонн) — вывозится на свалки и полигоны. Утилизируется не более 10% ТБО, из которых около 3% сжигается и 7% — поступает на промышленную переработку.

Необходимо также отметить, что темпы роста объемов отходов производства и потребления с 2002 г. по 2008 г. составили 190,3%, в то время как объемы выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух от стационарных источников и автотранспорта составили 103% и 121,8% соответственно, а сброс загрязненных сточных вод вообще сократился на 10% в этом же период (по данным Федеральной службы государственной статистики). Кроме того, численность населения РФ сократилась почти на 2,5% (или на 3,7 млн чел.).

Таким образом, проблема эффективной переработки ТБО остро стоит в настоящее время и возникла в нашей стране вследствие отсутствия целенаправленной и действенной государственной политики, системы раздельного сбора мусора, являющейся необходимым условием для глубокого рециклинга ТБО, развитой инфраструктуры переработки отходов.

Так, 60 — 80% морфологического состава ТБО представляет собой потенциальное сырье для использования в промышленности (35 — 45%) или компостирования (25 — 35%). Однако сортировка смешанных и перевезенных в одном мусоровозе ТБО позволяет извлечь лишь 11 — 15% вторичных ресурсов. При этом практически невозможно использовать биоразлагаемые (органические) отходы из-за высокого содержания

в них цинка, меди, свинца, кадмия и других «тяжелых металлов». Однако это далеко не полный перечень причин обострения проблемы отходов. Существуют и другие взаимосвязанные аспекты, влияние которых со временем только усиливается, среди которых основные следующие:

- постоянный рост объема ТБО в результате появления большого разнообразия товаров народного потребления и сокращения сроков их эксплуатации;
- морфологический и фракционный состав ТБО ежегодно усложняется в связи с появлением новых видов техники и упаковки, одноразовых товаров. В результате бытовые отходы стали содержать большее количество опасных компонентов;
- рост числа несанкционированных свалок и уменьшением количества свободных территорий, пригодных к отчуждению под полигоны по депонированию отходов;
- увеличение числа участников системы обращения с отходами, требует государственного регулирования данной сферы, более стабильной и эффективной нормотворческой деятельности;
- появление новых технологий утилизации отходов требует разработки соответствующих методов стимулирования их внедрения;
- изменение отношения населения к традиционным методам управления отходами и повышение требований им к качеству окружающей среды и услуг по обращению с ТБО.

Контроль за сферой обращения и утилизации ТБО находится в ведении Министерства природных ресурсов и экологии Российской Федерации, которое в основном занимается мониторингом состояния окружающей среды и разработкой ведомственных административных актов. В настоящее время четкая государственная политика по мерам утилизации ТБО, а данная проблема возложена на региональные и муниципальные власти, которые не в состоянии решить данный вопрос кардинально.

По оценкам Research Techart, всего по состоянию на начало 2010 года в России представлено: 11 000 полигонов и свалок; более 1000 организаций по вывозу твердых бытовых отходов.

Рынок отходов подразделяется на международный и внутренний. Отличительная особенность современного международного рынка отходов заключается в том, что Россия является крупнейшим хранилищем опасных отходов стран ЕС и СНГ. В настоящее время в России функционирует немногим более десяти мусоросжигательных заводов, часть которых устарела физически и морально. Еще меньшее количество — мусороперерабатывающих заводов (по состоянию на 01.01.2010 — всего 4) [7].

Под влиянием различных факторов внешней среды сформировалась схема обращения с ТБО в регионах РФ (рис. 1). Необходимо отметить, что наиболее полная по составу система управления с твердыми бытовыми отходами сформирована в городах Москва и Санкт-Петербург.

Существующая схема обращения с ТБО не лишена недостатков, среди которых основными являются:

- многозвенность управления при обилии подрядных организаций, занятых вывозом и захоронением ТБО, что делает систему неуправляемой, и как следствие, приводит к возникновению несанкционированных свалок;
- отсутствие налаженной системы оперативного контроля за вывозом ТБО, децентрализация управления и финансирования приводит к увеличению стоимости услуг;

- отсутствие отдельного финансирования на вывоз и обезвреживание ТБО позволяет дирекциям единого заказчика муниципальных округов отвлекать средства на другие виды деятельности, что приводит к несвоевременности оплаты работ, возникновению кредиторской задолженности;

- возможность бесконтрольного открытия в регионах несанкционированных свалок, что приводит к отвлечению средств из бюджета субъекта.

Для повышения эффективности систем управления ТБО в регионах разрабатываются различные программы, призванные: снизить объемы образования ТБО; повысить долю вторичного использования отходов; реконструировать полигоны для депонирования ТБО с целью уменьшения их негативного воздействия на окружающую среду.

Таким образом, исследование отечественного опыта в сфере управления ТБО позволяет сделать следующие выводы:

- проблема отходов выдвигается в число важнейших проблем, стоящих перед человечеством;
- ее решение требует тщательных взвешенных и разнообразных подходов при участии в первую очередь, муниципальных органов власти, представительных органов, контролирующих учреждений, общественных организаций, средств массовой информации, руководителей предприятий;
- выполнение каких-либо программ развития невозможно без активного участия населения;
- главной проблемой вторичного использования отходов являются не технологии переработки, а организация разделения потока мусора на материалы, возможные к дальнейшему использованию (при эффективном разделении, возможно, перерабатывать до 90 % образующихся отходов);
- даже при эффективной организации переработки вторичных ресурсов в настоящее время остается часть отходов, которая может быть размещена на свалках, полигонах или сожжена;
- требуется разработка экономического механизма и системы нормативных актов, стимулирующих уменьшение отходов, их разделение и переработку;
- должны быть созданы комплексные системы управления отходами на национальном, региональном и местном уровне, сочетающие организационные, экономические и социальные подходы.

#### Библиографический список

1. Трифонова, Т. А. Экологический менеджмент: учеб. пособие для высшей школы / Т. А. Трифонова, Н. В. Селиванова, М. Е. Ильина. — М.: Академический проект «Фонд и мир», 2003. — 320 с.
2. Венцюлис, Л. С. Система обращения с отходами: принципы организации и оценочные критерии / Л. С. Венцюлис, Ю. И. Скорик, Т. М. Флоринская. — СПб.: Изд-во ПИЯФ РАН, 2007. — 207 с.
3. ГОСТ 30772 — 2001 «Ресурсосбережение. Обращение с отходами. Термины и определения». — введен 07.07.2002. — URL: [http://www.stroyoffis.ru/gost\\_resursosb/gost\\_30772\\_2001/gost\\_30772\\_2001.php](http://www.stroyoffis.ru/gost_resursosb/gost_30772_2001/gost_30772_2001.php) (дата обращения 30.09.10).
4. Директива N 2000/76/ЕС Европейского парламента и Совета Европейского Союза «О сжигании отходов» [рус., англ.] (Вместе с «Факторами эквивалентности для диоксинов и дибензофуранов», «Определением пределов выбросов в воздушную среду для совместного сжигания опасных...», «Измерительной техникой», Пределами сбросов водяных отходов после очистки выхлопных газов и выбросов) (Принята в г. Брюсселе 04.12.2000). — URL: <http://interlaw.consultant.ru/doc26397.html> (дата обращения 30.09.10).
5. Анисимов, А. П. Обзор рынка переработки отходов / А. П. Анисимов // Твердые бытовые отходы. — 2010. — № 5. — С. 42 — 46.

6. Сметанин, В. И. Защита окружающей среды от отходов производства и потребления / В. И. Сметанин. — М. : КолосС, 2003. — 230 с.

7. Кисин, С. Деньги идут на свалку. — URL : <http://www.solid-waste.ru/publ/view/429.html> (дата обращения 30.09.10).

**ЧЕРНЯВСКИЙ Дмитрий Иванович**, доктор технических

наук, профессор, заведующий кафедрой менеджмента. **АХМЕТОВА Гулнур Заировна**, старший преподаватель кафедры менеджмента.

Адрес для переписки: e-mail: [maneg1@omgtu.ru](mailto:maneg1@omgtu.ru)

Статья поступила в редакцию 04.10.2010 г.

© Д. И. Чернявский, Г. З. Ахметова

УДК 338.47:656.07

**Н. Н. ЧЕПЕЛОВА**

Омский государственный университет  
им. Ф.М. Достоевского

## ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ В ПРОЦЕССЕ КОРРЕКТИРОВКИ РЕСУРСНОЙ СТРАТЕГИИ ГРУЗОВОГО АВТОТРАНСПОРТНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

**В статье обосновывается необходимость применения интегрированной информационной системы, позволяющей оперативно реагировать на изменения потенциала и внешней среды грузового автотранспортного предприятия, внося требуемые изменения в его ресурсную стратегию. Определены действия различных категорий персонала грузового автотранспортного предприятия в процессе корректировки стратегии. Рассмотрены уровни персонала в зависимости от указанных действий.**

**Ключевые слова:** ресурсы, ресурсная стратегия, информационная система, персонал, грузовое автотранспортное предприятие.

Собранная для процесса корректировки ресурсной стратегии информация перед использованием нуждается в систематизации. В связи с этим наличие на предприятии информационно-интеллектуальных систем управления имеет большое значение. Они позволяют усовершенствовать процесс привлечения (создания или развития) всех видов ресурсов, их защиты и поддержание как конкурентных преимуществ.

Существование на предприятии информационных систем, классифицированных по функциональным областям, затрудняет интегрированный подход к данному процессу, объединяющему все виды ресурсов. Так, информационная система управления персоналом и производственная информационная система являются отдельными элементами этой классификации, хотя процесс производства без участия персонала осуществить невозможно. К тому же персонал предприятия является таким же фактором производства, как и другие ресурсы, и часто становится его конкурентным преимуществом. Поэтому предприятию необходима такая информационная система, которая позволяла бы проводить мониторинг конкурентных преимуществ, контролировать возникающие в оперативной деятельности отклонения, ведущие к их появлению или исчезновению, определять рейтинг. Она должна быть связана со стратегической информационной системой и определять ее изменения в долгосрочной перспективе (рис. 1).

В настоящее время предприятия владеют рядом программных продуктов, помогающих осуществлять функции учета, определять эффективность инвестиций, проводить финансовый анализ. Но для формирования и корректировки ресурсной стратегии необходима интегрированная информационная система,

которая позволяет упростить планирование производственных и других процессов на предприятии, автоматизировать закупку материальных и развитие нематериальных ресурсов.

Главным элементом в этом процессе, от которого на 80% зависит успех эффективной реализации автоматизированных функций, является персонал предприятия [1]. Все бизнес-процессы должны быть организованы таким образом, чтобы добиться реализации конкурентных преимуществ. Автоматизация процесса управления и планирования всех видов ресурсов позволит быстро принимать решения в случае необходимости и реагировать на изменения окружающей среды.

Специалист предприятия, отвечающий за работу данной системы, является работником знаний [1]. Благодаря его действиям возможна оперативная корректировка ресурсной стратегии. В его обязанности должны входить обработка информации о потенциале предприятия и факторах внешней среды, разработка стратегических корректировок. Этот специалист отвечает за разработку новых знаний на предприятии, являющихся его главными нематериальными ресурсами, и поддерживает их в актуализированном состоянии, повышая свою квалификацию и перееучиваясь. В зависимости от величины предприятия и количества факторов внешней среды, влияющих на процесс корректировки ресурсной стратегии конкретного предприятия, таких работников может быть несколько.

В процессе сбора информации для принятия решений о внесении корректировок в ресурсную стратегию участвуют в разной степени руководители всех подразделений предприятия и ряд специалистов.



Рис. 1. Информационная система предприятия, поддерживающая корректировку ресурсной стратегии и обеспечивающая бесперебойную работу механизма ее формирования

Для того чтобы определить значимость действий и сферы компетенций, они делятся на три уровня. Первый уровень (руководитель) — определяет с помощью оценки потенциала и ситуации на рынке конкурентные преимущества и в случае необходимости ресурсная стратегия корректируется. Может возникнуть необходимость корректировки целей или генеральной стратегии предприятия [2].

Второй уровень — работники, занятые составлением тактических планов (календарное планирование) для реализации ресурсной стратегии. Информация о факторах внешней среды, способная оказать влияние на достижение поставленных целей проверяется, вносятся необходимые изменения в планы закупок (привлечения, создания): сроки разработки соответствующей базы данных, приобретения программ, подготовки и переподготовки персонала, поставки оборудования, его вид и т.п.

Третий уровень — оперативный, руководители подразделений и специалисты обеспечивают выполнение планов. Перечень должностей работников автотранспортных предприятий, относящихся к каждому из трех указанных уровней, представлен в таблице (табл. 1). У каждого из них свои функции в выполнении и внесении корректировок в ресурсную стратегию предприятия [3]. Эти функции трансформируются в компьютерную программу.

Первичная информация в информационную систему поступает от работников третьего, оперативного уровня. Далее подключаются работники тактического уровня, осуществляющие расчет и обработку периодических планов перевозок, предоставления услуг и выполнения работ. И, наконец, стратегический уровень — применение современных экономических информационных систем для руководителей.

Разрабатываются различные прогнозы, например, как изменится потенциал предприятия в ходе реализации различных управленческих решений, на основе обрабатываемой системой информации.

Использование интегрированной информационной системы допускает быстрое моделирование любой ситуации, принятие необходимых решений для развития тех ресурсов, которые обеспечивают устойчивый рейтинг. В случае необходимости внесения корректив в ресурсную стратегию, система поддерживает изменение планов, смену заданий и устойчивое функционирование. Также благодаря информационной системе исчезают коммуникационные барьеры между уровнями сотрудников, исключается дублирование функций, сокращается число работников (рис. 2).

Использование технических средств позволяет сразу после получения сигнала об изменениях в потенциале или внешней среде предприятия смоделировать ситуацию, не упустить предоставляющуюся возможность улучшить потенциал предприятия. Имитационная модель ситуации позволяет провести эксперимент для того, чтобы знать, каково влияние отдельных факторов на результат деятельности и что будет в случае принятия какого-либо решения. Модель является описательным инструментом, в котором нет автоматического поиска оптимального решения, он описывает характеристики предприятия в различных условиях. При возникновении каких-либо изменений факторов формируется имитационная модель, которая показывает, как изменятся контрольные показатели (состав конкурентных преимуществ, рентабельность предприятия, степень эффективности использования конкурентных преимуществ). Если эти показатели улучшаются, руководство кор-

Уровни управления информационной системы предприятия

Уровень	Должность
<i>I (стратегический)</i> – руководитель. Несет персональную ответственность за последствия принимаемых решений	Директор предприятия (заместитель директора по перевозкам)
<i>II (тактический)</i> – руководители подразделений. Руководят деятельностью структурных подразделений, осуществляют руководство разработкой текущих и перспективных планов, организуют их выполнение, изучают рынок	Главный бухгалтер, логистик, менеджер по перевозкам, начальник отдела коммерческой работы, начальник отдела эксплуатации, начальник технического отдела, начальник центра обработки информации, начальник ремонтных мастерских
<i>III (оперативный)</i> – руководители и специалисты. Часть руководителей этого уровня участвуют в разработке тактических планов (мнения, предложения), но в основном, как и специалисты, обеспечивают выполнение и анализ оперативных планов, информирование о невозможности их выполнения по различным причинам и необходимости изменения.	Начальник автоколонны, заведующий комнатой отдыха водителей, инженер отдела эксплуатации, инженер по безопасности движения, инспектор по проведению профилактических осмотров водителей транспортных средств, механик автоколонны, начальник гаража, начальник диспетчерской службы, начальник отдела безопасности движения, начальник отдела технического контроля, начальник отдела транспортно-экспедиционной работы, специалист по актово-претензионной работе, техник, экспедитор

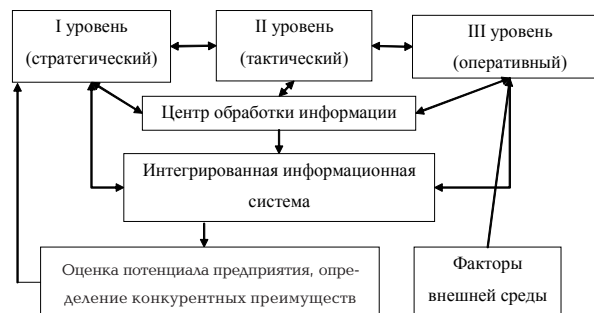


Рис. 2. Взаимодействие уровней управления информационной системы

ректирует оценку потенциала предприятия (составляет список конкурентных преимуществ, уточняет рейтинг).

Если изменения носят негативный характер, то определяются отклонения и ресурсная стратегия корректируется. При наличии нескольких направлений используется моделирование на основе подхода, называемого «решения с несколькими альтернативами», формируется таблица решений или используется математическое прогнозирование.

Корректировка ресурсной стратегии является более сложным процессом, чем ее разработка, которая подробно рассматривается в научной литературе. Но на практике часто не хватает времени, чтобы заняться формулированием новой стратегии, и приходится корректировать существующие планы, что вызывает изменение структуры предприятия, производственных или экономических процессов, взглядов руководства на их организацию. Методология разработки ресурсной стратегии должна предусматривать бесперебойную работу механизма ее формирования для любой рыночной ситуации и уровня потенциала.

