



Данное издание публикуется в рамках международного российско-израильского научно-издательского проекта «ЗОЛОТАЯ МОНОГРАФИЧЕСКАЯ СЕРИЯ», реализуемого совместно Международным исследовательским центром «Научное сотрудничество» (г. Ростов-на-Дону, Россия) и Издательством «MEDIAL» (г. Ришон ле-Цион, Израиль) по трем направлениям: экономико-правовые исследования, эколого-биологические и медико-технологические исследования, психолого-педагогические и социологические исследования.

Ответственность за содержание публикуемых материалов, аутентичность и точность цитат, имен, названий и иных сведений, а также за соблюдение законов об интеллектуальной собственности несут их авторы. Точка зрения авторов не всегда совпадает с мнением издателей. Издание охраняется законом об авторском праве. Перевод, копирование, воспроизведение или распространение всей книги или любой ее части каким-либо способом, в том числе электронным, воспрещается без письменного разрешения правообладателей и будут преследоваться по закону.

**МЕЖДУНАРОДНЫЙ РОССИЙСКО-ИЗРАИЛЬСКИЙ
НАУЧНО-ИЗДАТЕЛЬСКИЙ ПРОЕКТ
«ЗОЛОТАЯ МОНОГРАФИЧЕСКАЯ СЕРИЯ»**

**ФУНДАМЕНТАЛЬНЫЕ И ПРИКЛАДНЫЕ АСПЕКТЫ
СОВРЕМЕННЫХ ЭКОНОМИКО-ПРАВОВЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ**

Коллективная монография в 3-х томах

Том 1

**ИЗДАТЕЛЬСТВО «MEDIAL»
РИШОН ЛЕ-ЦИОН, ИЗРАИЛЬ**

2014

Рецензенты:

Ахтямов М. К., д.э.н., доцент, заведующий кафедрой экономики и инновационного развития бизнеса Южно-Уральского государственного университета (НИУ) (г. Челябинск, Россия);
Матвеева Е. В., д.полит.н., доцент, профессор кафедры политических наук Кемеровского государственного университета (г. Кемерово, Россия).

Авторский коллектив:

Агеев В. А. (Глава 1); Бурцева Т. А. (Глава 2);
Любова О. В., Ахмадеева О. А., Гузалёва С. Ю. (Глава 3);
Николаевская О. А. (Глава 4); Печерская Э. П., Жабин А. П.,
Гришина П. Ю. (Глава 5); Фионова Л. Р. (Глава 6);
Чибисов О. В., Чибисова Е. И. (Глава 7).

Фундаментальные и прикладные аспекты современных экономико-правовых исследований: коллективная монография в 3-х томах. Том 1. – Ришон ле-Цион: Издательство «MEDIAL», 2014. – 192 с. – (Международный российско-израильский научно-издательский проект «ЗОЛОТАЯ МОНОГРАФИЧЕСКАЯ СЕРИЯ»).

ISBN: 978-965-559-039-5

ISBN: 978-965-559-040-1 (Том 1)

В 3-х томной коллективной монографии, издаваемой в рамках совместного международного российско-израильского научно-издательского проекта «ЗОЛОТАЯ МОНОГРАФИЧЕСКАЯ СЕРИЯ», представлены результаты фундаментальных и прикладных исследований, проведенных учеными в области экономики и права. Особый акцент сделан на социальном и этическом измерении экономико-правовых проблем в условиях техногенной цивилизации. Издание адресовано преподавателям, научным работникам, докторантам, аспирантам, магистрантам, студентам, а также всем, интересующимся актуальными направлениями в развитии экономико-правовых исследований в современном мире. Коллективная монография включена в Российский индекс научного цитирования.

The outcomes of fundamental applied research conducted by investigators in law and economics are represented in the 3 volume collective monograph published within international Russia-Israel scientific publishing project 'GOLDEN MONOGRAPHIC SERIES'. Particular emphasis is placed on the social and ethical dimension of economic and legal issues in terms of technological civilization. The publication is intended for teachers, researchers, doctoral students, graduate students, Masters, undergraduate students and anyone interested in current trends in the development of economic and legal studies in the modern world. The collective monograph is included into the Russian Science Citation Index.

Опубликовано в Израиле.

Издательство «MEDIAL», Израиль

Ришон ле-Цион, ул. Сахаров 11, тел. 03-941511

© Коллектив авторов, 2014

© ООО МИЦ «Научное сотрудничество», 2014

Все права защищены.

All rights reserved.

לכל תיוכזה תורומש

СОДЕРЖАНИЕ

ГЛАВА 1. ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ РОССИИ ПРИ ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ НА ОСНОВЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА.....	7
Введение.....	7
1.1 Теоретико-методологические основы социального партнерства в профессиональном образовании	8
1.2 Отечественный опыт социального партнерства в условиях компетентностного подхода к профессиональной подготовке специалистов.....	18
Заключение	32
 ГЛАВА 2. СТАТИСТИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ РЕГИОНОВ РОССИИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ИХ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ.....	 37
Введение.....	37
2.1 Разработанная методология статистического исследования.....	39
2.2 Практическая реализация и результаты статистического исследования.....	47
Заключение.....	52
 ГЛАВА 3. КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ АРЕНДОДАТЕЛЯ НА РЫНКЕ ИНДУСТРИАЛЬНОЙ НЕДВИЖИМОСТИ.....	 57
Введение.....	57
3.1 Специфика рынка индустриальной недвижимости.....	58
3.2 Оценка конкурентоспособности арендодателя.....	63
Заключение.....	80
 ГЛАВА 4. ПРИКЛАДНОЙ АСПЕКТ РАЗВИТИЯ НЕЙРОМЕНЕДЖМЕНТА В РОССИИ.....	 83
Введение.....	83
4.1 Тенденции развития российского нейроменеджмента.....	86
4.2 Концепция отечественного нейроменеджмента.....	95
Заключение.....	106

ГЛАВА 5. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УЛУЧШЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫМИ ИЗМЕНЕНИЯМИ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ АНАЛИЗА И ОЦЕНКИ РИСКОВ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ.....	109
Введение.....	109
5.1 Внутренний контроль и оценка рисков.....	111
5.2 Методология улучшения деятельности и управления организационными изменениями.....	119
Заключение.....	133
 ГЛАВА 6. АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ЭТИКИ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО.....	136
Введение.....	136
6.1 Этика государственной службы как единство профессиональной и управленческой систем.....	138
6.2 Роль права в формировании и развитии этики государственной службы.....	150
Заключение.....	158
 ГЛАВА 7. ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В СФЕРЕ ИНФОРМАЦИОННО-ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ: ТОРМОЖЕНИЕ ИЛИ СТИМУЛ?.....	161
Введение.....	161
7.1 Особенности функционирования высшего образования в России с учетом Болонской концепции по высшему образованию.....	162
7.2 Международно-правовые аспекты в сфере образования.....	170
7.3 Проблемы внедрения и продвижения информационно-инновационных технологий в высших учебных заведениях.....	180
Заключение.....	185
 СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ.....	190

ГЛАВА 1. ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ РОССИИ ПРИ ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ НА ОСНОВЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА

ВВЕДЕНИЕ

Одним из важнейших направлений в сфере взаимодействия государства и общества в новых социально-экономических и политических условиях стала система социального партнерства, активно формирующаяся в нашей стране с начала 1990-х гг.

В настоящее время модернизация российского образования, направленная на повышение качества подготовки специалистов всех уровней, невозможна без создания единого образовательного пространства, без кардинальных изменений в отношениях между производителями и потребителями образовательных услуг, без социального партнерства в данной области. Как показывает опыт европейских стран, социальное партнерство является важнейшим условием обеспечения качественного профессионального образования и обучения.

В последние годы происходит периодическое перенасыщение рынка труда специалистами определенных профессий при недостаточной подготовке по дефицитным профессиям и специальностям. Решение проблемы приведения структуры, объемов и профилей подготовки кадров к потребностям экономики регионов, как необходимое условие сбалансированности спроса и предложения рабочей силы, обуславливает необходимость участия социальных партнеров в регулировании процессов, происходящих в сфере занятости и на рынке труда.

Особенности развития экономики в нашей стране, процессы, происходящие при этом в обществе, оказывают существенное влияние на процессы модернизации системы профессионального образования, а также ставят перед учебными заведениями задачу – готовить специалистов в соответствии с потребностями и запросами работодателей.

Существенной для развития социального партнерства является ориентация отечественной системы образования на международные стандарты качества.

В условиях построения гражданского общества в России социальное партнерство становится действенным механизмом общественной организации. Изменение законодательной базы Российской Федерации в области социально-трудовых и экономических отношений в целях достижения общественного согласия также создает условия для становления и развития социального партнерства в системе профессионального образования. Ориентация образовательных учреждений на формирование компетенций в системе обучения, на развитие социального партнерства с предприятиями крупного, среднего и малого бизнеса приобретает все большее значение в практической деятельности профессиональных учебных заведений.

Целевая направленность профессиональных учебных заведений заключается в подготовке специалистов для работы в разнообразных отраслях производства. Сегодня, в условиях глубокой структурной перестройки, требуется новая модель функционирования учреждений профессионального образования, модель гармоничного баланса требований и объединения усилий субъекта образовательного процесса и потребителей его результатов. Институт социального партнерства позволяет на практике реализовать эту цель, позволяет наращивать качество не только человеческого, но и социального капитала.