#### Библиографический список

1. Абдикеев, Н. М. Проектирование интеллектуальных систем в экономике [Текст] : учебник / Н. М. Абдикеев ; под ред. Н. П. Тихомирова. — М. : Издательство «Экзамен», 2004. — 528 с.
2. Виханский, О. С. Стратегическое управление [Текст] : учеб. для студентов, обучающихся по специальности и направлению «Менеджмент» / О. С. Виханский. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Гардарики, 2002. — 292 с.
3. Труханович Л. В. Кадры автотранспортных организаций, транспортно-экспедиционных агентств, гаражей [Текст] : сборник должностных и производственных инструкций, квалификационных характеристик / Л. В. Труханович, В. И. Савин. — М. : Изд-во «Финпресс», 2003. — 224 с.

**ЧЕПЕЛЕВА Наталья Николаевна**, кандидат экономических наук, доцент (Россия), докторант кафедры экономики, налогов и налогообложения.  
Адрес для переписки: e-mail: chepelevann@mail.ru

Статья поступила в редакцию 24.09.2010 г.

© Н. Н. Чепелева

## ИНТЕЛЛЕКТУАЛИЗАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ОСНОВА ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

Человеческие ресурсы показаны как основной фактор экономического роста в условиях инновационной экономики. Введено понятие «интеллектуализация персонала», определяющее важнейшую качественную характеристику персонала современных организаций. Раскрыта сущность и показана структура процесса интеллектуализации персонала с точки зрения выделения таких его фаз, как формирование и развитие интеллектуального потенциала и увеличение интеллектуального капитала, что имеет практическое значение с точки зрения формирования концепции управления персоналом в современных экономических условиях.

**Ключевые слова:** интеллектуализация персонала, инновационная экономика, персонал, человеческие ресурсы.

Реалии современной социально-экономической действительности таковы, что экономической основой промышленно развитых государств на современном этапе развития общества является инновационная экономика. Инновационной определяют экономику, основанную на знаниях, инновациях, на позитивном восприятии новых идей, систем, технологий, на готовности к их практической реализации в различных секторах экономики. На стадии инновационной экономики объективированное в продуктах и услугах знание формирует большую часть создаваемой стоимости. Наиболее ценными качествами персонала становятся уровень образования, профессионализм, обучаемость, креативность. При этом правомерно определять экономику инноваций не как отдельный сектор хозяйственной системы (сектор инновационной деятельности), а как новую, более высокую стадию ее развития, когда определяющим фактором прогресса общества становятся знания, которые необходимо рассматривать как основополагающий ресурс, в первую очередь предопределяющий общественное развитие. Можно выделить основные детерминанты динамики социума, эффективное взаимодействие которых обеспечивает определенный синергетический эффект социально-экономических систем в условиях инновационной экономики (рис. 1).

Представленный «ромб» инновационной экономики наглядно показывает системообразующую, координирующую роль человеческих ресурсов в условиях «новой» экономики, основанной на знаниях. Для инновационной экономики чрезвычайно велико стратегическое значение именно персонала, который является решающим фактором обеспечения конкурентоспособности современных организаций: инвестирование в развитие человеческих ресурсов приобретает большую роль, чем инвестирование в улучшение производственных мощностей.

Инновационная экономика, основу которой составляют высокотехнологичные, наукоемкие производства требует повышения квалификации персонала, сокращает долю непрофессионального труда, меняет профессиональную структуру рынка труда.

Человеческие ресурсы становятся стратегическими ресурсами организаций, превращаясь скорее в активы, чем издержки, возрастает важность инвестирования в развитие человеческих ресурсов с их последующей капитализацией и получением максимального эффекта от этих вложений.

Возрастающие требования к качеству человеческих ресурсов в условиях инновационной экономики настоятельно диктуют необходимость разработки и использования современного подхода к управлению развитием человеческих ресурсов. Современные хозяйствующие субъекты сталкиваются с проблемой проведения системных изменений в области управления развитием человеческих ресурсов.

Основной вектор управления персоналом в современных экономических условиях, таким образом, можно обозначить как управление его развитием, т.е. качественным совершенствованием на основе интеллектуализации. Именно это утверждение предлагается рассматривать в качестве стратегического девиза при формировании концепции управления персоналом в условиях инновационной экономики.

Управление качественным развитием персонала многие авторы определяют как инновационное управление персоналом (ИУП). Например, В.К. Потемкин, К.Е. Прозоровская [1] определяют ИУП как, управление, основанное на развитии творческого потенциала работников, направленное на мотивацию и стимулирование инновационного поведения персонала, которое должно прийти на смену традиционному управлению (аналогично в работах В.Г. Зинова, В.В. Исаева, С.Д. Ильенковой, Е.В. Макаровой, М.П. Масленникова, Л.Н. Оголевой, В.С. Половинко, С.В. Хайниш, С.А. Шпильберг).

Конечный результат ИУП можно определить как качественное совершенствование персонала в соответствии со стратегическими задачами организации. Ядром же качественного (интенсивного) развития персонала в условиях инновационной экономики является эффективная реализация такого сложного и комплексного процесса, для обозначения которого можно предложить термин «интеллектуализация персонала».



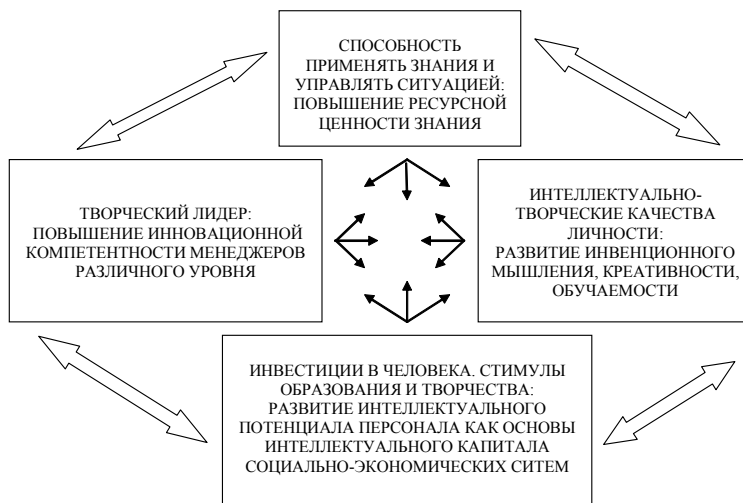


Рис. 1. Современная социально-экономическая среда: детерминанты развития и их взаимодействие

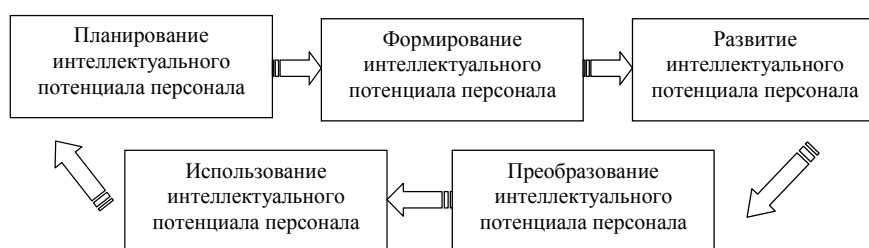


Рис. 2. Линейная модель структуры процесса интеллектуализации персонала

Интеллектуализацию персонала представляется целесообразным определить как процесс планирования, формирования, развития, преобразования и использования интеллектуального потенциала персонала организации. Процесс интеллектуализации персонала цикличен по своей сути. Каждый цикл имеет определенную длительность во времени ( $D_{ци}$ ), которую условно можно выразить как интервал времени между планированием интеллектуального потенциала персонала и его капитализацией:

$$D_{ци} = \sum_{i=1}^n t_i + \sum_{i=1}^{n-1} t_{пер,i} - \sum_{i=1}^k t_i$$

где  $t_i$  — длительность  $i$ -ой стадии цикла интеллектуализации персонала;

$t_{пер,i}$  — длительность  $i$ -го перерыва между стадиями;

$n$  — количество стадий (этапов) цикла интеллектуализации персонала;

$k$  — количество параллельно выполняемых этапов цикла интеллектуализации персонала.

Эффективное управление процессом интеллектуализации персонала предполагает глубокое понимание структуры данного процесса. При структуризации процесса интеллектуализации персонала можно с различной степенью детализации придерживаться следующих основных фаз его цикла:

- а) планирование интеллектуального потенциала персонала;
- в) формирование интеллектуального потенциала персонала;
- с) развитие интеллектуального потенциала персонала;
- д) преобразование (качественное и/или количественное) интеллектуального потенциала персонала;
- е) использования (капитализации) интеллектуального потенциала персонала.

Разумеется, не каждый цикл интеллектуализации проходит все эти стадии. В зависимости от размера организации, ее профиля, численности персонала, стратегических задач, отдельные стадии могут отсутствовать, например, стадия «преобразование интеллектуального потенциала персонала».

Линейную модель структуры интеллектуализации персонала, отличающуюся простой интерпретации, но наглядно, демонстрирующую закономерную последовательность стадий процесса можно представить в следующем виде (рис. 2).

На практике процесс интеллектуализации персонала по схеме (рис. 2), как правило, не реализуем, т.к. такая последовательная организация чрезмерно затягивает процесс во времени, что является недопустимым в условиях жесткой конкуренции инновационных возможностей хозяйствующих субъектов наукоемкого и высокотехнологического сектора экономики. Основная проблема, связанная с такой организацией инновационного процесса, состоит в преодолении инновационного разрыва между стадиями с целью ускорения развития и капитализации интеллектуального потенциала персонала.

В основе более сложных интерактивных моделей лежит положение о том, что процесс интеллектуализации персонала не является четко выраженным, последовательно реализуемым многостадийным процессом. Стадии могут осуществляться параллельно, а сложная система согласований между ними, как правило, порождает необходимость повторного исполнения и корректировки пройденных этапов работ.

Экономическая сущность процесса интеллектуализации персонала может быть выражена следующим образом (рис. 3).

Необходимо различать понятия «интеллектуальный потенциал предприятия» и «интеллектуальный

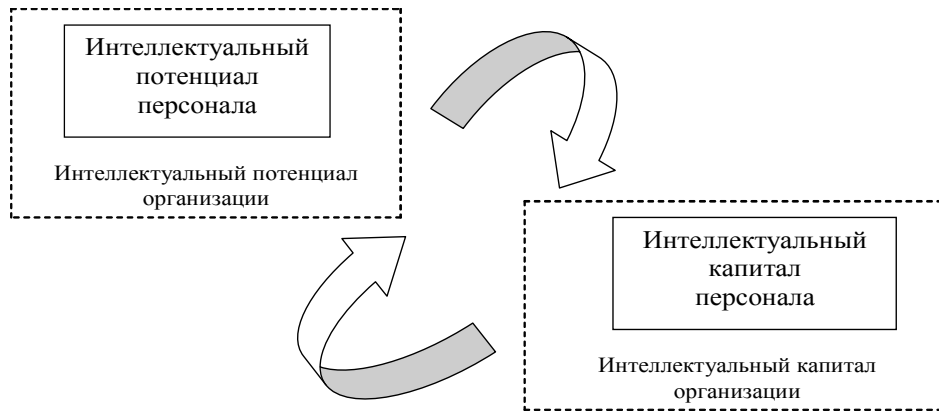


Рис. 3. Экономическая сущность процесса интеллектуализации персонала

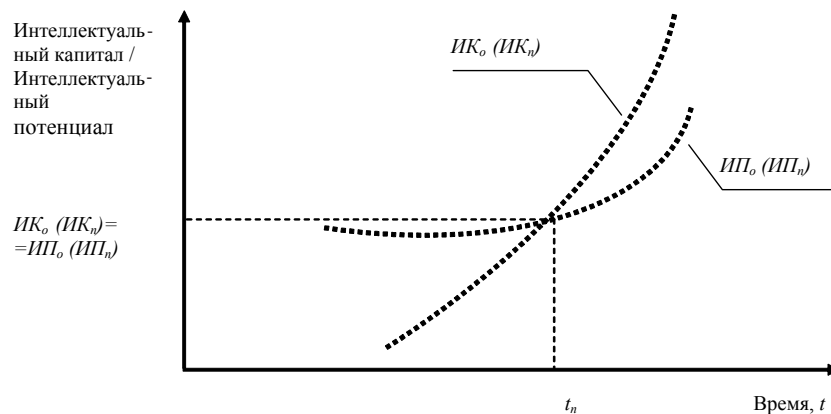


Рис. 4. Соотношение между интеллектуальным капиталом и интеллектуальным потенциалом: общая характеристика

потенциал персонала», для этого удобно ввести такие терминологические единицы понятийного аппарата, как «чистый интеллектуальный потенциал персонала», «чистый индивидуальный интеллектуальный потенциал». Для определения последнего можно использовать следующее выражение:

$$ИП_i = ЧП_i - БП_i, \quad (1)$$

где  $ИП_i$  – чистый индивидуальный интеллектуальный потенциал;

$ЧП_i$  – индивидуальный человеческий потенциал;

$БП_i$  – индивидуальный потенциал биологического происхождения неинтеллектуального характера: физиологический + психологический.

Тогда «чистый интеллектуальный потенциал персонала» ( $ИП_{перс.}$ ) может быть определен как:

$$(2)$$

где  $i$  – единица персонала (сотрудник),

$n$  – количество единиц персонала (сотрудников).

Выражение (1), во-первых, статично, т.е. не показывает характера динамики  $ИП_{перс.}$  в зависимости от временного фактора, во-вторых, значение  $ИП_{перс.}$  в виде  $\sum_{i=1}^n ИП_i$  может быть не только положительной,

но и отрицательной величиной. Сложной управленческой задачей является получение в результате коллективного интеллектуального труда положительного

синергетического эффекта – эффекта от  $\sum_{i=1}^n ИП_i$ .

Приведенные выражения (1) и (2) удобны с точки зрения цели данного научного исследования для построения концептуальной основы развития персонала современной организации в виде структурно-логической модели с применением математического и информационно-вычислительного аппаратов, как позволяющие абстрагироваться от сложных физиологических и психологических составляющих процесса интеллектуальной деятельности сотрудника. Человек-сотрудник при этом выражается как идеальный субъект инновационного процесса, нацеленный на результат инновационной деятельности, с учетом индивидуальных психофизиологических характеристик как внешних факторов по отношению к чистому индивидуальному интеллектуальному потенциалу (чистому интеллектуальному потенциалу персонала). Безусловно, речь не идет о модели для «чистого разума» (о кибер-существо). Предполагаемая модель – для управления деятельностью персонала в условиях конкуренции инновационных возможностей. Идеализация персонала – необходимая предпосылка моделирования для получения практически значимых результатов, способствующих развитию персонала современной организации.

$ИП_i$  и  $ИП_{перс.}$  являются переменными во времени (изменяются и качественно (например, повышение квалификации персонала), и количественно (например, изменение количества сотрудников). Для оценки временной динамики  $ИП_{перс.}$  ( $\Delta ИП_{перс.}$ ) необходима шкала коэффициентов, позволяющая сравнивать  $ИП_{перс.}$  разных лет с учетом, например, морального старения составляющих  $ИП_{перс.t}$  тогда  $\Delta ИП_{перс.}$  предлагается определять как:

$$\Delta ИП_{перс.} = \sum_{t=1}^T ИП_{перс.t} \alpha_t, \quad (3)$$

где  $\alpha_t$  — коэффициент приведения разновременных ИП<sub>перс.</sub> к расчетному году;

$t$  — порядковый номер года расчетного периода;

$T$  — число лет в расчетном периоде.

Интеллектуальный потенциал предприятия (ИП<sub>пред.</sub>) можно выразить в виде:

$$ИП_{пред.} = ИП_{перс.} + \sum_{j=1}^k ПИА_j, \quad (4)$$

где ПИА — потенциал интеллектуальных активов предприятия;

$k$  — количество единиц интеллектуальных активов предприятия, учтенных предприятием в качестве таковых.

Аналогично выражению (3) выражение (4) можно представить в следующем виде:

$$\Delta ИП_{пред.} = \sum_{t=1}^T ИП_{пред.t} \beta_t, \quad (5)$$

где  $\beta_t$  — коэффициент приведения разновременных ИП<sub>пред.</sub> к расчетному году.

Одна из сложнейших проблем управления интеллектуальными ресурсами заключается в том, что ИК предприятия, как правило, намного меньше ИП<sub>пред.</sub>, а значит, не используется, представляет собой лишь потенциал, не вовлеченный в хозяйственный оборот.

Следовательно, повышение интеллектуального потенциала персонала в процессе его интеллектуализации (повышение IQ персонала) не является самоцелью данного процесса. Это не самоцель, а необходимое условие для конечного результата процесса интеллектуализации персонала — повышения интеллектуального капитала организации. Представляется необходимым предложить для практического использования так называемый коэффициент использования интеллектуального потенциала организации (интеллектуального потенциала персонала) в виде:

$$K_{инпо} = ИК_о / ИП_о \quad (6)$$

где  $K_{инпо}$  — коэффициент использования интеллектуального потенциала организации;

$ИК_о$  — интеллектуальный капитал организации;

$ИП_о$  — интеллектуальный потенциал организации.

Или:

$$K_{инпп} = ИК_п / ИП_п, \quad (7)$$

где  $K_{инпп}$  — коэффициент использования интеллектуального потенциала персонала организации;

$ИК_п$  — интеллектуальный капитал персонала организации;

$ИП_п$  — интеллектуальный потенциал персонала организации.

При этом оптимальными для эффективного ИУП и управления организацией в целом являются следующие соотношения:

$$ИК_о > ИК_п,$$

$$ИП_о > ИП_п,$$

т.к. интеллектуальный капитал (потенциал) организации — это не только кадровая составляющая (персонал —

его знания, опыт и т.п.), но и другие элементы, нематериальные активы организации, например. Однако «кадры при этом решают все». Эффективное использование интеллектуального потенциала организации предполагает:

$$K_{инпо} \geq K_{инпп} \geq 1.$$

Превышение единицы здесь означает, что интеллектуальный потенциал настолько эффективно используется, что приводит к его высокой капитализации, мультипликации доходов от использования интеллектуального потенциала. Своего рода точкой безубыточности в данном отношении является ситуация, соответствующая моменту времени  $t_п$ , когда

$$K_{инпо} = K_{инпп} = 1,$$

что схематично представлено на рис. 4.

Следует отметить, что вычисление значений  $K_{инпо}$  ( $K_{инпп}$ ) связано с оценкой трудноизмеримых величин, к которым относится интеллектуальный капитал (потенциал). В качестве единиц измерения величин  $ИК_о$  ( $ИП_о$ ),  $ИК_п$  ( $ИП_п$ ) используют финансовые единицы, единицы измерения времени, а также баллы (в рамках рейтинговой методики оценки). Интеллектуальный капитал (потенциал) многокомпонентны по структуре. При этом интегральная оценка  $ИК_о$  ( $ИП_о$ ),  $ИК_п$  ( $ИП_п$ ) совершенно не обязательно сводится к суммированию компонентов.

Таким образом, интеллектуализация персонала стратегически необходима в условиях инновационной экономики, когда существенно преобразуется роль человеческих ресурсов. Повышение  $ИП_п$  всегда связано с привлечением в организацию высококвалифицированных кадров, наращиванием знаний, умений, навыков персоналом в процессе интеллектуально-инновационной деятельности, формированием инновационной компетентности сотрудников, что является наиболее характерным для цикла интеллектуальной деятельности. В процессе цикла инновационной деятельности происходит в большей степени процесс преобразования накопленного интеллектуального потенциала персонала в интеллектуальный капитал персонала (организации), наблюдается формирование так называемой интеллектуальной ренты.

#### Библиографический список

1. Потемкин, В. К. Инновационный менеджмент в кадровой работе / В. К. Потемкин, К. Е. Прозоровская. — СПб. : Изд-во СПбГУЭФ, 2003. — 101с.

**ЯКОВЛЕВА Елена Владимировна**, кандидат технических наук, доцент (Россия), доцент кафедры «Экономика и организация труда».

Адрес для переписки: e-mail: elenav12@yandex.ru

Статья поступила в редакцию 27.10.2010 г.

© Е. В. Яковлева

## ОСОБЕННОСТИ РЕСТРУКТУРИЗАЦИИ КОРПОРАТИВНЫХ СТРУКТУР И РАЗРАБОТКА СИСТЕМЫ МЕР ПО ПОВЫШЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ В НИХ

В статье рассматривается понятие реструктуризации и основные этапы ее реализации в рамках корпоративной структуры. Указываются основные особенности реструктуризации в российской предпринимательской практике

**Ключевые слова:** корпорация, реструктуризация, транспарентность, эффективность.

Непрерывные изменения, происходящие во внешней и внутренней среде предпринимательской структуры, требуют использовать при стратегическом планировании развитые сценарные подходы, касающиеся всех сторон ее деятельности, отраженные в ее миссии. В качестве основных подходов к реструктуризации предпринимательства и бизнеса выделяют реструктуризацию развития и реинжиниринг, различающиеся глубиной структурных изменений.

Повышение эффективности экономической деятельности исходит из целесообразности сохранения в основном направлений, форм и методов хозяйствования, уделяя внимание их совершенствованию

и повышению эффективности. Эта форма реструктуризации применяется, когда либо в целом стабильность бизнеса и конкурентного положения предпринимательской структуры сохраняются, но вместе с тем наблюдается ухудшение динамики развития, появились признаки ослабления конкурентной позиции, либо требуется накопить дополнительные финансовые ресурсы для последующего рывка с целью значительного улучшения своей конкурентной позиции [1].

Реинжиниринг применяется для вывода корпорации из предкризисного состояния, связанного, например, с недопустимо высоким уровнем издержек, делающим ее беззащитной против ценовых



Рис. 1. Повышение эффективности бизнеса

Алгоритм разработки мероприятий по повышению эффективности управления корпоративной организацией типа А

А					
1	Овнеш		+	Овнут	+
	Оптимизация объемов производства, инвестиционных затрат, маркетинговой политики. Формирование эффективной дивидендной политики.				
2	Овнеш		-	Овнут	+
	Имэ	-	Сокращение программ ADR/GDR и расходов на их поддержку, рассмотрение перспектив о покупке зарубежных активов и долей в них		
	Има	-	Как для Б		
	Имз	-	Рост внешнеторговых операций, снижение продаж на внутреннем рынке		
	Ит	-	Как для Б		
	Ии	-	Как для Б		
	Ик	-	Перенос производственных мощностей в страны с более низкими затратами, выход на новые страновые рынки		
3	Овнеш		-	Овнут	-
	Имэ	-	Сокращение присутствия на рынках с низкими перспективами, сокращение производства и продажа зарубежных активов, сокращение доли участия в иностранных компаниях		
	Има	-	Продажа и сокращение непрофильных активов, обращение за поддержкой государства, налоговые льготы, снижение прозрачности		
	Имз	-	Сокращение персонала, непрофильных производств, продажа и сокращение непрофильных активов		
	Ит	-	Снижение затрат на поддержание стандартов		
	Ии	-	Сокращение расходов, возможно объявление технических дефолтов, сокращение программ ADR/GDR		
	Ик	-	Необходимо рассматривать стратегии по снижению издержек, оптимизации структуры управления, сокращения инвестиционных программ		
	Иф	-	Оптимизация условий и масштабов внешнего финансирования, сокращение оборачиваемости дебиторской задолженности, управления запасами, сокращение производств или затрат		
	Иит	-	Оптимизация технологических процессов и расходов на инновации		
	Ио	-	Оптимизация структуры управления организацией, снижение управленческих расходов		
4	Овнеш		+	Овнут	-
	Иф	-	Повышение прозрачности с целью снижения затрат на внешнее финансирование		
	Иит	-	Модернизация оборудования и повышение качества товаров и услуг, сокращение времени на исследования и разработки, оптимизация размещения центров прибыли и продаж		
	Ио	-	Формирование структуры управления, учитывающей новые направления деятельности и условия адаптации к внешней деловой среде, оптимизация расходов на управленческий персонал, использование аутсорсинга, рассмотрение перспектив слияния с другими корпорациями с целью повышения организационной эффективности и управления		

методов ведения конкурентной борьбы, либо массовым отказом потребителей от продукции предпринимательской структуры, резко снижающим ее доходную базу и т.п. Таким образом, реинжиниринг означает глубокую структурную перестройку бизнеса предпринимательской структуры, зачастую влекущую полное изменение ее идеологии и методов ведения бизнеса с целью достижения значительных изменений в конкурентном положении и финансовых результатах деятельности.

Методический инструментарий повышения эффективности экономической деятельности будет состоять из следующих этапов (рис. 1):

1. Осознание необходимости повышения эффективности бизнеса. В ходе непрерывного мониторинга изменений во внешней и внутренней среде предпринимательской структуры с использованием разработанной методики оценки своевременно выявляются факторы, способные вызвать негативные изменения финансового и конкурентного положения предпринимательской структуры. При оценке эти факторы будут иметь низкое значение и могут иметь существенное влияние на общий показатель эффективности экономической деятельности предпринимательских структур.

2. На основе данной оценки формулируются новые стратегические цели. В соответствии с новыми целями теоретически прорабатывается организационная, производственная и маркетинговая модель предпринимательской структуры и ее бизнеса, не-

обходимые технологические изменения в производстве и самой продукции, а также осуществляется увязка планируемых структурных изменений с необходимыми ресурсами.

3. С той же степенью полноты, что и для перспективной модели бизнеса предпринимательской структуры, создается описание (модель) действующего бизнеса. Проводится описание системы маркетинга, производства, снабжения, финансов и управления предпринимательской структурой, оценивается ее эффективность с целью выделения проблемных зон. Строится текущая рыночная оценка бизнеса, выявляются основные факторы, влияющие на эффективность предпринимательской структуры и ее рыночную стоимость.

4. Из сравнения начального состояния бизнеса и конечных целей его развития определяется тип повышения эффективности бизнеса – его модернизация в рамках существующей концепции развития или реинжиниринг. На этом этапе рассматриваются конкретные стратегии реструктурирования, которые можно разделить на внешние и внутренние. К внешним стратегиям относят различные методы организационного реструктурирования – разукрупнение предпринимательской структуры или, наоборот, слияние с другой компанией, приобретение чужого бизнеса, создание совместного предприятия или ликвидация подразделения и т.п. К внутренним стратегиям относят различные структурно-функциональные изменения внутри предпринимательской

Алгоритм разработки мероприятий по повышению эффективности управления корпоративной организацией типа Б

Б					
1	Овнеш		+	Овнут	+
	Как для В				
2	Овнеш		-	Овнут	+
	Имэ	-	Развивать внутреннее производство, снижая зависимость от импорта. Снижение зависимости от факторов мировой экономики		
	Има	-	Необходимо сокращение внешних заимствований, оптимизировать затраты и структуру управления (сохраняя производственный потенциал), диверсификация производства		
	Имз	-	Как для В, кроме того изучение конкурентов для слияния/поглощения		
	Ит	-	Как для В.		
	Ии	-	Снижение дивидендов и использования внешних заимствований		
	Ик	-	Как для В		
3	Овнеш		-	Овнут	-
	Имэ	-	Снизить зависимость от факторов мировой экономики		
	Има	-	Продажа и сокращение непрофильных активов, поддержка государства, налоговые льготы, снижение прозрачности		
	Имз	-	Сокращение персонала, непрофильных производств, продажа и сокращение непрофильных активов		
	Ит	-	Снижение затрат на поддержание прозрачности		
	Ии	-	Сокращение дивидендов, изучение возможностей технических дефолтов по облигациям, сокращение и оптимизация внешних заимствований		
	Ик	-	Необходимо рассматривать стратегии по снижению издержек, оптимизации структуры управления, сокращения инвестиционных программ		
	Иф	-	Оптимизация условий и масштабов внешнего финансирования, сокращение оборачиваемости дебиторской задолженности, управления запасами, сокращение производств или затрат		
	Иит	-	Оптимизация технологических процессов и расходов на инновации		
Ио	-	Оптимизация структуры управления организацией, снижение управленческих расходов			
4	Овнеш		+	Овнут	-
	Иф	-	Повышение прозрачности с целью снижения затрат на внешнее финансирование		
	Иит	-	Модернизация оборудования и повышение качества товаров и услуг, сокращение времени на исследования и разработки		
	Ио	-	Формирование структуры управления, учитывающей новые направления деятельности и условия адаптации к внешней деловой среде, формирование развитой организационной культуры, для В-2 – повышение прозрачности		
	Ио	-	Формирование структуры управления, учитывающей новые направления деятельности и условия адаптации к внешней деловой среде, формирование развитой организационной культуры, для В-2 – повышение прозрачности		

структуры, а также финансовое реструктурирование, изменяющее структуру дебиторской и кредиторской задолженности, капитала предприятия, повышение монетаризации расчетов и т.д.

5. Переход на новую модель бизнеса – последовательная реализация бизнес-планов повышения эффективности бизнеса. При этом, весь временной горизонт перехода разбивается на несколько тактических интервалов с контрольными точками, в которых фиксируется реальное воплощение бизнес-планов и достигнутые результаты сравниваются с плановыми заданиями. В случае совпадения фактических результатов с плановыми заданиями (в пределах заданных допустимых отклонений) стратегия реструктуризации и ее реализация признаются удовлетворительными и принятая стратегия проводится и на следующем тактическом интервале. В случае выхода отклонения фактических результатов от плановых за пределы интервала допустимых отклонений, причины такого отклонения тщательно анализируются с целью установления его причин. После установления причин анализируется их характер, случайность/закономерность их проявления, оценивается продолжительность и интенсивность их действия, оцениваются дополнительные ресурсы, необходимые для нейтрализации негативного влияния установленных причин. В случае, если оценка дополнительных ресурсов не превосходит имеющихся или доступных ресурсов предпринимательской структуры, разрабатываются и принимаются соответствующие меры,

корректирующие первоначальный план реструктуризации при сохранении ее стратегических целей. В случае недостаточности ресурсов, необходимых для нейтрализации негативного влияния установленных причин, возникает необходимость в пересмотре не только бизнес-планов, но и стратегических целей реструктуризации.

Итак, повышение эффективности бизнеса предпринимательской структуры должно проходить в рамках тщательно продуманного процесса, на каждом этапе которого используется схема предиктор-корректор (планирование – реализация плана - оценка достигнутого результата – коррекция планов и целей в петле обратной связи).

Разработанная методика оценки эффективности предпринимательских структур при этом позволяет вести постоянное изучение взаимодействия управляемого объекта с внешней средой, научного прогнозирования и анализа причинно-следственных связей.

В связи с этим многократно возрастает значимость другого резерва повышения экономической эффективности предпринимательства – умения предпринимателей комбинировать факторы производства для получения преимуществ на рынке. В ходе этой деятельности происходит непрерывная оценка внешних и внутренних возможностей, открывающихся перед предпринимательской структурой, а также угроз, исходящих от внешней среды, и сопряженных с ними рисков. Это предполагает необходимость ранжирования всех событий по двум факторам - акту-

Алгоритм разработки мероприятий по повышению эффективности управления корпоративной организацией типа В

В					
1	Овнеш		+	Овнут	+
	Рассматриваются стратегии по росту бизнеса и расширению рынков сбыта, совершенствованию инновационно-технической составляющей, росту дивидендов. Для В-2 необходимо также повышение стандартов прозрачности.				
2	Овнеш		-	Овнут	+
	Ии	-	Необходимо повышать прозрачность с целью снижения дисконтов по оценке финансовых инструментов		
	Ик	-	Необходимо рассматривать стратегии по снижению издержек		
	Имз	-	Необходимо оптимизировать систему управления сбытовой деятельностью и более адекватно учитывать и оценивать изменения рыночных факторов		
3	Овнеш		-	Овнут	-
	Иф	-	Оптимизация условий и масштабов внешнего финансирования, сокращение оборачиваемости дебиторской задолженности, управления запасами, сокращение производств или затрат		
	Иит	-	Оптимизация технологических процессов и расходов на инновации		
	Ио	-	Оптимизация структуры управления организацией, снижение управленческих расходов		
4	Овнеш		+	Овнут	-
	Иф	-	Как для Б		
	Иит	-			
	Ио	-			

Таблица 4

Алгоритм разработки мероприятий по повышению эффективности управления корпоративной организацией типа Г

Г					
1	Овнеш		+	Овнут	+
	Необходимо повышать уровень прозрачности для перехода к типу В				
2	Овнеш		-	Овнут	+
	В изменениях нет необходимости				
3	Овнеш		-	Овнут	-
	Необходимо ликвидировать корпорацию				

альности, характеризующей скорость наступления события, и выгодам (для возможностей) и рискам (для угроз), сопряженным с этими событиями.

Для адекватной реакции корпоративной структуры на события внешней среды угрозы и возможности необходимо ранжировать по степени их настоятельности, т.е. близости и масштабам последствий, которые они могут повлечь за собой [2].

В российской действительности все еще встречается пассивная форма стратегии выживания, которая характеризуется сокращением производственных затрат путем сворачивания производства, сокращения занятости, снижения технологического уровня производства, задержки платежей как кредиторам, так и в государственный бюджет и внебюджетные фонды [3]. Очевидно, что подобная «стратегия выживания» способна лишь отдалить окончательный крах (банкротство) предпринимательской структуры за счет замедления темпов экономического и финансового падения. Предотвратить банкротство эта стратегия не в силах, поскольку она нарушает все принципы настоящей стратегии выживания: укрепление платежеспособности, повышение доходности за счет более точного соответствия продукции запросам потребителей, снижение издержек.

Вместе с тем, все большее число российских предпринимателей применяет стратегию активного выживания, которая характеризуется активной маркетинговой политикой, включающей поиск новых рыночных сегментов, обновление продукции в соответствии с запросами потребителей и т.д., активной производственной политикой, включающей совершенствование технологии производства с целью

повышения качества выпускаемой продукции и снижения издержек производства, увеличение загруженности производственных мощностей с одновременной ликвидацией и реструктуризацией неприбыльных производств, а также повышение финансовой дисциплины для укрепления платежеспособности предпринимательской структуры, предотвращения возможности применения к ней Закона о несостоятельности (банкротстве), поиск новых организационных структур и т.п.