1.1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

В течение нескольких последних десятилетий в странах с развитой рыночной экономикой активно идет процесс формирования и функционирования социального партнерства – нового типа социально-

трудовых отношений, основанного на участии наемных работников в управлении и распределении результатов хозяйственной деятельности.

Теория социального партнерства складывалась не одним днем, она формировалась на протяжении длительного пути развития философской, экономической, правовой, политической мысли. Первые упоминания о социальном партнерстве мы находим в философских трудах Платона и Аристотеля, выдвигавших идею о партнерстве граждан как равных и свободных индивидов.

Несомненный интерес в рассмотрении данной проблемы вызывают концепции «естественного права» и «общественного договора», зародившиеся в XVI-XVII веках. Одним из первых данную проблему рассмотрел Т. Гоббс, указывая на то, что общество воспринимается как результат соглашения между людьми и воли законодателей.

Анализ научных работ И. Канта, О. Конта, К. Маркса, Э. Дюркгейма и М. Вебера позволяет утверждать, что социальное взаимодействие в обществе основывается на солидарности людей, в этом случае партнерство выступает как механизм достижения общественной солидарности и принцип регулирования межгрупповых взаимоотношений в обществе [17].

В отечественной науке теория солидарности представлена в трудах П. Л. Лаврова [18], который рассматривает солидарность как совпадение личного интереса с общественным, личное достоинство путем поддержки достоинства всех солидарных людей.

Таким образом, анализ представленных теорий известными классиками зарубежной, отечественной философии и социологии позволяет сделать вывод, что социальное партнерство рассматривается как система взаимодействия различных социальных субъектов, направленная на укрепление общественного согласия и предотвращение социальных конфликтов. В качестве условия социальной прочности общества рассматривается принцип согласия и солидарности.

Иной подход к пониманию социального партнерства наблюдается с появлением в начале XX века новых теорий общественного развития, таких как «эпоха социального благоденствия», «постиндустриальное общество» «цивилизационный подход», «информационное общество». Социальное партнерство строится на идее консенсусного социального взаимодействия, где социальные субъекты рассматриваются в качестве партнеров и выстраивают отношения друг с другом как с союзниками в достижении общих экономических результатов. Данная точка зрения прослеживается в работах Д. Белла, А. Турена, Ф. Тейлора, Ф. Херцберга, А. Файоля, Л. Сорокина и др.

Современный аспект социального партнерства включает в себя четкое определение каждым из партнеров своего участка работы и доли как групповой социальной ответственности работников, так и всех социальных групп перед обществом в целом. По мнению отечественных и зарубежных исследователей, именно это направление партнерских отношений становится отличительной чертой XXI века.

В современной научной литературе и на практике социальное партнерство характеризуется неоднозначно, причем в последние годы содержание социального партнерства претерпело изменения. В современной науке сложились различные подходы к пониманию данной проблемы.

В рамках первого подхода социальное партнерство представлено как специфический вид общественных отношений между профессиональными социальными группами, слоями, классами и властными структурами [31].

В случае второго подхода социальное партнерство – это конкретный тип социально-трудовых отношений между органами государственной власти, работодателем и трудовым коллективом [4; 15, с. 92].

С точки зрения третьего подхода, социальное партнерство рассматривается как мировоззренческая основа согласования и защиты интересов различных социальных групп, слоев, общественных объединений бизнеса и органов власти [9; 16].

С правовой точки зрения социальное партнерство – это согласование действий всех сторон на определенной законодательной платформе, отражающей его существо, содержание и инструменты регулирования. Рассмотрим его характерные особенности.

В Конституции Российской Федерации провозглашаются принципы социального партнерства, определены основные направления сотрудничества в области культуры, образования и информации (ст. 29, 43, 44), трудовых отношений (ст. 7, 37, 72), социального развития и социальной защиты (ст. 7, 39, 40, 71, 72), охраны здоровья и экологии (ст. 41, 42, 114) [14].

Трудовой кодекс Российской Федерации [34] содержит раздел II «Социальное партнерство в сфере труда» (ст. 23-55). В нем социальное партнерство рассматривается как система взаимоотношений между работниками (представителями работников) и работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти и местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними экономических отношений.

В Федеральных законах РФ «О профессиональных союзах и гарантиях их деятельности» (1996), «Об объединениях работодателей» (2002), «О коллективных договорах и соглашениях» (1992) обозначены формы, методы и механизмы правового регулирования социального партнерства на договорной основе [24; 26; 27].

Таким образом, социальное партнерство – это цивилизованная система общественных отношений в социально-трудовой сфере, строящаяся на согласовании и защите интересов работников, работодателей, предпринимателей, органов государственной власти и местного самоуправления на основе договоров, соглашений, достижения

компромисса, консенсуса по актуальным проблемам экономической и социально-политической жизни общества.

Социальное партнерство – система взаимоотношений между субъектами: работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления.

В настоящее время модернизация российского образования, направленная на повышение качества подготовки специалистов всех уровней, невозможна без создания единого образовательного пространства, без кардинальных изменений в отношениях между производителями и потребителями образовательных услуг, без социального партнерства в данной области. Как показывает опыт европейских стран, социальное партнерство является важнейшим условием обеспечения качественного профессионального образования и обучения.

В первой половине XXI века **образование** во всех странах мира должно ответить на вопрос в социально-экономической сфере по обеспечению безопасности, укреплению государства за счет качественного изменения человеческих ресурсов и создания профессионального общества. В настоящее время идет поиск стратегических путей развития образовательных систем, адекватных потребностям спроса на услуги профессиональной школы в условиях рынка труда, обеспечение уровня образования и квалификации выпускников профессиональных школ.

В широком смысле слова **образование** – процесс или продукт «формирования ума, характера или физических способностей личности <...> В техническом смысле **образование** – это процесс, посредством которого общество через школы, колледжи, университеты и другие институты целенаправленно передает свое культурное наследие – накопленное знание, ценности и навыки – от одного поколения другому (между поколениями)» [38, с. 20-21].

В Толковом словаре русского языка Ушакова дается определение: «**Образова́ние** – процесс усвоения знаний, обучение, просвещение» [33, с. 40].

Неопределенность понятия «образование» порождает множественность его толкований: от частичного или почти полного совпадения с воспитанием, обучением, формированием, социальным наследованием, предполагающими абсолютную зависимость от «образователя», до абсолютной свободы, образующегося.

Федеральный закон РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» вводит свое понятие: «образование – единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенции определенных объема и сложности в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и (или) профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов» [22, с. 1].

Право на образование в настоящее время подтверждено национальными и международными правовыми актами, например, Европейской конвенцией о защите прав человека и основных свобод и Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах, принятым ООН в 1966 году [39].

В национальной доктрине образования в Российской Федерации, принятой в 2000 г. на Всероссийском совещании работников образования, были сформулированы стратегические цели образования, тесно связанные с проблемами развития российского общества, а именно:

— преодоление социально-экономического и духовного кризиса, обеспечение высокого качества жизни народа и национальной безопасности;

— восстановление статуса России в мировом сообществе как великой державы в сфере образования, культуры, науки, высоких технологий и экономики;

— создание основы для устойчивого социально-экономического и духовного развития России.

Управление системами образования – одна из самых актуальных проблем данной сферы, так как имеет прямое отношение к качеству и эффективности деятельности образовательных учреждений.

Несмотря на существующее множество национальных систем образования, в области управления образованием в зависимости от того, как распределены полномочия при принятии решений, исторически сформировались две модели: централизованная и децентрализованная.

Государственное управление в сфере образования осуществляют в пределах своих полномочий федеральные органы государственной власти и органы государственной власти субъектов Российской Федерации. В муниципальных районах и городских округах управление в сфере образования осуществляется соответствующими органами местного самоуправления.

Управление системой образования осуществляется на принципах законности, демократии, автономии образовательных организаций, информационной открытости системы образования и учета общественного мнения и носит государственно-общественный характер.

Система образования, включая профессиональное образование и обучение, в широком ее значении является важнейшей составляющей жизни общества.

Профессиональное образование определяется как процесс и (или) результат профессионального становления и развития личности, сопровождающийся овладением заранее установленными знаниями, умениями и компетенциями по конкретным профессиям и специальностям.

Федеральный закон РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» раскрывает понятия «профессиональное образование» и «профессиональное обучение».

Профессиональное образование – вид образования, который направлен на приобретение обучающимися в процессе освоения основных профессиональных образовательных программ знаний, умений, навыков и формирование компетенций определенного уровня и объема, позволяющих вести профессиональную деятельность в определенной сфере и (или) выполнять работу по конкретной профессии или специальности.

Профессиональное обучение – вид образования, который направлен на приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и формирование компетенций, необходимых для выполнения определенных трудовых, служебных функций (определенных видов трудовой, служебной деятельности, профессий) [22, с. 2].

В настоящее время профессиональное образование понимается как система средств по активизации профессионального самоопределения личности, отношение к человеку как субъекту выбора и построения собственной профессиональной деятельности.

Профессиональное самоопределение рассматривается как процесс формирования отношения личности к себе как субъекту профессиональной деятельности, владеющему комплексом знаний, умений, навыков и профессиональных компетенций, а также личностных качеств, обеспечивающих возможность профессионального роста, перемены профессии/специальности, адаптации к меняющимся социально-экономическим условиям.

Оно должно быть направлено на активизацию внутренних психологических ресурсов личности, развитие ее профессиональных возможностей, формирование профессиональной личностной мобильности с тем, чтобы при включении в ту или иную профессиональную деятельность

индивидуум мог бы в полной мере реализовать себя в профессии, а в случае необходимости, гибко реагировать на возможность ее перемены.