Активной стратегии выживания свойственна стабилизация состояния предпринимательской структуры на начальном этапе, сменяющаяся затем ростом объемов производства и продаж. Основными препятствиями, затрудняющими использование активной стратегии выживания в российской экономике в недавнем прошлом являлись: дефицит собственных оборотных средств, осложненный проблемами с его покрытием банковскими кредитами в связи с высокими темпами инфляции, завышенный курс рубля по отношению к доллару, который стимулировал высокий уровень импорта, угнетающий национальную промышленность и другие. После девальвации рубля в 1998 году эти причины были устранены, и российские предпринимательские структуры получили шанс для использования методов стратегии активного выживания путем стратегической реструктуризации своего бизнеса.

Важно иметь в виду, что предложенный подход фиксирует реальные темпы совершенствования продукта на единицу затрат, что позволяет определять субъективные трудности (трудности для данной предпринимательской структуры) в продвижении по

каждому конкретному направлению. Имея оценки этих трудностей, менеджмент корпорации может точнее планировать направление развития собственного персонала, повышать не только экономическую, но и социальную эффективность на микроуровне [4].

Необходимо отметить, что факторы экономического и финансового кризиса в настоящее время оказывают существенное влияние на деятельность всех организаций, независимо от их масштабов деятельности и отраслевой принадлежности.

Понимая под кризисом обострение противоречий в социально-экономической системе при ее взаимодействии с внешней деловой средой, необходимо отметить что кризис, как экономическая ситуация, представляется в качестве факторов, оказывающих негативное воздействие на эффективность управления.

В соответствии с методикой, разработанной в [1], кризисным может называться состояние, когда все факторы деловой среды оказывают негативное влияние на эффективность управления, т.е. расчетные коэффициенты, характеризующие влияние внешних факторов деловой среды на эффективность управления организацией (ИОмэ, ИОма и ИОмз) будут иметь отрицательное значение.

При этом, если негативное влияние относится только к ликвидности и эффективности инструментов - кризис можно назвать финансовым, если же негативное влияние факторов деловой среды распространяется и непосредственно на организацию, то кризис становится и экономическим.

В соответствии с классификацией автора (более подробно в [1]), выделены были 4 основных типа корпоративных организаций по признакам их транспарентности, масштабам деятельности и уровню глобализации (типа А – это крупные глобальные транспарентные корпорации, Б – крупные и средние общероссийские корпорации, В – средние и крупные региональные корпорации, Г – малые и средние нетранспарентные корпорации). Для различных сочетаний значений индексов, будут формироваться и различные стратегии поведения корпорации (табл. 1 – 4). При этом также необходимо учитывать и тип корпоративной организации.

Таким образом, повышение эффективности управления организации должна проходить в рамках тщательно продуманного процесса, на каждом этапе которого используется схема предиктор-корректор (планирование – реализация плана – оценка достигнутого результата – коррекция планов и целей в петле обратной связи). Разработанная методика оценки эффективности корпоративных организаций при этом позволяет вести постоянное изучение взаимодействия управляемого объекта с внешней средой, научного прогнозирования и анализа причинно-следственных связей.

#### Библиографический список

1. Хорошавин, А. А. Оценка эффективности управления корпоративными организациями с учетом влияния факторов деловой среды [Текст] : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 : защищена 27.05.2009 : утв. 18.12.2009 / Хорошавин Антон Андреевич. – Омск, 2009. – 163 с.
2. Бригхем, Ю. Финансовый менеджмент [Текст] / Ю. Бригхем, М. Эрхаргт : пер. с англ. 10-е изд. – СПб. : Питер, 2005. – 960 с. : ил. – ISBN 5-94723-537-4
3. Ковалев, В. В. Финансовый анализ: методы и процедуры [Текст] / В. В. Ковалев. – М. : Финансы и статистика, 2005. – 768 с. – ISBN 5-279-02354-X.
4. Стрикленд, А. Дж. Стратегический менеджмент [Текст] / А. Дж. Стрикленд, А. А. Томпсон : пер. с англ. 12-е изд. – М. : Юнити, 2010. – 976 с. ил. – ISBN 5-8459-0407-2

**ХОРОШАВИН Антон Андреевич**, кандидат экономических наук, старший преподаватель кафедры экономической теории и прикладной информатики в экономике Омского государственного технического университета.

**НЕМЦОВА Наталья Владиславовна**, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и финансового права Омского юридического института.

Адрес для переписки: e-mail: - anton\_12@rambler.ru

Статья поступила в редакцию 03.09.2010 г.

© А. А. Хорошавин, Н. В. Немцова

УДК 331.28

**Ю. В. БАРАНОВ  
С. Г. ПОЛЯНСКАЯ**

Омский государственный  
технический университет

## ПРАКТИКА УСТАНОВЛЕНИЯ МИНИМАЛЬНОГО РАЗМЕРА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В РЕГИОНЕ

В статье исследован процесс установления минимального размера заработной платы в регионе, определены проблемные моменты. Высказано мнение о необходимости совершенствования механизма социального партнерства в сфере заработной платы.

Ключевые слова: заработная плата.

На современном этапе развития российской экономики проблемы уровня жизни населения, а также факторы, определяющие его динамику, являются очень важными. Ни для кого не секрет, что от их реше-

ния во многом зависит как направленность, так и темпы дальнейших преобразований в стране и, в конечном счете, не только политическая, но и экономическая стабильность в обществе. В центре этих проблем



Таблица 1

Период	Прожиточный минимум для трудоспособного населения	МРОТ	Минимальный размер заработной платы
за I квартал 2010 года	5393	4330	4330
за IV квартал 2009 года	5170	4330	4330
за III квартал 2009 года	5245	4330	4330
за II квартал 2009 года	5229	4330	4330
за I квартал 2009 года	5164	4330	4330
за IV квартал 2008 года	4836	2300	2300
за III квартал 2008 года	4799	2300	2300
за II квартал 2008 года	4801	2300	2300
за I квартал 2008 года	4570	2300	2300
за IV квартал 2007 года	4188	2300	2300
за III квартал 2007 года	4029	1100	1100
за II квартал 2007 года	3949	1100	1100
за I квартал 2007 года	3855	1100	1100

Таблица 2

№ п/п	Размер минимальной заработной платы (руб.)	Дополнительные расходы областного бюджета на увеличение стимулирующих выплат в государственных учреждениях Омской области (млн руб. в год)	Дополнительные расходы областного бюджета на увеличение стимулирующих выплат в государственных и муниципальных учреждениях Омской области (млн руб. в год)
1	2300 (МРОТ) в I кв. 2008 г.	63	133,6
2	2415 (МРОТ + 5%) в IV кв. 2008 г.	132,3	280,5
3	2472,5 (МРОТ + 7,5%) в I кв. 2009 г.	170,8	362
4	2645 (МРОТ + 15%) в IV кв. 2009 г.	286,3	607

стоит человек, его благосостояние. Поэтому все преобразования, которые влияют или могут повлиять на изменение уровня жизни населения, вызывают огромный интерес у всех слоев общества.

Значительные изменения в регулирование доходов внес переход к рыночным отношениям. Прежде всего, это выражается в том, что роль государства в этой области уменьшилась, тем самым расширилась самостоятельность регионов. Важными инструментами государственного регулирования и стратегического планирования доходов населения на уровне регионов являются: определение величины прожиточного минимума, а также определение размера минимальной заработной платы.

Прожиточный минимум является стержнем социальной политики, поскольку именно на его величину ориентируются социальные стандарты и нормативы, а также одним из социально-экономических индикаторов, использование которых на практике дает возможность выявить закономерности и тенденции

изменения уровня жизни населения и количественно их измерить, что, в свою очередь помогает принятию управленческих решений [1].

Рассмотрим динамику прожиточного минимума, минимального размера оплаты труда и минимального размера заработной платы в Омской области за 2007 – 2010 годы (табл. 1).

Анализ приведенных данных показал, что величина прожиточного минимума увеличивается с каждым кварталом в среднем от 2 до 7%.

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) меняется в соответствии с законодательством. Итак, в период с 1 мая 2006 года по 1 сентября 2007 года МРОТ равнялся 1100 рублей, с 1 сентября 2007 года по 1 января 2009 года – 2300 рублей, а с 1 января 2009 года – 4330 рублей. Отсюда следует, что темпы роста размера прожиточного минимума опережают темпы роста величины минимального размера оплаты труда.

В Трудовом кодексе РФ нижний уровень МРОТ установлен статьей 133: «...не может быть ниже величины

Таблица 3

№ п/п	Размер минимальной заработной платы, руб.: возможные варианты	Основание	Доля работников с заработной платой ниже указанного размера, %
1	2300 в I кв. 2008 г.	МРОТ с 1 сентября 2007 года	8,5
2	2645 в IV кв. 2008 г.	МРОТ + 15 процентов	11
3	3160 в I кв. 2009 г.	80% прожиточного минимума трудоспособного населения	15,1
4	4188 в IV кв. 2009 г.	100% прожиточного минимума трудоспособного населения	22,8

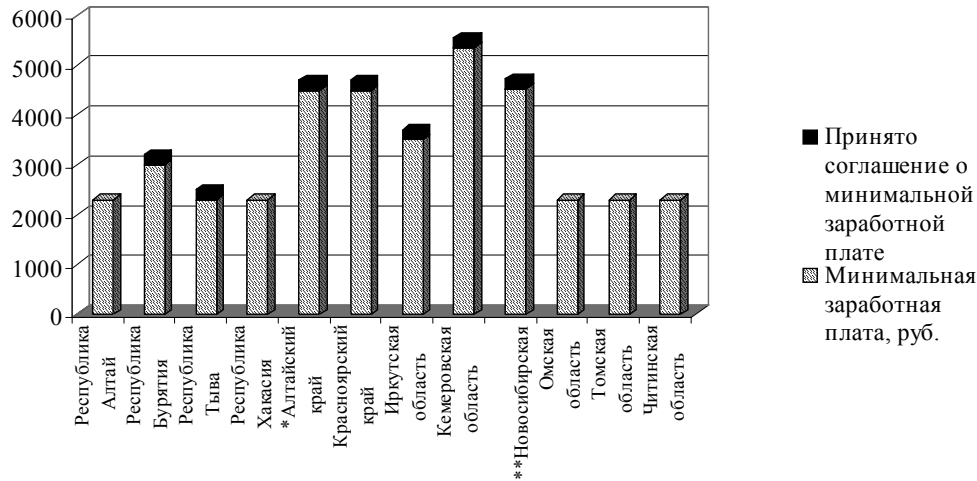


Рис. 1. Минимальная заработная плата в Сибирском федеральном округе

прожиточного минимума трудоспособного населения» [2].

С целью ликвидировать этот разрыв в апреле 2007 года Федеральным законом № 54-ФЗ в Трудовой кодекс РФ была введена статья 133.1, которая регламентирует установление минимальной заработной платы в отдельно взятом регионе. Последняя гласит, что «в субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации. Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации устанавливается с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации» [2].

Теперь ответственность разделили: минимальный размер оплаты труда (МРОТ) – федеральная гарантия, минимальный размер заработной платы (МРЗП) – региональная гарантия.

Анализ размера минимальной заработной платы, устанавливаемого областной трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, показал, что в Омской области в период с 1 сентября 2007 года по 1 января 2009 года размер минимальной заработной платы был равен уровню минимального размера оплаты труда, а именно 2300 рублей, а с 1 января 2009 года по настоящее время ситуация не изменилась, иными словами, минимальный размер за-

работной платы также равен минимальному размеру оплаты труда, то есть 4330 рублям.

Таким образом, в регионе не воспользовались полномочиями по установлению минимального размера заработной платы, отставание от величины прожиточного минимума ликвидировать не удалось.

Между тем после введения величины минимального размера оплаты труда равного 2300 рублей, в течение 2008 года областной трехсторонней комиссией по регулированию социально - трудовых отношений рассматривались и обсуждались варианты поэтапного повышения размера минимальной заработной платы. В первом варианте предлагалось ввести дополнительные расходы областного бюджета на обеспечение минимальной заработной платы в следующих размерах (табл. 2).

Поэтапное повышение минимальной заработной платы позволило бы постепенно перейти к уровню прожиточного минимума, не раньше 2010 года.

Во втором варианте (табл. 3) предлагалось, поэтапно повышая величину минимальной заработной платы, выйти на прожиточный минимум уже к концу 2009 года.

Данное мероприятие позволило бы подойти к уровню прожиточного минимума в более короткие сроки, чем вариант 1. Минимальная заработная плата, равная 100 процентам прожиточного минимума трудоспособного населения, могла быть достигнута в Омской области уже в 2009 году.

В результате участники переговоров не пришли к соглашению, и размер минимальной заработной платы остался равен минимальному размеру оплаты труда. А в других регионах Сибирского федерального округа этот вопрос был все-таки решен.

На рис. 1 представлена информация об установленной региональной минимальной заработной плате в Сибирском федеральном округе в 2007 году, а также области, где действует соглашение о минимальной заработной плате.

Например, в Кемеровской области минимальный размер заработной платы в 2007 году был установлен 5347 рублей, в Новосибирской области — 4530 рублей, в Алтайском крае минимальная заработная плата была установлена на уровне 4500 руб. для квалифицированных работников (кроме работников АПК, торговли, транспорта, для этих категорий работников — 3500 руб.).

После введения с 1 января 2009 года минимального размера оплаты труда в сумме 4330 рублей и с продолжающимся ростом прожиточного минимума переговоры и консультации между сторонами социального партнерства в Омском регионе были продолжены. В итоге на 1 января 2010 г. минимальный размер заработной платы равен минимальному размеру оплаты труда, а прожиточный минимум вырос до 5170 рублей, тем самым между данными показателями определился разрыв почти в 20%.

Можно предположить, что причины нерешения данной проблемы в регионе разные. На наш взгляд, одной из них может быть несовершенство сторон переговорного процесса, их низкий профессиональный уровень и отсутствие практического опыта заключения соглашений в сфере заработной платы.

Так, в соглашении о социальном партнерстве на 2007 — 2009 годы между правительством Омской области, Территориальным общественным объединением Федерации омских профсоюзов, Региональным объединением работодателей Омской области в разделе «Защита социально-экономических интересов и гарантий работников, повышения уровня жизни насе-

ления» о минимальной заработной плате не упоминается и дополнения по срокам назначения ее величины не были внесены.

В новом областном соглашении на 2010 — 2012 годы в аналогичном разделе обязательства сторон о поэтапном приближении минимального размера заработной платы к величине прожиточного минимума также отсутствуют, а динамика в решении данной проблемы должна обязательно быть.

Для разрешения данной ситуации следует в кратчайшие сроки вернуться к тексту областного соглашения и внести соответствующие поправки с целью выполнения статьи 133.1 ТК РФ.

Наличие соглашения о минимальном размере заработной платы показывает качественный уровень социального партнерства в регионе, социальную зрелость сторон переговорного процесса.

#### Библиографический список

1. Варнавская, И. П. Минимальный размер оплаты труда / И. П. Варнавская // Социально-трудовые отношения и охрана труда. — 2008. — № 1(1) сентябрь. — С. 13–16.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации [Текст] : офиц. текст. — М. : Эксмо, 2010. — 188 с.

**БАРАНОВ Юрий Владимирович**, кандидат экономических наук, профессор кафедры «Экономика и организация труда».

**ПОЛЯНСКАЯ Светлана Геннадьевна**, аспирантка кафедры «Экономика и организация труда». Адрес для переписки: 644050, г. Омск, пр. Мира, 11.

Статья поступила в редакцию 21.09.2010 г.

© Ю. В. Баранов, С. Г. Полянская

## Книжная полка

**Журавлева, Г. П. Экономическая теория. Микроэкономика : учебник / Г. П. Журавлева, Н. А. Поздняков, Ю. А. Поздняков. — М. : Инфра-М, 2010. — 440 с. — ISBN: 978-5-16-004044-8.**

В учебнике раскрывается современная концепция экономической теории с учетом российской специфики. Описаны экономические системы и их типы, предмет и метод экономической теории, а также основные этапы развития экономики как науки. Особое внимание уделено роли человека и предпринимателя в «новой экономике». Проанализированы категории и законы поведения рыночных субъектов на микроуровне, сущность рынка и рыночного механизма, его элементов. Дана характеристика принципов рационального поведения потребителя и производителя (фирмы). Освещены содержание и сущность современных трансформационных изменений экономических систем, модели рынков и др. Для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям, аспирантов, преподавателей, всех, кто интересуется проблемами современной экономической теории.

**Борисов, Е. Ф. Экономическая теория в вопросах и ответах : учебное пособие / Е. Ф. Борисов. — М. : Проспект, 2011. — 256 с. — ISBN 978-5-392-01343-2.**

Пособие призвано помочь студентам основательно изучить курс экономической теории, приобрести высококачественные знания и умение грамотно оценивать происходящие перемены в экономической жизни страны. Написанное в соответствии с требованиями государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования, пособие раскрывает логику курса «Экономическая теория», освещает его основные вопросы и позволяет обобщать и излагать основные достижения ученых разных школ в свете современного состояния экономики. Главная цель пособия — предоставление информации, которую можно использовать при самостоятельном освоении материала. Изложение материала в виде вопросов и ответов, включаемых в билеты, позволяет подготовиться к экзамену или зачету в предельно короткий срок. Для студентов, аспирантов и преподавателей вузов.

## ЗНАЧЕНИЕ ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАДИИ ЖИЗНЕННОГО ЦИКЛА ПРЕДПРИЯТИЯ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ КЛЮЧЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЕГО ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

**Проблемой практики управления компаниями сегодня является определение критериев формирования системы показателей деятельности. Система ключевых показателей, учитывающая характеристики стадии жизненного цикла предприятия, позволяет контролировать как внутренние процессы, корректировать стратегию и прогнозировать направления его деятельности.**

**Ключевые слова:** предприятие, стратегическое управление, жизненный цикл предприятия, ключевые показатели деятельности.

К настоящему времени менеджмент предприятий осознал необходимость разработки и внедрения системы показателей, которая служила бы инструментом формирования перспектив развития и контроля текущего состояния. Данная потребность обусловлена быстро меняющейся средой бизнеса, которая оказывает сильное влияние на предприятие – сложную систему, эволюционирующую одновременно на нескольких внешних и внутренних уровнях.

Критериями формирования такой системы показателей могут выступать различные параметры; так, направления деятельности, стратегию предприятия и оценку ее результатов можно рассматривать сквозь призму интересов собственников, инвесторов, особенностей сферы бизнеса, отрасли, с позиций рынка (внешний – внутренний), с точки зрения уровня риска и его допустимости. Определение критериев отбора основных показателей деятельности можно осуществлять, рассматривая взаимосвязь стратегий и внутренней структуры организации, оборота и капитала организации компании, экономического потенциала предприятия и возможностей его использования, состояния инновационных процессов.

Модель жизненных циклов предприятия – один из инструментов менеджмента, отражающий процесс развития как возникновение новых возможностей обеспечения конкурентных преимуществ. Применяя понятие жизненного цикла, можно увидеть, что существуют отчетливые этапы, через которые проходят организации: этапы предсказуемых изменений с определенными характеристиками состояний. Отличие модели жизненного цикла организаций от циклов биологических систем в том, что организации не проявляют той заданной последовательности изменений во времени, как это происходит в биологических системах, что указывает на сложность и критичность переходов между этапами развития предприятий.

В экономической теории известно не менее десяти моделей жизненного цикла предприятия: модели Б. Ливехуда, Г. Липпитта и У. Шмидта, Л. Грейнера, И. Адизеса и других. При всем разнообразии подходов и мнений, исследователи согласны в том, что от зарождения до разрушения предприятие проходит стадию становления, роста, стабильного функционирования, кризиса и полного разрушения. В том случае, если системе на стадии еще стабильного развития

удается найти источник изменений и найти решение для повторения цикла, то она может существовать бесконечно долго. Можно согласиться с мнением В.Б. Акулова [1], О.В. Головкиной [2] и ряда других исследователей, что в более общем виде жизненный цикл предприятия/организации можно рассматривать состоящим из четырех этапов: зарождение; стадия роста деловой активности и финансово-экономической стабильности; стадия зрелости; стадия спада.

Модель жизненного цикла является одним из основных критериев для определения анализа состояния предприятия и рынка, к которому оно принадлежит, что находит отражение в разработках Бостонской консультативной группы, Дж. Генерал Электрик, консультативной группы Артур Д. Литтл, Ч. Хофера и Д. Шендела, А. Томсона и А. Стрикленда, где одна шкала в матрицах состоит из отрезков, соответствующих стадиям жизненного цикла.

При этом в изучении жизненных циклов требуется учитывать специфику развития каждой отдельной фирмы, рассматривая ее изменения во времени, а не сравнивать между собой отдельные компании. Исследователи Г.Б. Клейнер [3], О.С. Сухарев [4] отмечают, что существующие теории управления в значительной степени не учитывают эволюционное содержание социально-экономических изменений бизнес-систем.

Жизненный цикл организации изучается с позиций общего и стратегического менеджмента [5], анализируется через призму финансового [6], ресурсного, маркетингового, инновационного подходов. Исследование жизненного цикла предприятия позволяет анализировать текущее/прошлое состояние организации для прогнозирования тенденций, направлений, возможных кризисов будущего развития, предвидеть и предотвращать распад, ликвидацию.

Предприятие – это сложная система, а процессы развития систем цикличны и не все управляемы. Развитие любой системы сводится к разрешению проблем, возникающих под влиянием различных внешних и внутренних факторов. Нарастание сложности организации и производства, изменения составляющих внутренней среды организации в процессе развития требует соответствующего управления, нацеленного на перспективу. И на каждом этапе будут появляться новые проблемы и противоречия, на

основе ранжирования которых можно выделить главные цели развития (разрешения проблем) предприятия. Именно изменение цели является необходимым условием для перехода предприятия на новую стадию жизненного цикла.

При этом исследователи отмечают характерными для каждой стадии свои, особо значимые, проблемы и задачи. Для стадии зарождения это — сложность налаживания производства и сбыта продукции, высокий финансовый риск, сильное влияние внешних по отношению к предприятию факторов; для стадии роста на первый план выходит поиск путей снижения себестоимости продукции и повышения финансовой устойчивости; на стадии зрелости преобладают проблемы состояния основных средств, омертвления оборотного капитала, увеличения себестоимости продукции; стадия спада характеризуется обострением конкурентной борьбы, старением ресурсов предприятия, снижением финансовой устойчивости.

Следует отметить также, что многие тенденции в современной российской промышленности определяются именно возрастной структурой предприятия. Это приводит к возникновению объективных долговременных тенденций, определяемых стадиями развития отдельных предприятий: отсюда и совпадение стадий ЖЦ отдельных предприятий.

Эффективное стратегическое управление как качественно определенное направление развития предприятия должно строиться на управлении этапами ЖЦ предприятия, создании благоприятных условий его дальнейшего развития; тактические шаги управления при этом определяются, исходя из поставленных стратегических целей. Каждый этап жизненного цикла предприятия можно оценить с помощью различных параметров: производственного, финансового, инвестиционного и других аспектов деятельности организации. В основе финансово-экономической оценки деятельности предприятия: выявление, анализ и прогнозирование влияния факторов на изменение результативных показателей — но на разных стадиях жизненного цикла предприятия степень одни и те же факторы имеют разную силу влияния, поэтому следует классифицировать факторы в зависимости от стадий. Так, на стадии возникновения, требующего больших финансовых затрат и активного маркетинга, показатели платежеспособности, рентабельности продаж заведомо будут нестабильными, поэтому необходимо отслеживать в первую очередь показатели эффективности основной деятельности предприятия: объемы продаж, цену и себестоимость единицы продукции.

Определение этапа развития организации при ее диагностике важно не только для решения текущих задач, но и для выбора базовой стратегии, которая отражает способы достижения поставленных целей и задач и вносит существенные коррективы в систему ключевых показателей.

Таким образом, стратегические направления деятельности предприятия также зависят от финансового состояния и тенденции эволюции предприятия.

Выявление узловых для предприятия проблемных ситуаций опирается на анализ эффективности стратегии — степени достижения управленческих целей. Здесь и определяется важность применения системы ключевых показателей деятельности. Проблема разнообразия и большого количества процессов на пред-

приятии решается за счет их объединения в достаточно общие и отличные друг от друга группы — направления отслеживания, которые, как установлено, могут совпадать либо сочетаться в разрабатываемых на предприятии стратегиях решения управленческих задач.

Так, основным и постоянным источником увеличения собственных средств является прибыль, отражающая эффективность всей производственно-сбытовой деятельности предприятия. Однако, например, в конце стадии зрелости, когда наблюдаются первые признаки абсолютного снижения показателя прибыли, становятся актуальными задачи обновления ассортиментного ряда продукции и разработки новых продуктов (работ, услуг). Стратегическими задачами становятся — поиск новых идей, их разработка, продвижение на рынок и т.д., а оценка эффективности вновь тяготеет к использованию показателей рыночной устойчивости предприятия. Показатель прибыли дополняется показателями, характеризующими позиции данной организации в конкурентной среде. Создание системы ключевых показателей предполагает также наличие на предприятии уже сформулированной стратегии и их постоянный мониторинг.

Таким образом, система ключевых показателей деятельности предприятия должна строиться, исходя из тех особенностей, присущих той стадии жизненного цикла, на которой в данный момент находится предприятие.

Управление предприятием с точки зрения жизненных циклов позволяет собственникам и менеджменту структурировать проблемы и корректировать цели развития, выбирать соответствующие инструменты их реализации.

#### Библиографический список

1. Акулов, В. Б. Теория организации / В. Б. Акулов. — Петрозаводск : ПетрГУ, 2002. — 142 с.
2. Головкина, О. В. Механизм оценки финансово-экономической стабильности функционирования предприятия / О. В. Головкина. — Волгоград : ВолГУ, 2003. — 47 с.
3. Клейнер, Г. Б. Системная парадигма и теория предприятия / Г. Б. Клейнер // Вопросы экономики. — 2002. — № 10. — С. 47–69.
4. Сухарев, О. С. Эволюционная макроэкономика в шumpeterианском прочтении / О. С. Сухарев // Вопросы экономики. — 2003. — № 11. — С. 41–52.
5. Широкова, Г. В. Жизненный цикл организации / Г. В. Широкова. — Спб. : Высшая школа менеджмента, Издательство Санкт-Петербургского университета, 2008 — 480 с.
6. Ивашковская, И. В. Жизненный цикл организации и агрегированный показатель роста / И. В. Ивашковская, Д. О. Янгель // Корпоративные финансы. — 2007. — № 4. — С. 97–110.

**РАЧЕК Мария Владиславовна**, ассистент кафедры «Экономика и организация производства» Омского государственного института сервиса, аспирантка кафедры «Экономика предприятия и производственного менеджмента» Санкт-Петербургского государственного университета экономики и финансов.  
Адрес для переписки: e-mail: mariya\_rachek@mail.ru

Статья поступила в редакцию 27.12.2010 г.

© М. В. Рачек

## РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ФАКТОРОВ ЭФФЕКТИВНОСТИ БЮДЖЕТНОГО КОНТРОЛЯ В МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

**В работе освещены основные проблемы организации бюджетного контроля в муниципальном образовании; предлагаются возможные варианты решения, которые позволяют увеличить эффективность контроля.**

**Ключевые слова:** бюджетный контроль, муниципальные финансы.

Важное место в системе государственного финансового контроля занимает бюджетный контроль, который представляет «совокупность действий и операций по проверке деятельности экономических субъектов, связанной с движением бюджетных средств» [1]. Основной задачей бюджетного контроля является проверка состояния, законного и эффективного расходования финансовых ресурсов государства и органов местного самоуправления.

Действующим законодательством как на государственном, так и на муниципальном уровне предусмотрено создание контрольных органов законодательной и исполнительной власти.

На муниципальном уровне бюджетный контроль со стороны исполнительной власти осуществляют контрольно-ревизионные отделы, создаваемые в основном в структуре финансового органа администрации муниципального образования.

Законодательная власть инициирует создание контрольно-счетных палат. Несмотря на то, что регионами накоплен определенный позитивный опыт создания и работы контрольно-счетных органов, на муниципальном уровне ситуация гораздо сложнее — «из 12 тысяч муниципальных образований, только в 78, или 0,6% от общего числа созданы муниципальные контрольно-счетные органы» [2]. На совещании по вопросу совершенствования государственного контроля в Российской Федерации, прошедшем 9 декабря 2009 года в Кремле, муниципальный контроль назван «слабым звеном в системе контроля, влияние которого на жизнедеятельность муниципалитетов...пока незначительно» [3].

В муниципальных образованиях, где созданы контрольно-счетные органы и функционируют контрольно-ревизионные отделы, существует ряд организационных проблем, решение которых позволит увеличить эффективность бюджетного контроля, а значит, оптимизировать бюджетный процесс через увеличение прозрачности бюджета, соблюдение законности и рациональности расходования бюджетных средств, снижение и ликвидацию нарушений бюджетного законодательства. Среди таких проблем можно выделить:

— дублирование функций контрольных органов законодательной и исполнительной власти, особенно ярко выраженное на стадии последующего контроля за использованием бюджетных средств (проблема актуальна и для федеральных и региональных структур контрольных органов);

— ослабление контроля на стадии использования бюджетных средств бюджетополучателями вследствие отсутствия системы внутреннего контроля.

Одним из городов, обладающих сформировавшейся системой контрольных органов, состоящей из Счетной палаты (контрольный орган законодательной власти) и контрольно-ревизионного отдела Департамента финансов (контрольный орган исполнительной власти), является областной центр Томской области город Томск.

Помимо Счетной палаты и Департамента финансов право на осуществление бюджетного контроля законодательно закреплено за главными распорядителями средств бюджета города [4].

Дублирование функций контрольных органов, выявленное на стадии последующего контроля в городе Томске, выражается в совпадении объекта контроля (средства муниципального бюджета и их получатели — участники бюджетного процесса), методов контроля (проверки и ревизии), оформлении результатов контрольных мероприятий (вынесение предлений и предписаний, контроль их исполнения).

В то же время, использование главными распорядителями бюджетных средств таких методов как ревизия и проверка, предусмотренное Положением о муниципальном контроле [5], на практике не реализовано. Причина в основном в отсутствии в штатах учреждений ревизоров. Контрольные полномочия главных распорядителей бюджетных средств реализуются путем постоянного контроля финансово-бухгалтерских отделов учреждений.

Более детальный анализ объектов и предмета проверок, проведенных Счетной палатой и Департаментом финансов, выявил наличие совпадений объектов контрольных мероприятий, однако все выявленные случаи представляли собой совместные комплексные проверки, где большой массив проверяемой информации поделен на более мелкие, но конкретные вопросы, каждый из которых закреплен за определенным контрольным органом. Таким образом, реализуется принцип совместной работы контрольных органов во время проведения ревизий и проверок, что не только не приводит к дублированию деятельности контрольных органов, но, наоборот, позволяет сделать их работу более рациональной, быстрой и эффективной.

Более того, анализ планов работы Счетной палаты и Департамента финансов показывает, что направле-

Сравнительная характеристика контрольной функции  
Счетной палаты и Департамента финансов

Показатели	Счетная палата	Департамент финансов
Характер контроля	Внешний	Внутренний
Цели	Обеспечение интересов общества через решения законодательных органов	Обеспечение исполнения принятых решений
Направления деятельности	Контроль направлений бюджетных расходов (Жилищно-коммунальное хозяйство, социальная сфера)	Анализ финансово-хозяйственной деятельности бюджетных учреждений

ния и задачи контрольных мероприятий различаются. Во многом это обусловлено различными целями контроля органов законодательной и исполнительной власти: если контроль первых является внешним, представляющим интересы общества через органы законодательной власти, то контроль вторых, по сути, является внутренним, призванным обеспечивать исполнение принятых решений, производить при необходимости их корректировку для достижения запланированных целей. Так, контрольные мероприятия, осуществляемые Счетной палатой, носят тематический характер: проверяются определенные направления бюджетных расходов (жилищно-коммунальное хозяйство, социальная сфера).

Основным направлением деятельности контрольно-ревизионного отдела Департамента финансов является анализ финансово-хозяйственной деятельности бюджетных учреждений, проводимый в ходе комплексных ревизий.

Сравнительная характеристика реализации контрольной функции Счетной палатой и Департаментом финансов показана в табл. 1.

Таким образом, проблема дублирования полномочий на муниципальном уровне достаточно эффективно может быть решена путем согласования планов работы контрольных органов. Во-первых, должна быть предусмотрена совместная работа на объемных и значимых для экономики муниципального образования объектах контроля, во-вторых, (на остальных объектах) должен быть разграничен предмет проверок: контроль определенных направлений расходов, долгосрочных целевых программ, осуществляемый Счетной палатой, и контроль финансово-хозяйственной деятельности бюджетополучателей (в том числе правильности ведения учета и составления отчетности), реализуемый Департаментом финансов.

Основываясь на том, что эффективный контроль должен быть системным и непрерывным, соответствовать принципам законности, объективности и независимости, провозглашенным в Лимской декларации, была проанализирована организация бюджетного контроля в муниципальном образовании на всех стадиях бюджетного процесса. По результатам анализа было установлено, что непрерывность контроля в ходе бюджетного процесса в городе Томске обеспечена контрольными органами как законодательной, так и исполнительной власти, однако контроль существенно ослаблен на стадии использования бюджетных средств бюджетополучателями, то есть на стадии исполнения бюджета. Существующий превентивный контроль со стороны казначейства способен предотвратить некоторые возможные нарушения бюджет-

ного законодательства (например, нецелевое расходование средств, связанное с неправильным указанием кода бюджетной классификации, превышение лимитов бюджетных обязательств), однако он ограничивается моментом списания средств бюджета с единого счета. Счетная палата и Департамент финансов организуют только последующий контроль, осуществляемый по окончании финансового года, который на сегодняшней момент обеспечивает охват контрольными мероприятиями не более трети расходов бюджета. При этом, даже выявив нарушения, в силу временных ограничений срока давности ревизоры иногда не имеют возможности привлечь нарушителя к ответственности (например, административное взыскание за нецелевое использование бюджетных средств можно быть наложено не позднее 2 месяцев со дня совершения правонарушения).