По прогнозам ученых, XXI век признан веком грандиозных открытий в области образования. Общеизвестно, что образование во все времена было и остается соразмерным процессу исторического развития человеческого сообщества. Поэтому при определении его целей и содержания крайне важно учитывать ту высокую функционально-историческую нагрузку, которую оно несет. В образовательной сфере реализуются основные функции: обеспечение физического выживания – адаптации человека к окружающему миру; удовлетворение самых разных социальных, культурных, нравственных потребностей личности и общества. Эти функции должны участвовать в жизненном и профессиональном становлении человека (М. К. Мамардашвили, Н. Ф. Талызина, Т. П. Зимняя, Р. В. Овчарова, Ф. Т. Михайлов, В. А. Гуружапов).

Для уяснения природы и движущих сил развития профессионального образования необходимо рассмотреть общие факторы, предопределяющие его быстрый количественный и качественный рост. К таким факторам, по мнению А. П. Рябова, следует отнести:

1. Устойчивое развитие экономики, стремительный рост наукоемких производств.
2. Приоритетность государственной образовательной политики.
3. Интенсивный рост объема научно-технической информации; быструю смену технологий и приоритетное внедрение наукоемких технологий.
4. Постоянный и устойчивый рост производительности труда в промышленности и сельском хозяйстве, ведущий к уменьшению доли населения, занятого непосредственно в материальном производстве, и увеличению числа лиц, занятых интеллектуальным трудом и работой в сфере услуг.

5. Возрастание роли и практической значимости научных исследований, проводимых на стыке различных направлений наук, что требует от высшей школы подготовки специалистов по междотраслевым, интегральным и сдвоенным специальностям, смещения акцента при обучении студентов в сторону увеличения объема фундаментальных знаний и универсализации, т. е. расширения профиля подготовки специалиста.

6. Развитие мощных внешних средств программной мыслительной деятельности, ведущее к автоматизации и увеличению производительности умственного труда.

В соответствии со ст. 3 Федерального закона РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» одним из принципов государственной политики в сфере образования является «свобода выбора получения образования согласно склонностям и потребностям человека, создание условий для самореализации каждого человека, свободное развитие его способностей, включая предоставление права выбора форм получения образования, форм обучения, организации, осуществляющей образовательную деятельность, направленности образования в пределах, предоставленных системой образования» [22, с. 4].

Тенденции профессионального образования и обучения направлены главным образом на повышение способности индивидуума к адаптации в условиях быстрых изменений, происходящих в различных сферах экономики и организации современного общества.

Общими тенденциями современного профессионального образования можно считать осознание необходимости системных преобразований, направленных на создание условий для саморазвития и самореализации уже в процессе профессиональной подготовки (Б. З. Мильнер, Н. Н. Моисеев, Г. Минцберг, Дж. Б. Куинн, С. Гошал, Л. Планкетт, Г. Хейл, Ю. Ветров, И. Игропуло) [5, с. 82].

В работах вышеназванных ученых в качестве одной из основных проблем выделяется противоречие между традиционным темпом обучения и постоянно растущей скоростью появления новых знаний: профессиональная подготовка должна не просто обеспечивать определенный уровень знаний, умений и навыков, но и формировать готовность к саморазвитию и самообразованию. Эффективность профессионального и личностного развития будущего специалиста во многом определяется господствующей в обществе образовательной парадигмой и построенной на ее основе моделью подготовки специалиста.

В настоящее время модернизация российского образования, направленная на повышение качества подготовки специалистов всех уровней, невозможна без создания единого образовательного пространства, без кардинальных изменений в отношениях между производителями и потребителями образовательных услуг, без социального партнерства в данной области. Как показывает опыт европейских стран и отечественного образования, социальное партнерство является важнейшим условием обеспечения качественного профессионального образования и обучения.

1.2 ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ ОПЫТ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УСЛОВИЯХ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ

Социальное партнерство как новый термин появилось в образовании совсем недавно.

Изучение литературы показало, что данная проблема получила освещение в работах следующих ученых: Е. В. Ткаченко, И. П. Смирнов, А. М. Новиков, О. Н. Олейников, Г. В. Мухаметзянова, Г. И. Ибрагимов и других.

Авторы под термином «партнерство» подразумевают систему сотрудничества, основанную на открытых соглашениях между различными институтами, подразумевающую понимание, коллективную работу и совместно

принятые планы. Поэтому понятие «социальное партнерство» рассматривается как разнообразные формы сотрудничества, в которых предпринимательская деятельность, рабочая сила, правительство и сфера образования создают общими силами форму и содержание профессиональной подготовки и обучения» [23, с. 70].

Социальное партнерство в образовании предполагает акцент на равноправие субъектов взаимодействия, что позволяет рассматривать его как форму взаимодействия социальных институтов, групп, индивидов, позволяющую им свободно выражать свои интересы и находить эффективные способы их гармонизации и реализации [23, с. 71].

Понятие «взаимодействие» выражает характер и содержание между институтами, социальными группами, индивидами «как постоянными носителями качественно различных видов деятельности, отношений, различающихся по социальным позициям и ролям» [11, с. 9]. Субъекты (органы власти, работодатели, образовательные учреждения) взаимодействуют в процессе деятельности, достигают общественного согласия и обоюдной ответственности за ее результаты.

Для отечественного образования социальное партнерство является естественной формой существования в условиях рыночной экономики. Только в тесном контакте с социальными партнерами возможна реализация основной функции – обеспечение рынка труда конкурентоспособными специалистами, востребованными современной экономикой [37]. Поэтому мы рассматриваем социальное партнерство как продуктивное взаимодействие всех участвующих на рынке образовательных услуг субъектов, заинтересованных в качественной подготовке конкурентоспособных специалистов, способных успешно осуществлять свою профессиональную деятельность в условиях современного производства.

Социальное партнерство в профессиональном образовании – это особый тип взаимодействия образовательного учреждения с субъектами и институтами

рынка труда, государственными и местными органами власти, общественными организациями, нацеленный на максимальное согласование и учет интересов всех участников этого процесса [36, с. 27].

Понятие «*социальное партнерство*» рассматривается как участие различных государственных и общественных организаций, а также отдельных лиц в совместной деятельности, направленной на решение конкретных задач, стоящих перед отраслью [3, с. 6].

Исходя из принятого определения, субъектом социального партнерства становится представитель образовательно-профессионального и социально государственного сообщества, заинтересованный в качественной подготовке будущего специалиста, имеющего необходимый уровень готовности к оказанию помощи и содействию обучающемуся в его профессиональной подготовке.

Основными субъектами социального партнерства образования на региональном уровне являются как внешние, так и внутренние социальные партнеры.

К внешним относятся:

— государственно-управленческое сообщество (региональные и муниципальные органы законодательной и исполнительной власти, учреждения труда и занятости, социальной и молодежной политики, учреждения СМИ);

— образовательное сообщество (учреждения общего и среднего образования, профессионального образования, дополнительного профессионального образования);

— профессиональное сообщество (отечественные предприятия, коммерческие организации, зарубежные компании, ассоциации промышленников, научно-исследовательские институты, проектно-конструкторские бюро);

— общественное сообщество (общественные советы, благотворительные фонды, ассоциации выпускников, попечительские советы, молодежные объединения).

Внутренние социальные партнеры образовательного учреждения – это субъекты образовательного процесса, непосредственно участвующие в образовательном процессе: администрация, преподаватели, технический и обслуживающий персонал, учащиеся и студенты.

Исходя из принятых определений социального партнерства, опишем основные типы социальных партнеров системы профессионального образования. Прежде всего, отметим тот факт, что рассматривать категорию социального партнерства можно применительно как к системе профессионального образования в целом, так и к отдельному учреждению профессионального образования.

В первом случае стороной, участвующей в социальном партнерстве, выступает, условно говоря, вся совокупность образовательных учреждений вместе с региональными и муниципальными органами управления образованием. Образуя единое целое, они выступают партнером в системе тех отношений, которые складываются на рынке труда. И здесь, по мнению автора, можно выделить три основные категории социальных партнеров профессионального образования [6, с. 82]:

- работодателей (индустрию);
- объединения работников (профсоюзы, общественные организации);
- государственные органы управления, включая агентство государственной службы занятости населения и центры занятости населения.

Плохо налаженные взаимодействия между социальными партнерами приводят к тому, что учреждения профессионального образования страдают от элементарной нехватки информации о том, каковы потребности рынка труда, какие направления наиболее перспективны, какие новые тенденции

появляются. От отсутствия такой информации ухудшается качество подготовки специалистов.

По мнению А. Г. Асмолова, происходящие в России изменения также привели к созданию такой системы образования, в центре которой – задача расширения возможностей компетентного выбора каждой личностью своего жизненного пути. Рост разнообразия различных аспектов жизни человека, увеличение свободы выбора личности, ослабление позиций традиционных систем передачи знаний вследствие смены ценностных ориентаций в динамичный нестабильный период истории России стали объективными социальными предпосылками появления таких образовательных подходов, которые предоставляют личности множество возможностей выбора своей судьбы.

Профессиональное образование в России находится на этапе поступательного реформирования с целью гуманизации и приведения к международным стандартам на основе синтеза научно-педагогических знаний и исторического опыта. Использование опыта становления профобразования позволит сохранить лучшие национальные традиции, выработать новые подходы к его оптимизации, а также избежать ошибок, порождаемых предвзятой однородностью и поспешным копированием зарубежных систем. Такая направленность использования исторического опыта становления профессионального образования соответствует объективному подходу к осмыслению социально-экономических, социально-культурных, ментальных, теоретико-методологических, организационно-педагогических и других условий его развития. Эти вопросы освещены в работах П. Л. Атутова, С. Я. Батышева, Б. С. Гершунского, Ю. В. Громыко, О. В. Долженко, Н. В. Нечаева, Э. М. Паничевой, В. К. Розова, Г. М. Романцева, А. Я. Савельева, В. Н. Сагтовского, В. А. Сластенина, А. П. Чернышева [32, с. 5].

В конце XX века состояние начального и среднего профессионального образования в России можно было охарактеризовать как кризисное, поэтому

для реализации целевой программы структурной перестройки были предложены следующие мероприятия:

- определить новые принципы построения системы начального и среднего профессионального образования, как территориальной, так и непрерывной, с включением дополнительного профессионального образования;
- провести децентрализацию управления и финансирования системы начального и среднего профессионального образования, кардинальное изменение системы управления профессиональным образованием;
- определить развитие новых функций: лицензирования, аккредитации, стандартизации, и новых образовательных институтов.

В целом на современном этапе состояние системы начального профессионального образования характеризуется противоречивыми процессами, ее структура сохраняет в значительной мере ведомственный характер. Подготовка кадров в большинстве учреждений начального профессионального образования осуществлялась для нужд конкретного региона, поэтому большинство учреждений данного типа образования и часть учреждений среднего профессионального образования переданы на региональное финансирование [19, с. 9].

В настоящее время в соответствии с Федеральным законом РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» система начального профессионального образования перестала существовать как самостоятельная, и вместо нее введены программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих в системе среднего профессионального образования.

На современном этапе увеличивается потребность в специалистах среднего звена для обеспечения технологической культуры производства, административно-технической поддержки процессов управления, развития рыночной инфраструктуры, технического, информационного и социального сервиса. Средняя профессиональная школа обеспечивает получение доступного

и массового профессионального образования, направленного на подготовку специалистов среднего звена, повышение образовательного и культурного уровня личности, которая направлена на обеспечение потребностей как федерального, так и регионального рынков труда.

Прогнозируя профессиональную школу начала XXI века, отечественные и зарубежные ученые и практики сходятся на том, что она должна:

- удовлетворять потребностям производства и непрерывно расширяющейся сферы обслуживания в специалистах широкого профиля, отличающихся профессиональной компетенцией, мобильностью и способностью учитывать динамичную специфику конкретной формы трудовой деятельности;

- строиться на опережающих в своем развитии материально-технической базе и технологиях;

- соединить профессиональную подготовку с образованием в объеме средней школы, что позволит учащемуся после окончания обучения работать по избранной специальности или продолжить обучение в высшей школе.

Формирование системы социального партнерства в современных социально-экономических условиях – достаточно длительный и сложный процесс, зависящий от целого ряда субъективных и объективных причин (состояния экономики, социальной обстановки, готовности включиться в него органов власти и воли, желания и возможностей руководителей учебных заведений). По мнению У. А. Уринова, результативность и эффективность работы учебного заведения с социальными партнерами определяется степенью реализации своих интересов, заключающихся, прежде всего, в подготовке высококвалифицированных специалистов, и оценивается по степени выполнения своей основной социальной функции [35, с. 167].

Одним из оснований обновления образования выступает компетентностный подход. В мировой образовательной практике понятие

компетентности выступает в качестве центрального, своего рода «узлового», понятия, поскольку компетентность:

- во-первых, объединяет в себе интеллектуальную и навыковую составляющую образования;
- во-вторых, в понятии компетентности заложена идеология интерпретации содержания образования, формируемого «от результата» («стандарт на выходе»);
- в-третьих, компетентность обладает интегративной природой, вбирая в себя ряд однородных умений и знаний, относящихся к широким сферам культуры и деятельности (профессиональной, информационной, правовой и прочее).

К понятию «компетентность» достаточно часто обращаются в рамках современной психологии труда, организационной и профессиональной психологии, а также в контексте акмеологического знания (А. А. Деркач, Н. В. Кузьмина). Термином «компетентность» определяют уровень осведомленности специалиста в своей профессиональной деятельности [20, с. 11].

Компетентность – это результат профессионального опыта, такое следствие его накопления в течение профессиональной жизни и деятельности, которое обеспечивает глубокое, доскональное знание своего дела, существа выполняемой работы, способов и средств достижения целей, способность правильно оценивать сложившуюся профессиональную ситуацию и принимать в связи с этим нужное решение [12, с. 13].

В структуре компетентности выделяют такие основные элементы, как знания, опыт (умения, навыки, профессиональная интуиция), профессиональная культура и личностные качества работника. Компетентность специалиста обусловлена особенностями, богатством, разнообразием, интегрированностью профессионального опыта. Следовательно, потребность современного

образования в компетентности является во многом смыслообразующим и нуждается в дальнейшей разработке.

Приоритет следующего десятилетия – создание инновационной экономики – это критический вызов для системы профессионального образования. Правильно спрогнозировать направления развития новой структуры экономики, найти адекватные им механизмы подготовки кадров, вписать в них профобразование, от училищ до университетов, – наша главная задача. От того, кого и как мы подготовим, во многом будет зависеть и облик нашего будущего. На совместном заседании Государственного совета и Комиссии по модернизации и технологическому развитию экономики России Д. А. Медведев заявил: «Очевидно, что без радикального улучшения профессионального образования никакая модернизация у нас не получится, мы будем жить в технологически отсталом обществе. Но мы должны заниматься всеми этими вопросами в привязке к конкретной жизни. Здесь не может быть абстрактных разговоров» [29, с. 10].

В ноябре 2002 г. в Копенгагене была принята «Декларация Европейской Комиссии и министров профессионального образования европейских стран по развитию сотрудничества в области профессионального образования и обучения в Европе», содержащая восемь основных положений, одно из которых гласит о необходимости «содействия в разработке компетенций и квалификаций на отраслевом уровне за счет укрепления сотрудничества и координации, прежде всего с участием *социальных партнеров*» [7, с. 3].

С целью интеграции российского образовательного пространства в общеевропейское и выполнения Болонских соглашений в 2006 г. было принято Постановление Правительства РФ о разработке федеральных государственных образовательных стандартов (далее – ФГОС). Введение ФГОС нового поколения продиктовано и необходимостью модернизации промышленности, интеграции национальных экономик, в сочетании с усилением динамизма изменений профессий.

На заседании Правительства Российской Федерации 9 марта 2007 года был одобрен проект Федерального закона «О внесении изменений в некоторые законодательные акты Российской Федерации», предусматривающий конкретные меры по установлению уровней высшего профессионального образования [25].

Данная ситуация инициировала развитие компетентностного подхода, в том числе и в рамках инженерного образования, так как ФГОСы призваны стать стандартами инновационного образования. Их отличительной особенностью является выраженный компетентностный характер.

В своем послании Федеральному Собранию РФ 12 декабря 2013 г. президент РФ В. В. Путин заявил, что «...принципиальная роль в качественном развитии экономики принадлежит новым профессиональным стандартам. Они должны задать требования к квалификации каждого специалиста. Но они сработают только в том случае, если будут востребованы самим бизнесом. Поэтому их подготовка должна идти с участием самих профессиональных сообществ» [28, с. 6].

«Доводка» на рабочем месте уровня квалификации многих рабочих и особенно специалистов со средним профессиональным образованием занимает не один год, как хотелось бы работодателю, а минимум три, во многих отраслях и пять. Основная проблема, как показывают результаты бесед с работодателями, в данном случае состоит в недостатке у выпускников не знаний, умений или навыков, а специфического умения исполнять необходимые обязанности на своем рабочем месте, связанные со степенью сформированности тех или иных компетенций.

Поэтому для осуществления компетентностного подхода при разработке ФГОС были привлечены работодатели и заинтересованные организации с целью их дальнейшего социального партнерства.

Работодателям нужна *не квалификация*, которая, по их представлению, связана с дроблением производственных функций на ряд задач и видов

деятельности, а *компетентность* как соединение навыков, свойственных каждому индивиду, в котором сочетаются квалификация с социальным поведением, способностью работать в группе, инициативностью, умением принимать решения и отвечать за их последствия [8].

Новые стандарты предоставляют возможность отводить, в случае необходимости, на изучение вопросов, связанных с конкретными производственными и технологическими процессами, реализуемыми и развиваемыми в регионах, до половины общего объема времени подготовки. Это позволяет образовательному учреждению во взаимодействии с заинтересованными предприятиями (в том числе в части организации практики) постоянно актуализировать содержание и технологии образования в соответствии с реальными запросами и востребованностью компетенций на рынке труда.

Перед началом разработки Основной профессиональной образовательной программы (далее – ОПОП) образовательное учреждение должно определить ее специфику с учетом направленности на удовлетворение потребностей рынка труда и работодателей. Конкретные виды профессиональной деятельности, к которым готовится выпускник, должны определять содержание его ОПОП, разрабатываемой образовательным учреждением совместно с заинтересованными работодателями или социальными партнерами.

Компетентностный подход в инженерном образовании – это «описание результатов обучения на языке компетенций» будущего специалиста. В методических рекомендациях по разработке проектов ФГОС ВПО *компетенция рассматривается как динамичная совокупность знаний, умений, навыков, способностей, ценностей, необходимая для эффективной профессиональной и социальной деятельности и личностного развития выпускников*, и которую они обязаны освоить и продемонстрировать после завершения части или всей образовательной программы. Компетенции

расцениваются как структурирующий принцип современного высшего образования. При этом делается акцент на способности к действию и учет контекстов, сочетание знаний и умений с психосоциальными предпосылками [1].