Таким образом, использование бюджетных средств бюджетополучателями на этапе исполнения бюджета контролируется только бюджетополучателями. Такой самоконтроль при современном уровне коррумпированности может являться предпосылкой нарушения законного, целевого и эффективного расходования бюджетных средств. И действительно, по данным ревизий муниципальных бюджетополучателей, проведенных Департаментом финансов, в результате почти каждой из них выявлялись нарушения, измеряемые в денежном выражении.

Решение проблемы может видаться в создании системы внутреннего контроля, которая на уровне муниципальных образований, на наш взгляд, может быть реализована двумя способами.

1. Назначение главным распорядителем бюджетных средств собственной контрольно-ревизионной службы (возможно, в рамках ведомственного контроля). Применение этого способа целесообразно при достаточно большом количестве подчиненных организаций (получателей бюджетных средств). В зависимости от количества подчиненных организаций и объема бюджетного финансирования это может быть один ревизор или контрольно-ревизионный отдел. Например, в городе Томске Департамент образования, через централизованную бухгалтерию, обеспечивает финансовый и бухгалтерский учет более 100 учреждений общей численностью 3434 человека. Качественный контроль специализированной контрольной организацией (например, контрольно-ревизионным отделом Департамента финансов), потребует очень больших затрат времени и вряд ли сможет быть системным, учитывая, что существуют и другие учреждения, требующие периодической проверки. В то же время постоянный, систематический

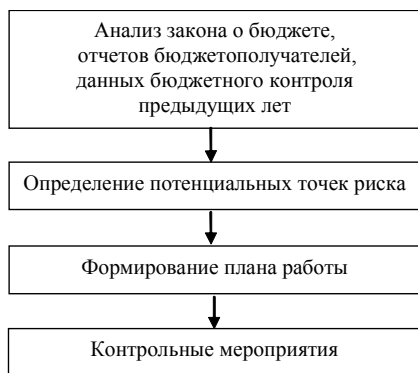


Рис. 1. Этапы работы оперативной группы контроля

контроль со стороны внутренней службы контроля позволит не только более качественно провести контрольные мероприятия, но и дисциплинирует подчиненные организации, что отчасти является мерой предупреждения возможных нарушений. Внутренний контроль может широко использовать такие методы, как обследование (в виде проведения инвентаризаций, контрольных замеров), наблюдение или мониторинг (постоянный контроль за выполнением определенных показателей, за наиболее значимыми направлениями расходования бюджетных средств).

2. Создание в структуре исполнительной власти централизованной группы оперативного контроля во главе с аналитиком.

Этот способ может применяться для контроля главных распорядителей бюджетных средств, которые одновременно являются получателями бюджетных средств, не входят в структуру какого-либо ведомства и обособленно ведут учет поступления и расходования бюджетных средств. Аналитиком анализируются закон о бюджете на очередной финансовый год, устанавливающий направления и объемы бюджетного финансирования, ежеквартальные отчеты бюджетополучателей о расходовании бюджетных средств, а также данные бюджетного контроля предыдущих лет. На основании анализа устанавливаются потенциальные «точки риска» — учреждения, где вероятнее всего возможны нарушения. Затем, согласно выводам аналитика, составляется примерный план работы оперативной контрольной группы, который может меняться в зависимости от складывающейся ситуации. План утверждается и корректируется руководителем администрации муниципального образования. Этапы работы аналитика и оперативной группы показаны на рис. 1.

Различие работы оперативной группы и традиционных ревизоров заключается в том, что контролеры оперативной группы приступают к контролю в том же финансовом году, в котором происходит расходование бюджетных средств. Такой подход особенно актуален при проверках реализации бюджетополучателями целевых программ, в том числе долгосрочных, которые в последнее время становятся все более распространенными. Контроль осуществляется не по окончании программы, а по мере выполнения ее этапов, что позволяет своевременно выявлять и устранять нарушения.

Если по данным последующего контроля в муниципальном образовании не установлено случаев хищения бюджетных средств, нецелевого и неэффективного расходования бюджетных средств в круп-

ных размерах, выявленные нарушения своевременно устраняются, то группа оперативного контроля может работать не на постоянной основе, а создаваться по мере необходимости из штатных сотрудников-ревизоров Департамента финансов.

По усмотрению руководителя исполнительной власти в муниципальном образовании такая группа может быть создана на постоянной основе в структуре контрольно-ревизионного отдела Департамента финансов или в структуре самой администрации муниципального образования. Во втором случае, группа оперативного контроля будет подчинена непосредственно руководителю администрации муниципального образования, который несет личную ответственность за обеспечение условий законного и эффективного расходования бюджетных средств. Это позволит сделать работу группы оперативного контроля более целенаправленной и независимой (по сравнению с созданием ее в структуре финансового органа).

Создание системы внутреннего контроля позволит увеличить полноту охвата контрольными мероприятиями бюджетополучателей, обеспечит системность контроля на самом «опасном» участке бюджетного процесса; организация согласованной и при необходимости совместной работы контрольных органов законодательной и исполнительной власти делает бюджетный контроль более объективным, увеличит его оперативность и качество. Таким образом, названные организационные факторы смогут оказать положительное влияние на эффективность бюджетного контроля.

#### Библиографический список

1. Свищева, В. А. Государственные и муниципальные финансы: учебник / В. А. Свищева. — М.: Дашков и К, 2009. — 464 с. — ISBN 978-5-394-00078-2.
2. Гордин, В. И. «Муниципальный финансовый контроль в Российской Федерации. Место и роль в бюджетном процессе государства» [Электронный ресурс]. — Сайт Государственного научно-исследовательского института системного анализа Счетной палаты РФ. — <http://www.niisp.ru/Information/Bibliography/art12/art1> (дата обращения 01.09.2010).
3. Российская Федерация. Администрация президента. Информационный бюллетень «Президентский контроль». — М.: Издание Администрации Президента РФ, 2010. — № 2. — 84 с.
4. Положение о бюджетном устройстве и бюджетном процессе в городе Томске, утвержденное решением Думы города Томска от 30 октября 2007 г. N 641, ст. 4.1 [Электронный ресурс]. — Официальный сайт администрации города Томска. — [http://www2.admin.tomsk.ru/docbase/duma.nsf/urls/2007\\_641](http://www2.admin.tomsk.ru/docbase/duma.nsf/urls/2007_641) (дата обращения 28.08.2010).
5. Положение о муниципальном финансовом контроле в г. Томске, утвержденное решением Думы города Томска от 23.12.2003 № 539 [Электронный ресурс]. — Официальный сайт администрации города Томска. — [http://www2.admin.tomsk.ru/docbase/duma.nsf/urls/2003\\_539](http://www2.admin.tomsk.ru/docbase/duma.nsf/urls/2003_539) (дата обращения 28.08.2010).

**КУПРИЯНЕЦ Ирина Михайловна**, аспирантка кафедры экономики Томского государственного архитектурно-строительного университета, консультант Контрольно-ревизионного управления администрации города Томска.  
Адрес для переписки: e-mail: 13ira@mail.ru

Статья поступила в редакцию 09.09.2010 г.

© И. М. Куприянец



## САДОВОДЧЕСКИЕ, ОГОРОДНИЧЕСКИЕ НЕКОММЕРЧЕСКИЕ ОБЪЕДИНЕНИЯ В СИСТЕМЕ ПРОДОВОЛЬСТВЕННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ НАСЕЛЕНИЯ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ

**Результаты анализа состояния садоводческих, огороднических объединений Омской области указывают на необходимость разработки программы развития данного сектора, которая будет способствовать развитию инфраструктуры и росту объемов производства в растениеводстве, овощеводстве и плодородстве.**

**Ключевые слова:** продовольственное обеспечение, продовольственная безопасность, садоводческие объединения, программа развития

Проблема продовольственной безопасности населения стала предметом активного рассмотрения мировым сообществом в связи с развивающимися социально-экономическими процессами с середины 70-х годов XX века и занимает особое место среди основных и взаимосвязанных глобальных проблем (экологическая, энергетическая, сырьевая и др.). Ведь от наличия и качества продуктов питания в первую очередь зависит само физическое существование и здоровье людей. 1 февраля 2010 года президентом Российской Федерации была утверждена доктрина продовольственной безопасности. Самообеспеченность России собственным продовольствием должна достигнуть 80% к 2020 году. Продовольственная безопасность страны связана не только с производством продуктов питания и возможностью их закупки на мировых рынках, но и со способностью населения обеспечить себя продовольствием нужного качества в должном количестве [1].

Раньше для оценки продовольственной независимости какой-либо территории использовался **показатель душевого производства** того или иного вида продукции. В настоящее время в литературе рассматривается и другой показатель — **обеспеченность населения данным видом продовольствия**. То есть рассчитывается отношение объема произведенной продукции к необходимому количеству данного вида продовольствия для населения, согласно рациональным нормам потребления.

Согласно данным, приведенным ниже, продовольственное обеспечение Омской области и Российской Федерации увеличивается с каждым годом. Однако если сравнить эти данные с физиологической нормой, то видно, что в пределах нормы в целом по России находится потребление сахара, рыбы, картофеля и хлеба, а в Омской области по этим продуктам наблюдается значительное превышение нормы. Потребление фруктов и в России, и в Омской области ниже рекомендуемой величины почти на 35%. В Омской области негативным фактом можно отметить недостаток потребления молока (на 8,2%) и овощей (на 8,6%) (табл. 1) [2].

В Омской области в настоящее время практически обеспечена продовольственная безопасность по всем видам производимой сельскохозяйственной продукции. По данным Министерства сельского хозяйства

Омской области, в ближайшей перспективе возможно изменение существующего положения дел (рис. 1).

В перспективе возможно снижение производства картофеля на 10%. В то же время ожидается увеличение производства овощей, молока, мяса. Таким образом, для обеспечения положительной динамики по всем видам производимой сельскохозяйственной продукции необходимы четкие и организованные мероприятия по поддержке омских товаропроизводителей. При проведении грамотной политики поддержки сельскохозяйственных товаропроизводителей Омская область сможет, полностью обеспечивая себя продуктами питания, увеличить долю экспорта в соседние регионы.

Удовлетворение потребностей населения в полноценных продуктах питания является одним из главных факторов социальной и политической стабильности в обществе.

Определенная роль в этом процессе отводится садоводческим, огородническим некоммерческим объединениям (СОНКО) граждан, которые производят незаменимые витаминные продукты с высокими вкусовыми качествами для личного пользования.

Садоводческие объединения — это организованная, целенаправленная, имеющая потенциал саморазвития социально-экономическая система. Экономической основой таких объединений, с одной стороны, является частная, индивидуальная собственность граждан в виде закрепленного за ними земельного участка. С другой стороны, это коллективная собственность садоводческого объединения, права на выделенный для него государством земельный надел. Фактически на территории области существует сложившаяся социально-экономическая система садоводческих объединений.

В 2008 — 2009 гг. нами в рамках проведенного исследования были опрошены председатели садоводческих объединений Омской области и владельцы дачных участков. По результатам полученных данных можно сделать выводы о развитии садоводческих объединений и о возможности обеспечения продовольственной безопасности региона путем развития некоммерческого землепользования. В рамках данной статьи попытаемся выделить ключевые моменты.

Потребление продовольствия в Омской области и Российской Федерации  
(кг на одного человека в год)

Виды продовольствия	Физиологическая норма	Россия			Омская область		
		2002 год	2006 год	2009 год	2002 год	2006 год	2009 год
Мясо и мясопродукты	74	50	58	62	66	71	76
Молоко и молочные продукты	389	229	239	245	342	352	<b>357</b>
Яйца, шт.	290	245	256	261	312	287	290
Рыба и рыбопродукты	14	11	13,1	15	11	13,2	17
Сахар	36	36	39	39	49	49	49
Масло растительное	13	11	12,8	13,3	14	14,9	15,4
Картофель	117	122	132	128	154	150	130
Овощи и продовольственные бахчевые культуры	139	91	106	103	131	160	127
Фрукты и ягоды	76	40	48	52	37	43	<b>49</b>
Хлебные продукты	110	122	121	120	138	141	140

Большинство владельцев (53,37%) дачных участков имеют высшее образование, 72,9 % опрошенных трудоустроено, 34,3% составляют люди в возрасте 35 – 55 лет, 52,5% 55 – 60 и более лет, 22% проживают постоянно на даче в летнее время и 76,5% не реализуют выращенную продукцию. Это является весьма показательным в вопросе обеспечения уровня жизни населения. И ведение дачного участка подчас является далеко не ради удовольствия его владельцев, а объясняется низким уровнем доходов и желанием обеспечить свои семьи выращенными продуктами питания.

Площади садоводческих объединений в большей степени используются под выращивание распространенных культур. В среднем структура распределения площадей представляет следующее соотношение: овощи (39,81%), многолетние насаждения (27,04%), картофель (22,06%), прочие культуры (8,39%) [3].

В настоящее время дачные участки не являются местом постоянного проживания по ряду проблем, в том числе и из-за недостаточности развитой инфраструктуры дачных объединений. Наибольшие препятствия для развития дачного участка представляют такие факторы, как удаленность от места жительства, финансовые затраты, хищение урожая, вандализм и др.

Владельцы дачных участков также отмечают, что для оптимального развития объединений необходимо улучшение состояния дорог, транспортного сообщения, наличие аптек, магазина, электро- и водоснабжение.

Данную ситуацию возможно исправить при минимальном потоке инвестиций в развитие СОНКО. Ведь потенциал СОНКО, раскрытый посредством вовлечения и мотивации владельцев участков к выращиванию продукции, способен обеспечить продовольственную безопасность Омской области в пока провальных видах продуктов питания – овощей, фруктов, а без должной поддержки государства и органов местного самоуправления объединения, а вместе с ними и процесс развития этого сектора обречены на постепенную деградацию.

Решение данных проблем мы видим в принятии Программы развития садоводческих, огороднических некоммерческих объединений (далее Программа). Разработанная нами Программа на 5-летний период определяет цели, задачи и основные направления развития садоводческих, огороднических и дачных некоммерческих объединений жителей Омской

области, финансовое обеспечение и механизмы реализации предусматриваемых мероприятий, показатели их результативности.

Целями Программы на 5-летний период являются:

— создание предпосылок развития инженерной и социальной инфраструктуры по месту расположения садоводческих, огороднических некоммерческих объединений в соответствии со стандартами благоустроенных населённых пунктов;

— обеспечение государственной поддержки садоводческих, огороднических некоммерческих объединений жителей Омской области;

Для достижения этих целей необходимо решение основных задач в рамках следующих направлений: организация системы государственной поддержки садоводческих, огороднических некоммерческих объединений жителей Омской области; создание системы общественного контроля соблюдения требований законодательства при использовании земли в некоммерческих целях; выработка рекомендаций по имущественному, земельному, экологическому законодательству применительно к некоммерческим объединениям; привлечение средств населения и фондов некоммерческих объединений, средств организаций и предприятий для создания цивилизованных условий жизнеобеспечения на территориях некоммерческих объединений.

Ожидаемые результаты реализации Программы носят синергетический, синтезированный и мультипликативный характер:

1. Экономические:

— вовлечение в коммерческий оборот земельного фонда; разрешение вопроса брошенных земель;

— развитие и поддержка производителей сельскохозяйственной продукции, городских хозяйств, внедрение инновационных технологий и альтернативных форм ведения торговой деятельности;

— снижение зависимости от мировых рынков и экономического кризиса — за счет повышения благосостояния домохозяйств, взаимодействия городской и сельской кооперации и интеграции в мировую кооперативную систему, прямой связи между российским производителем и потребителем.

2. Политические и идеологические:

— консолидация общества — объединение людей для социально значимых целей вне национальных,

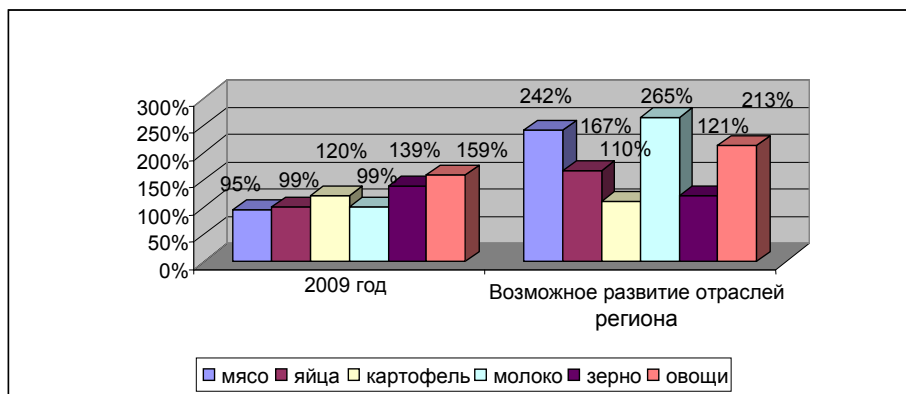


Рис. 1. Современное состояние и возможные варианты развития продовольственной безопасности Омской области

конфессиональных, идеологических, экономических, возрастных и иных различий;

— создание благоприятных условий для жизни людей и развития садоводческих домохозяйств и объединений — повседневный уклад жизни, культура, дом, земля, работа, знания, хозяйственное и социальное устройство, реализация творческого и созидательного потенциала, уверенность в завтрашнем дне;

— воспитание личности на основе духовности и интеллигентности. Воспитание молодежи на основе духовно-нравственных ценностей и историко-культурных традиций. Духовное обогащение людей — стремление быть близким к добру, истине и красоте. Построение гармоничного и справедливого общества;

— повышение социальной стабильности на основе развития самоуправления, самоорганизации, саморегулирования, занятости и самофинансирования граждан.