К настоящему времени концептуальные координаты компетентностного подхода обозначены достаточно отчетливо, сформулированы основные его положения. Наступает новый этап: компетентностный подход переходит из стадии самоопределения в стадию реализации, когда заявленные им общие принципы и методологические установки находят свое подтверждение в различных прикладных разработках. К таким прикладным разработкам относится проектирование модели выпускника на начальном этапе создания государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования нового поколения, в которых итоговые требования к выпускникам учебных заведений разного уровня представлены в виде компетенций [21, с. 7].

Компетентностно-ориентированное профессиональное образование – объективное явление в образовании, вызванное к жизни социально-экономическими, политико-образовательными и педагогическими предпосылками. Прежде всего, это реакция профессионального образования на изменившиеся социально-экономические условия, на процессы, появившиеся вместе с рыночной экономикой. Рынок предъявляет к современному специалисту ряд новых требований, которые недостаточно учтены или совсем не учтены в программах подготовки специалистов [2].

Компетентностный подход имеет предпосылки и собственно педагогические, как в практике, так и в теории. Если говорить о практике профессионального образования, то педагоги уже давно обратили внимание на явное расхождение между качеством подготовки выпускника, даваемым учебным заведением, и требованиями, предъявляемыми к специалисту производством, работодателями. В условиях рынка данное противоречие стало значительно острее, ибо исчезла система распределения на работу выпускников

профессиональных учебных заведений, появились негосударственные предприятия, руководители которых стали предъявлять жесткие требования не только к уровню образования, но и к личностным, деловым, нравственным качествам специалистов, принимаемых на работу [10].

По мнению А. В. Кирьякова, в период становления рыночных отношений главной социальной защитой гражданина становится уровень его профессионального образования [13, с. 15]. Это требует эффективного функционирования системы профессионального образования.

Эффективное функционирование системы профессионального образования возможно лишь при ее ориентации на удовлетворение потребностей рынка труда, конкретных запросов работодателей [30], т. е. когда профессиональное образование становится инструментом решения экономических проблем, обеспечения соответствия спроса и предложения специалистов по профессиям, соответствующим запросам работодателей и имеющим необходимые навыки, знания и умения.

Решение этой проблемы требует формирования принципиально новой системы отношений – отношений социального партнерства между профессиональными образовательными учреждениями и предприятиями, объединениями работодателей, трудящихся, органами труда, т. е. со всеми потребителями продукции образовательных учреждений.

Новая система отношений позволит профессиональным образовательным учреждениям полнее учитывать требования работодателей, быстрее реагировать на изменения конъюнктуры рынка труда и в конечном итоге позволит учебным учреждениям выполнить свое главное предназначение – обеспечивать качественную профессиональную подготовку по специальностям, востребованным на рынке труда.

Установление и укрепление связей с предприятиями, органами труда, территориальными органами управления позволит профессиональным учебным заведениям обеспечить:

— доступ к информации о рынке труда (специалистов каких профессий и сколько требуется на рынке труда);

— учет требований работодателей по содержанию подготовки специалистов (профессиональный профиль, квалификационные характеристики);

— корректировку старых и разработку новых учебных материалов и программ, обеспечивающих подготовку специалистов, отвечающих требованиям работодателей;

— более широкие возможности для организации практики учащихся;

— возможности для организации краткосрочной стажировки преподавателей для ознакомления с новейшими типами оборудования и технологическими процессами;

— более широкие возможности трудоустройства выпускников;

— инициирование новых совместных коммерческих проектов для пополнения внебюджетных фондов образовательных учреждений (открытие курсов по повышению квалификации работников предприятий, создание совместных мастерских, магазинов, центров обслуживания населения и др.).

Вместе с тем очевидная заинтересованность всех участников системы социального партнерства в скорейшем ее становлении еще не означает, что процесс этот будет идти гладко и без проблем. Этому мешают многие объективные и субъективные причины: разобщенность работодателей не только индустрии, но и учебных учреждений; отсутствие должного контакта между органами управления образованием и органами труда и др.

В этой связи успех в формировании системы социального партнерства в профессиональном образовании в значительной степени зависит от самих образовательных учреждений, инициативы, энергии их руководителей, понимания ими всей важности партнерства, способности убедить в его необходимости и вовлечь в него всех своих потенциальных партнеров, как на

рынке труда, так и на рынке образовательных услуг, а также продуманности и последовательности этапов организации этого процесса.

Следовательно, процессуальную модель становления профессиональной компетенции будущего специалиста можно представить в виде разнообразных циклов движения от поэтапных задач профессионально-личностного развития к результату, выраженному в овладении профессией.

Таким образом, необходима разработка подходов к развитию систем образования, основанных на компетентностном подходе, по критерию сформированности жизненных и профессиональных позиций студенчества при социальном партнерстве с работодателями.

Образование, ориентированное только на получение знаний, означает в настоящее время ориентацию на прошлое. В меняющемся мире система образования должна формировать такие новые качества выпускника, как ***инициативность, инновационность, мобильность, гибкость, динамизм и конструктивность.***

Будущий профессионал должен обладать стремлением к самообразованию на протяжении всей жизни, владеть новыми технологиями и понимать возможности их использования, уметь принимать самостоятельные решения, адаптироваться в социальной и будущей профессиональной сфере, разрешать проблемы и работать в команде, быть готовым к перегрузкам, стрессовым ситуациям и уметь быстро из них выходить.

Все эти качества у специалиста образовательное учреждение может сформировать только при тесном взаимодействии с работодателями на основе системы социального партнерства.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Курс на создание рыночной основы отечественной экономики с многообразием форм экономической деятельности приводит к выводу о необходимости развития принципов социального государства, одним из

факторов достижения которых является становление современных социально-трудовых отношений и системы социального партнерства между человеком и государством, работником и работодателем, производителем и потребителем. Таким образом, социальное партнерство становится неотъемлемой частью сферы труда.

С экономической точки зрения, социальное партнерство – это цивилизованная система общественных отношений в социально-трудовой сфере, строящаяся на согласовании и защите интересов работников, работодателей, предпринимателей, органов государственной власти и местного самоуправления на основе договоров, соглашений, достижения компромисса, консенсуса по актуальным проблемам экономической и социально-политической жизни общества.

Совершенствование системы социального партнерства в образовании – явление не новое, оно вызвано тем, что современная экономика требует подготовки компетентных специалистов, конкурентоспособных на рынке труда, которые наряду с фундаментальной теоретической подготовкой должны обладать и высоким уровнем профессиональных компетенций.

Понятие «социальное партнерство в образовании» рассматривается как разнообразные формы сотрудничества, в которых предпринимательское сообщество, государство и сфера образования создают общими силами форму и содержание профессиональной подготовки и обучения.

Социальное партнерство в образовании рассматривается как особый тип взаимодействия образовательных учреждений с субъектами и институтами рынка труда, общественными организациями, нацеленными на максимальное согласование и реализацию интересов всех участников этого процесса. Основными субъектами социального партнерства образования являются как внешние: государственно-управленческое сообщество, образовательное сообщество, профессиональное сообщество, общественное сообщество, так и внутренние социальные партнеры – субъекты образовательного процесса,

непосредственно участвующие в образовательном процессе: администрация, преподаватели, технический и обслуживающий персонал, учащиеся, студенты.

Таким образом, социальное партнерство выступает способом достижения баланса интересов всех участвующих на рынке образовательных услуг субъектов на принципах равноправия и справедливости. Студенты заинтересованы в социальных гарантиях и престижном, конкурентоспособном образовании; государство – в гарантированном формировании и исполнении заказа на подготовку профессиональных кадров; бизнес-сообщество – в притоке образованных и хорошо подготовленных к жизни и работе специалистов; вузы – в увеличении спроса на образовательные услуги и свободе выбора из числа абитуриентов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Алисултанова Э. Д. Компетентностный подход в инженерном образовании : монография. – М. : Академия Естествознания, 2010. – 159 с.
2. Бакиров Р. М. Компетентностный подход в профессиональном образовании [Электронный ресурс]. – URL: <http://jurnal.org/articles/2012/ped29.htm1> (дата обращения: 16.09.2014).
3. Буравцова В. Н. Трансформация социальной ответственности бизнеса в контексте социального партнерства в российском обществе : автореф. дис. ... канд. социол. наук. – Краснодар, 2011. – 27 с.
4. Ветров А. В. На пути к социальному партнерству: развитие социально-трудовых отношений в современной России : учеб. / под ред. Л. А. Гордона, Э. В. Клопова и др. – М. : Прогресс, 1993. – 123 с.
5. Галенко С. А. В ожидании образовательных революций: проблема смысла и понимания // Alma-mater. – 1997. – № 6. – С. 80-83.
6. Глушанок Т. М. Социальное партнерство как средство повышения качества профессионального образования // Современные проблемы науки и образования. – 2008. – № 6. – С. 80-83.
7. Декларация Европейской Комиссии и министров профессионального образования европейских стран по развитию сотрудничества в области профессионального образования и обучения в Европе, Копенгаген 2002 г. [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.pandia.ru/text/77/304/32253.php> (дата обращения: 20.09.2014).
8. Звездова А. Б. Компетентностный подход в высшем профессиональном образовании [Электронный ресурс] / А. Б. Звездова, В. Г. Орешкин. – URL: http://mier.edu.ru/uploaded/zvezdova_oreshkin (дата обращения: 17.09.2014).
9. Зинченко Г. П. Социальное партнерство / Г. П. Зинченко, Ш. И. Рогов. – М. : Академ.: «Центр», 2009. – 224 с.
10. Ибрагимов Г. И. Компетентностный подход в профессиональном образовании [Электронный ресурс]. – URL: http://grouper.ieee.org/groups/ifets...v10_ibragimov.html (дата обращения: 20.09.2014).
11. Иванов О. И. Социальное партнерство: некоторые вопросы теории / О. И. Иванов, Д. П. Гавра. – СПб. : ИСЭП РАН, 1994. – 145 с.