### 3. Административные:

— новая система управления национальными и муниципальными проектами, ориентированная на достижение результатов и поставленных целей;

— укрепление территориальной целостности и экологической безопасности;

— регулирование миграционных процессов.

### 4. Социальные:

— равномерное развитие и освоение территории;

— создание и развитие социальной инфраструктуры — здравоохранение, спорт, туризм, отдых, культура, обеспечение товарами и услугами для удовлетворения нужд и интересов людей;

— строительство комфортабельного экономического жилья, внедрение инновационных технологий для жизнеобеспечения и обслуживания ЖКХ;

— укрепление здоровья нации, рост продолжительности и удовлетворенности жизнью. Улучшение демографической ситуации.

— формирование института социально ориентированных некоммерческих организаций. Построение системы некоммерческих организаций, осуществляющих общественно полезную деятельность.

### 5. В области безопасности:

— укрепление территориальной целостности;

— укрепление экологической безопасности.

Оказание на постоянной основе помощи МЧС в устранении локальных чрезвычайных ситуаций. Популяризация идей экологической безопасности;

— регулирование внутренних и внешних миграционных процессов.

— снижение уровня преступности как результат роста занятости населения;

— снижение уровня социальной напряженности в регионе;

— военная безопасность. Обустройство инфраструктуры на местах на случай чрезвычайного военного положения.

### 6. Комплексные:

— объединение ресурсов на основе софинансирования, обеспечения занятости населения, воспроизводства человеческого капитала для организации собственными силами развития экономики страны, повышения социальной защиты населения, улучшения его качества жизни на основе духовно-нравственных ценностей и историко-культурных традиций.

В результате принятия и реализации Программы рост объема сельскохозяйственной продукции садоводческих и огороднических некоммерческих объединений за 5-летний период должен составить 4 — 5 процентов, который будет обеспечен за счет роста объемов производства в растениеводстве, овощеводстве и плодоводстве. Положительное влияние на рост объемов производства продукции окажет увеличение инвестиций в рамках реализации Программы развития садоводческих и огороднических некоммерческих объединений жителей Омской области. Всего потребность в объемах финансирования на создание и развитие инфраструктуры садоводческих и огороднических некоммерческих объединений граждан Омска и Омской области составит 2 605,5 млн руб.

Общий объем финансирования Программы может осуществляться не только за счет средств федерального и регионального бюджетов, но и посредством ряда других инструментов: проектного финансирования со стороны государственных банков, софинансирования со стороны садоводческих объединений, другие инвестиции.

### Библиографический список

1. Доктрина продовольственной безопасности Российской Федерации от 30 января 2010г. № 120 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.rg.ru> (дата обращения: 15.12.2010г.)

2. Омский областной статистический ежегодник : стат. сб. в 2 ч. / . — Омск : Омкстат, 2010. — 432 с.

3. Садоводческие некоммерческие объединения граждан Омской области: стат. сборник. — Омск : Омкстат, 2007. — 62 с.

**ЖУРОВА Оксана Алексеевна**, старший преподаватель кафедры экономики и управления сельскохозяйственным производством.

Адрес для переписки: e-mail: [gurovaoa@mail.ru](mailto:gurovaoa@mail.ru)

Статья поступила в редакцию 13.01.2011 г.

© О. А. Журова

## СОЦИАЛЬНЫЙ ДИАЛОГ КАК ФОРМА РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО- ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

**В статье рассматриваются социальное партнерство и социальный диалог как виды партнерского взаимодействия, которые способствуют развитию социально-трудовых отношений. Ключевые фигуры социального партнерства и социального диалога участвуют в разработке социально-экономической политики, переговорах и консультациях при решении социально-экономических проблем.**

**Ключевые слова:** социальное партнерство, социальный диалог, корпоративизм, развитие социально-трудовых отношений.

Переход ряда Западно-Европейских стран к социально-ориентированной экономике во второй половине 20 века и демократизация общественной жизни привели к появлению новой идеологии социально-трудовых отношений, которая реализуется в многообразии форм социального партнерства и социальной защищенности работников.

Социальное партнерство, по мнению западных исследователей, представляет собой кооперацию ключевых фигур для формирования экономической и социальной политики. В качестве ключевых фигур социального партнерства определены представители государства, профсоюзов, работодатели, работники [1]. Такое определение социального партнерства в большей мере отражает его сущность и предназначение — решать для определенной страны наиболее острые проблемы: от управления экономикой до пенсионного обеспечения. В рамках социального партнерства решаются и конкретные, достаточно узкие задачи, например, заработная плата работников, условия труда и пр.

Помимо обозначенных ключевых фигур в социальном партнерстве принимают участие представители таких отдельных социальных групп, как безработные, пенсионеры, представители самозанятого населения. Широкое представительство различных социальных групп населения в структуре социального партнерства создает предпосылки для решения большого круга важных социально-экономических проблем.

В свою очередь, именно возможность решения широкого спектра социально-экономических проблем и представительство различных социальных групп населения в структуре социального партнерства отличает его от других форм социально-трудовых отношений, в частности, от социального диалога. В экономической литературе социальное партнерство и социальный диалог рассматриваются как тождественные понятия. На наш взгляд, их следует различать.

Социальное партнерство — динамичный процесс, он интенсивно развивается как в странах Западной Европы, так и в Восточно-Европейских странах, России. Социальное партнерство может реализовываться в форме переговоров, консультаций и обеспечения информацией при решении непосредственных вопросов организации, оплаты и стимулирования труда. Ключевые фигуры социального партнерства

принимают непосредственное участие в разработке и реализации социально-экономической политики на различных уровнях хозяйствования.

В социальном диалоге участвуют те же ключевые фигуры, что и в социальном партнерстве, однако предназначение социального диалога несколько иное. Социальный диалог создается для оказания консультаций работникам предприятий и организаций, он не выступает как кооперация участников для разработки экономической и социальной политики, диапазон его действий значительно уже. В процессе социального диалога у его участников появляется возможность обмена мнениями, и создаются все условия для консультаций по отдельным достаточно узким и конкретным вопросам. Основное назначение социального диалога — это создание условий участникам диалога для продуктивного высказывания своих позиций по актуальным вопросам, консультирование в процессе диалога для обеспечения соответствующей информацией работников. Попытки рассматривать социальное партнерство и социальный диалог как синонимы основываются на том, что и социальное партнерство, и социальный диалог апеллируют к различного рода взаимодействию между работниками, работодателями, представителями правительства и других социальных групп населения как в странах Европейского Союза, так и в других странах. Такого рода взаимодействие участников позволяет обсуждать совместно общие проблемы и добиваться результатов, зафиксированных в соглашениях. На базе различных форм партнерства создаются разные по своему составу и назначению организационные структуры партнерства: объединенные консультационные комитеты, совместные комитеты по переговорам, рабочие комитеты.

На примере стран Западной Европы можно сделать вывод о том, что организационные структуры социального партнерства могут трансформироваться в направлении как изменения своих функций, так и изменения самих организационных структур. Это касается также и усиления внимания к решению вопросов в рамках социального партнерства как на уровне организаций, так и на региональном, федеральном уровнях. Например, объединенные консультационные комитеты могут быть трансформированы в объединенные комитеты по проведению переговоров при создавшихся определенных условиях под

давлением ключевых фигур социального партнерства.

В странах, где комитеты рабочих узаконены, разрешение споров осуществляется через консультации. Социальный диалог, как и социальное партнерство, тоже имеет различные формы своего проявления. Он может выступать в форме трипартизма, включая представителей государства, бизнеса, профсоюзов, проявляясь даже в форме многопартизма, опираясь на интересы широкого спектра социальных групп населения.

Социальный диалог, как и социальное партнерство в различных формах проявления может функционировать на различных уровнях хозяйствования. На национальном и отраслевом уровне социальное партнерство соприкасается главным образом с вопросами, которые являются в одинаковой мере важными для всех участников партнерства и касаются интересов бизнеса, работников, пенсионеров и безработных.

Начиная с 1990-х годов, соглашения по социальным вопросам обсуждаются в ряде стран Европейского Союза, затрагивая не только проблемы рынка труда, но и вопросы, связанные с контрибуциями и налоговой политикой государств. Что касается социального диалога, то он был реализован главным образом на региональном уровне и уровне отдельных секторов экономики, а также на уровне предприятий и на конкретных рабочих местах. Обсуждения в форме социального диалога происходят в основном по вопросам, связанным с трудовыми отношениями и отношениями, касающимися промышленного сектора экономики. Партнеры в рамках социального диалога рассматривают проблемы трудовых и производственных отношений, учитывая политическую ситуацию в стране.

Страны Европейского Союза включают как страны с унитарным государственным устройством, так и страны с федеративным устройством, при этом государственное устройство непосредственно влияет на формирование и развитие производственных отношений, складывающихся в промышленном секторе экономики. Некоторые системы производственных отношений формируются таким образом, что их дальнейшее развитие зависит от воздействия экономических, социальных, политических факторов на региональном, секториальном и отраслевом уровнях. Именно этим объясняется тот факт, что обсуждение проблем производственных отношений осуществляется на отраслевом и секториальном уровнях, а в отдельных случаях на уровне предприятий и отдельных рабочих мест. Отношения, складывающиеся в промышленном секторе экономики, задают вектор развития трудовым отношениям, в этой связи обсуждение проблем трудовых отношений происходит в заданных рамках отношений промышленного сектора экономики. Степень развития трудовых отношений определяет развитие профсоюзов, их активность как участников в социальном партнерстве и социальном диалоге. Социальный диалог в Западно-Европейских странах нашел широкое применение в жизни общества и имеет как статус узаконенного государством института, так и статус, который определен для него обычаями и традициями развития общественных движений страны.

Социальный диалог может быть формальным, неформальным или может быть наделен как чертами формального диалога, так и неформального одновременно, например, когда он регулируется подписанным коллективным соглашением. Уровень, на кото-

ром подписывается соглашение и проводится социальный диалог, и статус социального диалога имеют специфику в разных странах. На процесс ведения диалога может оказывать влияние информация, получаемая по формальным и неформальным каналам, с этих позиций социальный диалог в меньшей мере, по сравнению с социальным партнерством, защищен от ее неформального влияния.

Обращаясь к социальному диалогу как процессу ведения переговоров и решения социально-экономических проблем, следует определиться с технологией ведения переговоров, формой социального диалога, уровнем, на котором организован социальный диалог, и его статусом. Для разных стран этот универсальный набор необходимых условий для осуществления социального диалога имеет свою специфику. Предмет обсуждения в процессе социального диалога также имеет характерные особенности в разных странах. Кроме того, вопросы, выдвинутые на обсуждение, имеют различные аспекты. Исходя из этого, одна и та же проблема или вопрос могут рассматриваться на разных уровнях организации социального диалога. Так, например, проблема сокращения рабочего времени может рассматриваться на отраслевом уровне, а отдельные частные вопросы этой проблемы могут быть затронуты при ведении социального диалога на уровне корпорации или на рабочем месте. Как известно, оплата труда и рабочее время — два главных вопроса, которые обсуждают в процессе ведения социального диалога, организованного на всех уровнях хозяйствования, но те же самые проблемы в ракурсе макроэкономической политики и социальной безопасности могут рассматриваться с учетом интересов государства как на федеральном, так и на отраслевом уровнях.

Очевидное разграничение сущности понятий социального партнерства и социального диалога вызывает необходимость рассмотрения корпоративизма, суть которого в самых общих чертах заключается в том, что он определяет структуры, которые обеспечивают представительство интересов труда и капитала и возможность их сочетания при формировании политики и обеспечения согласия при принятии решений [2].

Корпоративизм базируется на основополагающих принципах католической социальной философии, отстаивающей идею взаимозависимости труда и капитала и построения социал-демократического общества. Корпоративизм в различных формах его проявления («католический корпоративизм», «социал-демократический корпоративизм») рассматривается как некий «третий» путь общественного развития, при котором экономическая система страны призвана узаконить основные наработки в области организованного труда, сделанные в процессе совместного обсуждения в рамках социального диалога и социального партнерства в целях дальнейшего развития капиталистического способа производства [3].

В конце 90-х годов в западной экономической литературе были введены понятия «сильного», «среднего» и «слабого» корпоративизма. Такого рода классификация основывалась не на идеологических постулатах, а на заявивших о себе организациях и ассоциациях представителей бизнеса и труда, которые могут реально влиять на процесс формирования политики государства.

Дальнейшее развитие корпоративизма предполагает появление новых его форм, таких как, корпоративизм «спроса» (demand-side) corporatism и корпоративизм «предложения» (supply-side) corporatism [4].

Первая форма корпоративизма предполагает, что партнерства-ассоциации включаются в процесс макроэкономического регулирования правительственных расходов и оплаты труда. Напротив, вторая форма корпоративизма связана с участием социального партнерства в регулировании социально-экономических отношений и решения социально-экономических проблем на микро-уровне.

Таким образом, рассматривая социальный диалог и социальное партнерство как основные инструменты развития социально-трудовых отношений, целесообразно не только учитывать все многообразие их существующих форм, но и воздействие корпоративизма, находя те точки взаимодействия, которые способствуют наиболее эффективному решению социально-экономических проблем на всех уровнях хозяйствования.

#### Библиографический список

1. B. Casey, M. Gold Social Partnership and Economic Performance. The case of Europe. London. — 2000, p. 9.
2. Grant W. Corporatism / Council Oxford Dictionary of Politics. Oxford University press. — 1996, p.112—115.
3. Unger B. Room for Manruvre. Choices left for National Economic Policy. Vienna. — 1998, p. 53—55.
4. Visser G, Hemerijck U. Job Growth, Welfare Reform and Corporatism in the Netherlands. Amsterdam. — 1997, p.111—112.

**КАЗАЧЕВА Анна Ивановна**, соискатель кафедры экономики.

Адрес для переписки: e-mail: dissovet@pags.ru

Статья поступила в редакцию 01.11.2010 г.

© А. И. Казачева

УДК 323.22/28+316.346.32

**А. В. ЩЕПЁТКИН**

Омская гуманитарная академия

## ПОЛИТИЧЕСКАЯ АКТИВНОСТЬ МОЛОДЕЖИ: ОСОБЕННОСТИ И СПОСОБЫ ПОВЫШЕНИЯ

**В статье проведен анализ особенностей участия молодежи в политической сфере жизни. На основе данного анализа сформулированы рекомендации для работы по повышению политической активности молодежи: формирование положительного «образа» политики в молодежной среде; развитие в молодежной среде интереса к жизни города, региона, страны в целом, интереса к избирательному процессу; повышение правовой культуры и гражданской активности молодых людей; активное использование потенциала молодых политиков для налаживания коммуникации в направлении молодежь / политические организации; формирование возможности для молодежи получить социальный поведенческий опыт участия в политической жизни страны.**

**Ключевые слова:** молодежь, политическая активность, особенности участия молодежи в политике, способы повышения политической активности молодежи.

Проблема наиболее эффективного включения потенциала молодого поколения в созидательную деятельность на благо экономического, политического, духовного развития страны в последнее время всё чаще выходит на первый план в ряду важных государственных вопросов. Это связано и с накопившимся в соседних странах опытом активного использования молодежи при решении политических вопросов при так называемых «цветных революциях» (например, на Украине, в Грузии), и значительным включением молодежи в различные политические акции, которые происходят в европейских странах. Нашу страну этот вопрос также не обходит стороной. На фоне продолжающегося сокращения численности населения Российской Федерации численность молодежи за период 1989—2009 гг. возросла с 32,3 млн чел. в 1989 г., до 33,7 млн чел. в 2009 г. и продолжает увеличиваться [1, с. 30]. Выступления Президента РФ на различных молодежных форумах ясно показывают позицию руководства страны по отношению к данной возрастной группе общества. Молодежь — это стратегический ресурс государства, от позиции молодежи в общественно-политической и экономической жизни, ее

уверенности в завтрашнем дне и активности будет зависеть темп и направление развития нашего государства.

В данной статье мы хотели бы особое внимание уделить проблеме участия молодежи в политической жизни страны и способам повышения уровня политической активности молодежи. Полученные в ходе исследования данные и сформулированные рекомендации могут быть использованы органами государственной власти, политическими партиями, избирательными комиссиями, молодежными общественными организациями и т.д. при планировании и организации работы по повышению политической активности молодежи.

Для полноценного развития личности в современном мире необходима ее реализация и в политической сфере. Становление личности как субъекта политики происходит постепенно по мере социального созревания человека, в процессе его политической социализации. Наиболее активно этот процесс протекает в молодом возрасте. В этом возрасте у человека формируются политические установки, он принимает определенные идеи и ценности и активно реализует их на

практике посредством включения в политическую жизнь.