12. Козлова Н. В. Современное профессиональное образование: психолого-акмеологический подход [Электронный ресурс]. – URL: <http://refdb.ru/look/1491631-pall.html> (дата обращения: 10.09.2014).
13. Кирьякова А. В. Аксиологическая концепция ориентации личности в мире образования // Вестник Оренбургского государственного университета. – 1999. – № 1. – С. 13-19.
14. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) // Российская газета. – 1993. – 25 декабря (№ 237).
15. Корнилов Д. Д. Социальное партнерство в профессиональном образовании России : сб. научн. работ. – Якутск, 2004. – Вып. 10. – С. 88-100.
16. Корчагин Е. А. Организация деятельности социального партнерства в области профессионального образования: методические рекомендации / Е. А. Корчагин, Г. В. Мухаметзянова. – Казань : ИПП ПО РАО, 2006. – 60 с.
17. Кубицкий С. И. Социальное партнерство в России: состояние и перспективы. – М. : АТиСО, 1999. – 184 с.
18. Лавров П. Л. Исторические письма // Философия и социология. – Т. 2. – М. : Мысль, 1965.
19. Ледаков А. В. Профессиональное становление обучающихся начального и среднего профессионального образования в условиях социального партнерства : автореф. дис. ... канд. пед. наук. – Ишим, 2011. – 26 с.
20. Морозова О. И. Социальное партнерство на условиях формирования личности специалиста в системе профессионального образования : дис. ... канд. соц. наук. – Курск, 2007. – 158 с.
21. Носко И. В. Модель выпускника как основа формирования компетенций студентов в процессе вузовской подготовки : автореф. дис. ... канд. пед. наук. – Владивосток, 2007. – 28 с.
22. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2012. – № 53. – Ст. 7598.
23. Образование для инновационных обществ в XXI веке // Образовательная политика. – 2006. – № 8. – С. 13-19.
24. Об объединениях работодателей: Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 48. – Ст. 4741.
25. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части изменения понятия и структуры государственного образовательного стандарта: Федеральный закон от 1 декабря 2007 г. № 309-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2007. – № 49. – Ст. 6070.
26. О коллективных договорах и соглашениях: Федеральный закон от 11 марта 1992 г. № 2490-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 1992. – № 98. – Ст. 150.
27. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 3. – Ст. 148.
28. Послание Президента Российской Федерации Путина В. В. Федеральному Собранию РФ. – Москва, Кремль, 12 декабря 2013 года [Электронный ресурс]. – URL: <http://kremlin.ru/transcripts/19825> (дата обращения: 22.09.2014).
29. Приоритеты развития профессионального образования в России: Стенографический отчет о совместном заседании Государственного совета и Комиссии по модернизации и технологическому развитию экономики России. – Москва, Кремль, 31.08.2010.
30. Смирнов И. П. Социальное партнерство: что ждет работодатель (итоги пилотного Всероссийского социологического исследования). – М. : ООО «Аспект», 2004. – 32 с.
31. Социальное партнерство: учебное заведение-предприятие : методическое пособие / под общей редакцией академика РАО Г. В. Мухаметзяновой. – Казань : ИПП По РАО, 2006. – 64 с.

32. Стриж Е. М. Особенности становления и развития системы социального партнерства в России: дис. ... канд. экон. наук. – М. : 2003. – 142 с.
33. Толковый словарь русского языка Ушакова в 4 т. – М. : Гос. ин-т Сов. энцикл.; ОГИЗ; Гос. изд-во иностр. и нац. слов, 1935-1940.
34. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.
35. Уринов У. А. Пути формирования системы социального партнерства в профессиональных колледжах // Молодой ученый. – 2011. – № 5. – Т. 2. – С. 165-168.
36. Харисов Ф. Ф. Становление социального партнерства в сфере образования Республики Татарстан: Социальное партнерство в образовательной сфере России: теория и практика. – М. : Изд-во РАГС, 1999. – 181 с.
37. Чуча С. Ю. Становление и перспектива развития социального партнерства в Российской Федерации. – М. : Вердикт, 2001. – 237 с.
38. George F. Kneller. Introduction to the Philosophy of Education. – New York : John Wiley and Sons, 1971. – P. 20-21.
39. UNESCO, Education For All Monitoring Report 2008, Net Enrollment Rate in primary education. – New York, 2008.

ГЛАВА 2. СТАТИСТИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ РЕГИОНОВ РОССИИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ИХ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ

ВВЕДЕНИЕ

Сегодня региональная политика становится ключевым фактором в успешном решении задач модернизации экономики, активизации инвестиционной и инновационной деятельности и повышения качества жизни населения. За последние десятилетия российские регионы накопили богатый опыт решения проблем экономического развития, заслуживающий изучения и обобщения. Институциональные изменения, происходящие в последнее время в мировой политике, делают необходимым переосмысление сложившихся условий и обращение к разработке актуальных подходов к управлению социально-экономическим развитием регионов. Это выводит на первый план вопросы измерения и анализа результативности государственного и муниципального управления в новых условиях хозяйствования. В этой связи представляется актуальным развитие методологии статистического исследования инвестиционной привлекательности региона (ИПР) с целью оценки успешности ее конвертации в результаты его развития посредством современных механизмов региональной инвестиционной политики. Поэтому в данной главе излагаются методологические разработки для реализации статистического исследования инвестиционной привлекательности регионов России и его результаты, которые обеспечивают проведение комплексной статистической оценки результативности реализации региональной инвестиционной политики, адекватной концепции развития государственной статистики России.

К настоящему времени инвестиционной тематике посвящено большое число работ отечественных и зарубежных ученых, по проблемам развития и

инвестиционной привлекательности регионов защищено достаточное количество диссертаций, а также подготовлены отчеты о проведенных практических исследованиях и рекомендации по совершенствованию инвестиционной политики на разных уровнях управления. Важнейшие достижения фундаментальных исследований в области региональной экономики связаны с научными школами академика Д. С. Львова (исследование проблем эффективности управления) и академика А. Г. Гранберга (исследование структурных различий регионов в формировании и распределении инвестиционных ресурсов). Методологию статистического исследования региональной асимметрии экономического развития регионов России развивают А. В. Аксянова, С. Г. Бычкова, В. К. Докальская, М. Р. Ефимова, Е. В. Зарова, Н. В. Зубаревич и другие авторы. Инвестиционная привлекательность регионов и отраслей экономики рассматривалась в работах А. А. Агеенко, А. Н. Асаула, В. С. Барда, И. В. Гришиной, Я. А. Дерябиной, Н. А. Казаковой, Н. Н. Райской, В. Г. Ревазова, И. И. Ройзмана, А. М. Руденко, А. Н. Фоломьева, А. А. Френкеля, А. Г. Шахназарова и других исследователей.

Анализ работ, посвященных теории рынка инвестиций и собственно инвестиционному моделированию, позволяет выделить два условных направления исследований. Первое направление включает исследования, разрабатывающие общие положения экономической теории, а именно исследования экономического равновесия и экономического роста. В рамках второго направления осуществляется собственно экономико-статистическое исследование факторов инвестиционной привлекательности и моделирование динамики инвестиций. Обобщение и систематизация научных исследований по различным аспектам статистического измерения инвестиционной привлекательности и развития регионов выявляет наличие целого комплекса недостаточно полно и всесторонне изученных проблем в части оценки результативности реализации региональной инвестиционной политики. Среди них отметим проблемы, являющиеся актуальными при реализации ее

статистического исследования: *неоднородность регионального пространства, широкий спектр факторов, необходимость использования динамических моделей на малочисленных временных отрезках*. Решение данных проблем позволит обеспечить новое качество реализации важной задачи государственного стратегического планирования – мониторинга инвестиционных стратегий и среднесрочных программ социально-экономического развития субъектов РФ [20]. Предлагаемые автором методологические разработки позволяют успешно преодолеть перечисленные проблемы, а также развивают методологию статистического исследования инвестиционной привлекательности регионов в соответствии с концепцией развития государственной статистики России, что делает их актуальными не только для теории, но и практики статистического исследования инвестиционной региональной ситуации, в том числе в перспективе ее развития.