Возрастные рамки юности и молодости, специфика процесса социализации определяются конкретно-историческими условиями общества и его культурными традициями. В разных странах и культурах процесс социализации протекает неодинаково. Поэтому границы молодежного возраста в различные исторические периоды и при определенных социально-экономических условиях развития страны определяются по-разному. Например, в начале XX века этот возраст определялся от 10 – 12 до 20 лет, а в настоящее время от 17 до 28 – 30 лет [2, с. 223]. И.С. Кон дает следующее определение: «Молодежь – социально-демографическая группа, выделяемая на основе совокупности возрастных характеристик, особенностей социального положения и обусловленных тем и другим социально-психологических свойств. Молодость как определенная фаза, этап жизненного цикла, биологически универсальна, но ее конкретные возрастные рамки, связанный с ней социальный статус и социально-психологические особенности имеют социально-историческую природу и зависят от общественного строя, культуры и свойственных данному обществу закономерностей социализации» [3, с. 375].

В настоящее время исследователи отмечают усиливающуюся аполитичность российской молодежи, сочетающуюся с нарастающим негативизмом и социальным протестом [4, с. 32]. Для того чтобы понять, почему в среде молодежи складывается подобное отношение к политической сфере жизни, необходимо проанализировать основные особенности политической активности данной возрастной группы.

Существует несколько возможных критериев для оценки политической активности молодежи: от теоретического интереса и гипотетической возможности участия молодых людей в тех или иных общественных действиях до оценки вовлеченности в конкретные политические события, в частности, в выборы. По данным опроса Фонда «Общественное мнение» «Политический потенциал и политическая активность молодежи» (2005) только 33% российской молодежи интересуются политикой, а почти две трети наших молодых сограждан (67%) не проявляют интереса к этой сфере [5, с. 1]. Для сравнения среди граждан среднего возраста 40% интересуются политикой, а среди тех, кто старше 55 лет – 45%. В президентских выборах 14 марта 2004 г. приняло участие 57% молодых людей в возрасте 18 – 35 лет, при том, что среди граждан среднего возраста в выборах приняли участие 64%, а среди тех, кто старше 55 лет – 83% [6, с. 1]. По этим данным видно, что молодежь является недостаточно активной частью электората, с низким уровнем избирательной явки. При этом надо учитывать, что приведенные данные относятся к традиционно наиболее «посещаемым» президентским выборам, а в парламентских выборах 2003 года участвовало только 42% населения в возрасте 18 – 35 лет [7, с. 96].

По данным социологического опроса, проведенного с участием автора данной работы накануне выборов в Законодательное Собрание Омской области (проводился с 19 по 28 января 2007 г., было опрошено 9871 респондентов в 88 населенных пунктах области), среди активного электората преобладают респонденты старших возрастов (45 лет и старше), при этом каждый четвертый опрошенный в возрасте от 18 до 34 лет ответил, что он не будет участвовать в выборах, а половина опрошенных из данной возрастной

категории не смогла точно ответить на данный вопрос (для сравнения среди представителей старших возрастов (45 лет и старше) 66% приняли однозначное решение участвовать в выборах).

Все эти данные указывают на низкую электро-альную активность молодежи как в целом по стране, так и в Омской области в частности.

Исследование «Фонда общественное мнение» «Молодежь и политика» (2004) показывает, что интерес молодежи к политике связан с социальным капиталом: более образованные, состоятельные, добившиеся некоторого положения в обществе молодые люди чаще интересуются политикой [8, с. 1]. У 40% опрошенных молодых людей нет друзей и знакомых, которые интересовались бы политикой. При этом известно, что молодые люди чаще, чем старшие, формируют свое ближайшее окружение не на основе «вынужденного соседства» («с кем рядом живу и работаю»), а на основе общих интересов. Данные этого исследования показывают, что существует прямая зависимость: те, кто сам интересуется политикой, чаще имеет друзей и знакомых, которые (по их мнению) разделяют этот интерес, и наоборот. Из этих данных можно сделать вывод: формирование, «выращивание» «лидеров мнений» в молодежной среде, которые будут транслировать важность и «престижность» активного участия в политической жизни как региона, так и страны в целом, будет способствовать повышению активности данной возрастной группы в этой сфере жизни.

Одним из косвенных индикаторов политической активности, демонстрирующим скорее интерес к политике как таковой, является внимание к политическим темам в СМИ. В этом же исследовании, проведенном фондом «Общественное мнение», показано, что чаще всего молодые люди узнают новости политики из передач Центрального телевидения (88%). На втором месте – местное телевидение и центральные газеты (по 23%), затем следуют центральное радио (19%), местные газеты (17%), рассказы знакомых и родственников (15%). Остальные источники политических новостей (местное радио, Интернет, листовки) составляют меньше 10%. Молодежь получает информацию о событиях в политической жизни в фоновом режиме наряду с прочими новостями. К тому же реестр источников информации свидетельствует о виртуальном характере присутствия политики в жизни молодых людей: о непосредственных контактах с представителями тех или иных политических сил (участие в собраниях, митингах, личные беседы с политиками) в опросе не упомянул никто. При этом показательно, что около 39% молодых россиян затрудняются ответить на вопрос о том, существует ли в их населенном пункте отделения каких-либо партий, а 80% молодежи от 18 до 35 лет затруднились назвать авторитетного для них политического лидера.

К сожалению, из этих исследований видно, что представители политических партий мало внимания уделяют проблеме «сближения» членов партий с теми или иными слоями населения (речь не идет о внутрипартийных мероприятиях, на которые обычно приглашаются только члены партий). Коммуникация с внешней средой, включая молодежь, недостаточная. Не часто представители тех или иных партий идут, например, в учебные заведения, для того, чтобы просто пообщаться с молодежью и показать, почему для нее было бы важным и полезным участие в политике.

Интерес к той или иной сфере деятельности или общественной жизни в значительной степени связан (особенно для молодежи) с авторитетом заметного

в этой сфере человека. Аналитическим центром Ю. Левады в регулярных опросах периодически поднимается вопрос о доверии населения тем или иным политическим деятелям и партиям (задается вопрос: назовите 5-6 политических деятелей России, которые вызывают у Вас доверие). У 33% молодых людей до 30 лет ни один политик не вызывал доверия [9, с. 59]. Еще 17% опрашиваемых затруднились ответить на вопрос, что свидетельствует о полном отсутствии интереса к политической жизни или отсутствию на политической арене персонажа, способного привлечь симпатии почти 1/5 части молодежи (остальные респонденты называли чаще всего В. Путина, Д. Медведева, С. Шойгу, В. Жириновского). Тем не менее, на наш взгляд, приведенные данные свидетельствуют о непривлекательности самой сферы политики для молодежи, а также о плохой ориентации молодежи в политическом пространстве.

Однако, несмотря на отсутствие интереса к политике и непривлекательности политической сферы жизни для молодежи, большинство представителей молодого поколения уверены, что их жизнь от политики зависит: 51% считают эту зависимость сильной, 23% — слабой и только 15% полагают, что их жизнь вообще не зависит от политики (11% затруднились ответить на этот вопрос) [10, с. 1]. При этом среди тех, кто считает свою жизнь сильно зависящей от политики, интересуются политикой меньше половины (47%). То есть как ценность, как мотивационный фактор политика присутствует в сознании молодежи, главное — повысить её интерес к данной сфере жизни, показать, что именно действия молодых в политике могут повлиять на дальнейшее улучшение жизни всех групп населения, в том числе и молодежи.

Еще один индикатор специального интереса к политике, но уже более сфокусированного, сформированного, — это обсуждение политических новостей с близкими людьми. Согласно данным уже приводимого ранее исследования Фонда «Общественное мнение» «Молодежь и политика», (2004) чуть меньше половины (46%) россиян в возрасте 18–35 лет говорят, что обсуждают происходящее в политике со своими ровесниками — друзьями, знакомыми, а чуть больше половины (51%) — что не обсуждают [11, с. 2]. Те, кто интересуется политикой (напомним, что это молодые люди, обладающие сравнительно большим социальным капиталом), чаще обсуждают политические события со сверстниками. Это значит, что высокоресурсные группы молодежи не только чаще низкоресурсные воспринимают политическую информацию, но транслируют, интерпретируют ее в своем кругу. Это также указывает на высокий потенциал использования именно «лидеров мнений» в молодежной среде. Вообще, при исследовании вопроса электоральной активности молодежи, на наш взгляд, нельзя обходить стороной понятие «моды», которое в первую очередь характеризует молодежную субкультуру. Именно мода способна компенсировать отсутствующий у молодежи фактор гражданской ответственности. Мотивация в этом случае выглядит приблизительно так: «Я, молодой человек, иду голосовать не потому, что так нужно, а потому, что это современно: так поступают люди, которые являются для меня законодателями моды и для которых голосовать — это естественно». Именно поэтому активное использование и формирование лидеров мнений из молодежной среды в данном случае, на наш взгляд, вполне оправдано.

Одним из важных показателей политической активности молодежи является готовность лично уча-

ствовать в политической деятельности. Согласно данным опроса Фонда «Общественное мнение» «Политический потенциал и политическая активность молодежи» (2005), которое уже упоминалось ранее, на вопрос о возможности участия в деятельности какой-либо политической организации утвердительно ответили 16% респондентов в возрасте 18–25 лет, отрицательно — 74%, затруднились ответить — 10% [12, с. 2]. Тот факт, что подавляющее большинство молодых людей абсолютно исключают для себя возможность стать активистом той или иной партии, свидетельствует о значительной политической пассивности молодежи. Причины этой пассивности — тема особого анализа, именно в силу того, что проблема является многоаспектной. С одной стороны, молодежь не имеет навыков самоорганизации, артикуляции и отстаивания собственных интересов. С другой стороны, сами политические партии не занимаются деятельностью по агрегированию и защите интересов той или иной части населения страны (и молодежи в частности). В связи с этим, на наш взгляд, важно формировать у молодежи навыки политической деятельности, самоуправления, отстаивания собственных интересов на самых ранних стадиях процесса социализации. Необходимо дать возможность молодежи участвовать в деятельности политических партий, в избирательной кампании «изнутри», почувствовать себя «участниками» этих процессов, получить социальный поведенческий опыт участия в политической жизни страны в целом и региона в частности.

Анализ данных различных опросов общественного мнения дает возможность понять, насколько взвешенным, продуманным и самостоятельным бывает политический выбор молодежи, является ли участие в голосовании результатом зрелого политического решения или спонтанным действием, спровоцированным внешним воздействием. Согласно данным аналитического доклада «Положение молодежи в России», 70% молодых людей уверены, что на принятие решения об участии или неучастии в выборах мнение других людей на них не влияет [7, с. 95]. Среди молодежи самая низкая доля тех, кто за неделю до голосования окончательно утвердился в своей позиции (62%), и самая высокая тех, кто не уверен, пойдет ли он на выборы или нет (26%). Выборы для молодежи не являются ни суровой необходимостью, ни праздником, ни выражением протеста; голосование для молодых людей не имеет той эмоциональной окраски, которая характерна для старших поколений. Поэтому формирование личного отношения к выборам, эмоциональная окраска данного события является одной из главных задач при работе с молодежью. При этом необходимо помнить, что использование прямых методов (призыв «все на выборы»), направленных на повышение явки избирателей, которые усугубляются использованием административного ресурса, вызывает обратные реакции у представителей данной возрастной группы. Именно поэтому, на наш взгляд, все меры, предпринимаемые для повышения политической активности молодежи должны носить во многом косвенный характер, и быть направленными преимущественно на повышение интереса к жизни города, региона, страны в целом, интереса к избирательному процессу, повышение правовой культуры и гражданской активности молодых людей. Необходимо также, чтобы эти меры были комплексными и разнонаправленными, а также объединяли в себе усилия различных социальных институтов (органы власти, избирательные комиссии,



политические партии, молодежные общественные организации и т.д.).

Приведенный анализ особенностей участия молодых людей в политической сфере жизни позволяет сформулировать следующие выводы:

1. Как ценность, как мотивационный фактор политика присутствует в сознании молодежи. Молодые люди понимают значимость данной сферы жизни и высоко оценивают степень влияния политики на их жизнь.

2. Для повышения политической активности молодежи необходимо сформировать положительный «образ» политики в молодежной среде, дать положительную эмоциональную окраску данному «образу», а также наладить процесс формирования осознанного отношения к выборам у каждого молодого человека начиная со школьного возраста.

3. При исследовании вопроса политической активности молодежи необходимо активно использовать понятие «моды», которое в первую очередь характеризует молодежную субкультуру. Поэтому формирование, воспитание «лидеров мнений» в молодежной среде, которые будут транслировать важность и «престижность» активного участия в политической жизни региона, будет способствовать повышению активности данной возрастной группы в этой сфере жизни.

4. При работе с молодежью необходимо помнить, что использование прямых методов (призыв «все на выборы»), направленных на повышение явки избирателей, которые усугубляются использованием административного ресурса, вызывает обратные реакции у представителей данной возрастной группы. Поэтому все меры, предпринимаемые для повышения политической активности молодежи, должны носить во многом косвенный характер и быть направленными преимущественно на повышение интереса к жизни города, региона, страны в целом, интереса к избирательному процессу, повышение правовой культуры и гражданской активности молодых людей. Необходимо также, чтобы эти меры были комплексными и разнонаправленными, а также объединяли в себе усилия различных социальных институтов (органы власти, избирательные комиссии, политические партии, молодежные общественные организации и т.д.).

5. Представителям политических партий необходимо больше внимания уделять проблеме «сближения», налаживания коммуникации членов партий с теми или иными слоями населения, в том числе с молодежью. Особенно эффективно при работе с молодежью можно использовать потенциал молодых политиков, которые могут вести коммуникацию с молодежью на «одном языке».

6. Для повышения политической активности молодежи необходимо формировать у нее навыки по-

литической деятельности, самоуправления, отстаивания собственных интересов. Необходимо дать возможность молодежи участвовать в деятельности политических партий, в избирательной кампании «изнутри», почувствовать себя «участниками» этих процессов, получить социальный поведенческий опыт участия в политической жизни страны в целом и региона в частности.

#### Библиографический список

1. Демографический ежегодник России. 2009: Статистический сборник [Текст] / Росстат. — М., 2009. — 557 с. — ISBN 978-5-89476-270-8.
2. Социология молодежи [Текст] / В. В. Семенова [и др.] // Социология в России : учеб. пособие ; под ред. В. А. Ядова ; РАН. Ин-т социологии, Ин-т Открытое об-во. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : [б. и.], 1998. — С. 223–344. — ISBN 5-89697-011-0.
3. Кон, И. С. Молодежь [Текст] / И. С. Кон // Философский энциклопедический словарь ; под ред. С. С. Аверинцева и др. — Изд. 2-е. — М. : Сов. энциклопедия, 1989. — С. 375. — ISBN 5-85270-030-4 : 9.40
4. Безрукова, О. Н. Социология молодежи : учеб.-метод. пособие [Текст] / О. Н. Безрукова. — СПб. : Изд-во СПбГУ, 2004. — 35 с.
5. Политический потенциал и политическая активность молодежи. 02 июня 2005 [Электронный ресурс]. — Режим доступа : [http://bd.fom.ru/report/cat/humdrum/home\\_family/molodezh/dd052222](http://bd.fom.ru/report/cat/humdrum/home_family/molodezh/dd052222) (дата обращения: 25.10.2010). — Загл. с экрана.
6. Участие населения в президентских выборах-2004. 25 марта 2004 [Электронный ресурс]. — Режим доступа : [http://bd.fom.ru/report/cat/elect/el\\_com/dd041231](http://bd.fom.ru/report/cat/elect/el_com/dd041231) (дата обращения: 25.10.2010). — Загл. с экрана.
7. Положение молодежи в России. Аналитический доклад [Текст] — М. : Издательский комплекс «Машмир», 2005. — 168 с.
8. Молодежь и политика. 22 января 2004 [Электронный ресурс] — Режим доступа : [http://bd.fom.ru/report/cat/humdrum/home\\_family/molodezh/dd040327](http://bd.fom.ru/report/cat/humdrum/home_family/molodezh/dd040327) (дата обращения: 25.10.2010). — Загл. с экрана.
9. Общественное мнение — 2008 [Текст]. — М. : Левада-Центр, 2008. — 192 с.
10. Петрова, С. Аполитичная молодежь. 22 января 2004 [Электронный ресурс]. — Режим доступа : [http://bd.fom.ru/report/cat/humdrum/home\\_family/molodezh/of040205](http://bd.fom.ru/report/cat/humdrum/home_family/molodezh/of040205) (дата обращения: 25.10.2010). — Загл. с экрана.
11. Молодежь и политика. — 2004. — 22 января.
12. Политический потенциал и политическая активность молодежи. — 2005. — 02 июня.

**ЩЕПЁТКИН Алексей Владимирович**, аспирант кафедры управления, политики и права.

Адрес для переписки: e-mail: alexey.schepuyotkin@gmail.com

Статья поступила в редакцию 14.12.2010 г.

© А. В. Щепёткин

## Книжная полка

657/Б94

**Бухгалтерский учет [Текст] : учеб. для вузов по направлению «Экономика» / В. Г. Гетьман [и др.]. — М. : ИНФРА-М, 2010. — 715 с. — ISBN 978-5-16-003756-1.**

Учебник содержит все программные вопросы по учебной дисциплине «Бухгалтерский учет». Они изложены на основе действующих положений по бухгалтерскому учету в РФ, корреспондирующих с международными стандартами финансовой отчетности.