2.1 РАЗРАБОТАННАЯ МЕТОДОЛОГИЯ СТАТИСТИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

В научной практике исследования инвестиционной привлекательности регионов России в качестве объекта статистического исследования рассматриваются факторы, ее формирующие, среди которых не уделено должное внимание факторам результативности реализации инвестиционной политики регионов, например, работы [1; 2; 3; 7; 8; 12; 16; 15]. Поэтому нами предлагается понимать под ИПР *комплекс факторов, определяющих результативность инвестиционной политики региона и его социально-экономическое развитие* [5, с. 25]. Данная трактовка базируется на научной идее, состоящей в том, что ИПР определяется не только факторами инвестиционного потенциала (потенциала развития) региона, но и факторами результативности реализации его инвестиционной политики – «результативность деятельности бизнеса в регионе» и «результативность

деятельности органов государственного управления региона», предлагаемых нами для статистического исследования. Благодаря этому разработана новая концептуальная структура ИПР как объекта статистического изучения, которую предлагается использовать при реализации статистического исследования с целью проведения долгосрочного мониторинга инвестиционной привлекательности регионов России, ее применение позволит дифференцированно подойти к оценке результативности реализации государственной инвестиционной политики России на региональном уровне управления.

Для исследования фактора ИПР «потенциал развития региона» выбраны индикаторы (численность населения региона, стоимость основных фондов региона, в том числе по остаточной стоимости, внутренние затраты на научные исследования и разработки, валовое накопление основного капитала), характеризующие собственные источники инвестиций в регионе и состояние их потенциальных объектов: демографического, имущественного и инновационного потенциалов.

Для фактора «результативность деятельности органов государственного управления региона» выбраны индикаторы (численность занятого населения в экономике региона, общая численность безработных, доходы населения региона, фонд оплаты труда работников в регионе, валовой региональный продукт, налоговые доходы, доходы и расходы консолидированного бюджета региона), характеризующие состояние рынка труда региона и результаты его экономического развития.

Для фактора «результативность деятельности бизнеса в регионе» выбраны индикаторы (численность работников, занятых на малых предприятиях региона, число малых предприятий в регионе, число организаций и число убыточных организаций в регионе, сальдированный финансовый результат деятельности организаций региона), характеризующие развитие малого бизнеса в регионе и результаты деятельности бизнеса в регионе.

Отличительной особенностью данной структуры является заключенная в ней гипотеза *о значимом влиянии на потенциал развития регионов России рекомендованных новых факторов* («результативность деятельности бизнеса в регионе», «результативность деятельности органов государственного управления региона»).

В соответствии с предлагаемой структурой разработаны относительные показатели ИПР, что позволило задать целевые установки изменения индикаторов ИПР в динамике по отношению друг к другу, что увеличивает комплексность получаемого в результате количественного уровня ИПР:

1. Рост доли занятого населения в численности населения региона.
2. Снижение числа безработных на одного занятого в регионе.
3. Рост стоимости основных фондов на душу населения региона и на одного занятого в экономике (по основной и остаточной стоимости).
4. Рост стоимости основных фондов на одну организацию (по основной и остаточной стоимости).
5. Рост объема доходов консолидированного бюджета региона на душу населения.
6. Рост доходов населения на рубль доходов консолидированного бюджета региона.
7. Рост доходов консолидированного бюджета на рубль валового регионального продукта.
8. Рост доли фонда оплаты труда работников в валовом региональном продукте региона.
9. Рост доли фонда оплаты труда работников в доходах населения региона.
10. Рост душевых доходов населения региона.
11. Снижение объема налоговых доходов консолидированного бюджета региона на одну организацию.

12. Рост сальдированного финансового результата деятельности организаций региона на рубль валового регионального продукта.
13. Рост доли внутренних затрат на исследования и разработки в валовом региональном продукте.
14. Рост внутренних затрат на исследования и разработки на одну организацию.
15. Рост внутренних затрат на исследования и разработки на душу населения.
16. Рост валового регионального продукта на одного занятого в экономике региона.
17. Снижение доли валового накопления основного капитала в валовом региональном продукте.
18. Рост доли работников, занятых на малых предприятиях, в численности населения региона.
19. Снижение расходов консолидированного бюджета региона на рубль валового регионального продукта.
20. Рост доли налоговых доходов в доходах консолидированного бюджета региона.
21. Рост коэффициента покрытия расходов консолидированного бюджета региона его налоговыми доходами.
22. Рост коэффициента покрытия расходов консолидированного бюджета региона его доходами.
23. Снижение доли налоговых доходов в валовом региональном продукте.
24. Снижение расходов консолидированного бюджета региона на душу населения.
25. Рост доходов консолидированного бюджета региона на одного занятого работника.

26. Рост региональной фондоотдачи (по полной и остаточной стоимости).
27. Рост валового регионального продукта на душу населения.
28. Рост валового накопления основного капитала на душу населения.
29. Рост валового накопления основного капитала на рубль стоимости основных фондов региона (по полной и остаточной стоимости).
30. Рост числа малых предприятий на душу населения региона.
31. Снижение фонда оплаты труда на одну организацию.
32. Рост доли работников малых предприятий в численности занятого населения в экономике региона.
33. Рост фонда оплаты труда на одного занятого работника.
34. Рост валового накопления основного капитала на одного занятого работника в регионе.
35. Рост валового накопления основного капитала на одну организацию в регионе.
36. Рост фонда оплаты труда на рубль финансового сальдированного результата деятельности организаций региона.
37. Снижение доли убыточных организаций в экономике региона.
38. Рост объема сальдированного финансового результата деятельности организаций на одну организацию региона.
39. Снижение доли валового накопления основного капитала в финансовом результате организаций.
40. Рост числа организаций региона на душу населения.
41. Рост численности работников, занятых на малых предприятиях, на одно малое предприятие.
42. Рост доли малых предприятий в числе организаций региона.

Выделенный по новой концептуальной структуре ИПР состав групп показателей позволяет решить триединую задачу комплексной статистической оценки региональной социально-экономической системы (оценка уровня

социально-экономического развития региона, результатов и функционирования региональной системы управления и активности бизнеса в регионе) [5, с. 80-83].

Для реализации цели статистического исследования и проверки его гипотезы разработан и апробирован интегральный статистический измеритель – динамический норматив инвестиционной привлекательности региона, основанный на принципах упорядочивания индикаторов ИПР, заданных на основе перечисленных ранее целевых установок, которые, по нашему мнению, отражают цели инвестиционной политики и социально-экономического развития региона [5, с. 80-83].

Сущность метода динамического норматива заключается в формировании, в соответствии с какой-либо поставленной целью (например, максимизация прибыли предприятия, увеличение стоимости акционерного капитала, рост инвестиционной привлекательности региона), групп показателей, характеризующих эту цель, и в максимальной степени отражающих реальное состояние региона, предприятия. При этом количественный состав показателей должен быть не ниже установленного (не менее 6 и не более 25). Основой метода динамических нормативов является процедура отбора экономических показателей и их упорядочение. Идея упорядочения показателей динамики экономических систем принадлежит И. М. Сыроежину [19], она была в дальнейшем развита его учениками: Stojanovic Dragisa [22], Саарепера М. И. [17], Эйсснер Ю. Н. [21]. В современных научных работах и публикациях также можно найти примеры рассмотрения нормативных (оптимальных) соотношений мер движения показателей, например, работы Н. Н. Захарченко [11], А. В. Завгородней [10], Р. Л. Жамбековой [9] и других исследователей [4; 6; 13; 14; 18].

И. М. Сыроежиным было подмечено, что несопоставимые в статике характеристики народного хозяйства становятся сопоставимыми в динамике. Предложенный им динамический норматив (далее – ДН) есть упорядоченный

по темпам (коэффициентам, индексам) роста (базисным или цепным) набор (система) показателей, такой, что поддержание на длительном интервале времени заданного в динамическом нормативе порядка показателей обеспечивает максимизацию интегральной оценки. Формой выражения упорядочения показателей служит ранжирование показателей (присвоение рангов). Если не все показатели удастся увязать строго по порядку, то формой представления ДН служит графа предпочтений и/или соответствующая матрица предпочтений, в этом случае интегральный измеритель имеет вид нормативной модели. Количественным уровнем интегрального измерителя (интегральной оценкой) в данном случае является доля числа выполненных соотношений между темпами роста фактических показателей, характеризующих конкретный исследуемый объект, к числу заданных соотношений в нормативной модели. Соответственно, получаемые количественные уровни изменяются в пределах от 0 до 1: чем ближе значение к 1, тем выше количественный уровень оценки.

Алгоритм построения нормативных моделей подробно раскрыт в работах Н. Н. Погостинской, Ю. А. Погостинского и других исследователей [13; 14]. Нормативная модель отличается от матрицы предпочтений тем, что в ней показатели упорядочены с учетом принципа транзитивности, это позволяет всегда получать единственный результат измерения. Формализованная матрица предпочтений является в нашем случае матрицей с размерностью 18 на 18, так как в ДН включено 18 показателей ИПР. Формализация матрицы производилась методом парных сравнений в соответствии с заданными целевыми установками. Если в соответствии с целевой установкой показатель в строке матрицы должен расти быстрее показателя в столбце (целевая установка «рост»), то ставится в матрице 1 на пересечении строки и столбца, при этом на симметричном месте ставится -1. Если в соответствии с целевой установкой показатель в строке матрицы должен расти медленнее показателя в столбце (целевая установка «снижение»), то -1, при этом на симметричном месте ставится 1. Если связи между показателями ДН не установлено, то ставится

ноль, по диагонали всегда в матрице ставятся нули. Таким образом, в матрице задаются все целевые установки. Полученная матрица после n-кратного перемножения самой на себя (что обеспечивает реализацию принципа транзитивности) является нормативной моделью ИПР.

Преимущества ДН перед другими способами построения интегральных измерителей, например, многомерной средней, состоят в том, что он:

во-первых, позволяет провести комплексную свертку непосредственно несоизмеримых показателей, отражающих различные аспекты функционирования экономической системы (представленных в ординальной шкале измерения);

во-вторых, делает возможным получение интегральной оценки, которая является интегральным измерителем, характеризующим систему по изучаемому свойству в целом с учетом взаимосвязи явлений внутри нее;

в-третьих, в ДН каждый показатель сохраняет свою собственную роль, и отсутствует эффект взаимопогашения «положительных» и «отрицательных» изменений, улавливаемых разными показателями;

в-четвертых, ДН обладает высокой информационной емкостью, что позволяет получать динамические интегральные оценки на основе большого числа показателей при малой временной выборке наблюдений, например, достаточно двух периодов, чтобы построить оценку, и трех периодов, чтобы разложить по показателям ДН и их группам (факторам) ее относительный прирост.

То есть построение и применение ДН для реализации статистического исследования ИПР позволяет решить названные ранее проблемы проведения статистического исследования ИПР.

2.2 ПРАКТИЧЕСКАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ СТАТИСТИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

Для проведения мониторинга инвестиционной привлекательности регионов России по новым исследуемым факторам рассчитаны на основе предлагаемого ДН ИПР и базисных коэффициентов роста его показателей (по периодам 2001-2004 гг., 2004-2007 гг., 2007-2010 гг., 2010-2012 гг.) количественные уровни ИПР. Данные периоды имеют смысловое содержание. Первый связан с оживлением экономики России после финансового кризиса 1998 года, второй является периодом благоприятной конъюнктуры в мировой экономике для развития регионов России, третий период включает годы мирового финансового кризиса, четвертый определяется новыми условиями развития России, например, вхождением России в ВТО.

Расчет количественных уровней ИПР производился с помощью разработанной автором компьютерной программы, которая считывает статистическую информацию из файла MS Excel. На каждом листе файла содержатся подготовленные заранее коэффициенты роста показателей ДН по всем исследуемым периодам для одного объекта анализа, в нашем случае региона. Всего была подготовлена информация для 82 регионов России. Программа считывает из другого файла MS Excel заданную исследователем таблицу, представляющую формализованную матрицу предпочтений. Далее программа осуществляет формирование нормативной модели, реализует получение матриц фактических соотношений коэффициентов роста показателей ДН для каждого региона и периода исследования, матриц совпадений фактических и нормативных соотношений показателей, заданных в нормативной модели. Это позволяет программе рассчитать количественные уровни ИПР для каждого заданного периода исследования и региона. Программой рассчитываются относительные приросты количественных уровней ИПР по показателям ДН ИПР и факторам, для чего используется формула: $(\Delta Y(P_i)/Y_0)100\%$, где $\Delta Y(P_i)$ – абсолютный прирост количественного

уровня ИПР по показателю ДН ИПР, Y_6 – значение количественного уровня ИПР в предыдущем или базовом периоде. На основе полученных относительных приростов рассчитываются факторные относительные приросты как сумма приростов показателей, характеризующих исследуемый фактор ($\sum(\Delta Y(P_i)/Y_6)100\%$). Программа выводит результаты расчетов в новый файл MS Excel. Пользователь имеет возможность менять число показателей и их распределение по факторам, что позволяет применять программу для разработки новых динамических нормативов и нормативных моделей. Например, для получения количественных уровней ИПР регионов России по исследуемым периодам программа формирует 656 таблиц размерностью 18 на 18.

Так как информационную основу моделирования составляли коэффициенты роста выбранных для построения модели показателей, то предварительно все стоимостные показатели переводились в сопоставимый вид, в качестве индекса цен выступал базисный индекс-дефлятор валового регионального продукта по регионам России.

Для каждого периода исследования осуществлены квартильные группировки регионов по полученным количественным уровням ИПР и объему суммарных инвестиций в основной капитал на 1 000 человек населения региона для каждого рассматриваемого периода. Это позволило выявить наличие количественных закономерностей между изменениями рассчитанных уровней инвестиционной привлекательности регионов России и уровней их инвестиционной активности, что подтвердило научную идею исследования, позволило провести мониторинг инвестиционной привлекательности и результативности реализации инвестиционной политики регионов России (значения коэффициента Пирсона равны: 0,4 – для периодов исследования 2001-2004 гг. и 2004-2007 гг.; 0,3 – для двух других периодов исследования, что может считаться статистически значимым для выборки численностью 82 региона).

Полученные результаты позволяют также сделать вывод о снижении результативности инвестиций для развития регионов России за последние два периода исследования, что может быть связано с негативными последствиями глобального финансового кризиса для регионов России. В 2004-2007 гг., по сравнению с 2001-2004 гг. (1-й период сравнения), 90% регионов России, в 2007-2010 гг., по сравнению с 2004-2007 гг. (2-й период сравнения), 18% регионов, в 2010-2012 гг., по сравнению с 2007-2010 гг. (3-й период сравнения), 77% регионов улучшили количественный уровень ИПР. Это подтверждает вывод о том, что еще не преодолены негативные последствия глобального финансового кризиса для развития регионов России.

В результате проведения комбинационной квартильной группировки регионов по полученным количественным уровням ИПР и федеральным округам России можно заключить, что в России определились новые инвестиционно привлекательные регионы, к которым относятся: Калужская, Воронежская и Ярославская области в ЦФО, Чувашская республика в ПФО, так как за весь период исследования 2001-2012 гг. данные регионы перешли из группы с низким уровнем ИПР в группу с высоким ее уровнем.

Напротив, г. Москва в ЦФО, Ненецкий автономный округ и Мурманская область в СЗФО перешли из группы с высоким уровнем ИПР в группу с низким уровнем ИПР за весь период исследования, что говорит о серьезном ухудшении ситуации с ИПР в данных регионах.

В результате исследования составлено распределение регионов России по относительным факторным приростам количественных уровней ИПР, что позволило определить тип инвестиционной политики регионов России. За первый период сравнения 55% регионов отнесены нами к группе регионов с «результативной инвестиционной политикой», так как у них наблюдались положительные приросты количественных уровней ИПР по всем факторам. Это республики: Татарстан, Хакасия, Алтай, Саха, Тыва, Дагестан, Марий Эл, Коми, Ингушетия, Мордовия, Бурятия, Калмыкия, Адыгея; Чувашская,

Удмуртская, Кабардино-Балкарская, Карачаево-Черкесская; края: Краснодарский, Камчатский, Хабаровский, Забайкальский, Алтайский, Ставропольский; области: Тюменская, Оренбургская, Воронежская, Тамбовская, Рязанская, Смоленская, Астраханская, Иркутская, Кемеровская, Калужская, Новгородская, Амурская, Калининградская, Челябинская, Тульская, Ярославская, Ульяновская, Томская, Московская, Новосибирская; автономные округа: Ямало-Ненецкий и Ханты-Мансийский.

Выявлены нами регионы с «нерезультативной инвестиционной политикой», так как у них наблюдались отрицательные приросты количественных уровней ИПР по всем факторам. Это Омская и Свердловская области. Остальные регионы имеют тип «смешанная инвестиционная политика».

48% регионов отнесены нами к группе регионов с «нерезультативной инвестиционной политикой» за второй период сравнения, а именно республики: Башкортостан, Карелия, Саха, Коми, Дагестан, Марий Эл, Татарстан, Алтай, Хакасия, Ингушетия, Мордовия, Чувашская, Удмуртская, Карачаево-Черкесская; Краснодарский и Пермский края; Архангельская, Белгородская, Владимирская, Волгоградская, Вологодская, Курская, Тюменская, Оренбургская, Воронежская, Тамбовская, Рязанская, Смоленская, Московская, Самарская, Ленинградская, Ростовская, Липецкая, Нижегородская, Орловская, Псковская области; Ямало-Ненецкий и Ханты-Мансийский автономные округа; г. Москва.

По нашим оценкам Магаданская область и республика Тыва являются регионами с «результативной инвестиционной политикой» во втором периоде сравнения.

В третьем периоде сравнения «нерезультативная инвестиционная политика» у регионов: Ненецкий автономный округ, республики Адыгея, Тыва, Коми, Забайкальский и Красноярский края, Новосибирская и Магаданская области, Чукотский автономный округ.

К регионом с «результативной инвестиционной политикой» можно отнести регионы: Белгородская, Владимирская, Воронежская, Калужская, Костромская, Ивановская, Курская, Липецкая, Московская, Орловская, Тверская, Тульская, Вологодская, Кировская, Нижегородская, Пензенская, Оренбургская, Саратовская, Самарская, Ульяновская, Курганская, Иркутская, Томская, Ростовская области, г. Санкт-Петербург, республики Дагестан, Ингушетия, Карачаево-Черкесская, Марий Эл, Татарстан, Чувашская, Ханты-Мансийский автономный округ, Еврейскую автономную область.

Исследования взаимосвязи факторов ИПР показали, что значение коэффициента ассоциации между факторными относительными приростами количественных уровней ИПР по факторам «потенциал развития региона» и «результативность деятельности органов государственного управления» для первого периода сравнения составило 0,50; для второго периода сравнения – 0,44, для третьего периода сравнения – 0,75, что подтверждает наличие статистической взаимосвязи между фактором «результативность деятельности органов государственного управления региона» и фактором «потенциал развития региона» на протяжении всего периода исследования.

Значение коэффициента ассоциации между факторными относительными приростами количественных уровней ИПР по факторам «потенциал развития региона» и «результативность деятельности бизнеса в регионе» для первого периода сравнения составило -0,05; для второго периода сравнения – 0,3; для третьего периода сравнения – 0,55, что выявляет наличие статистической закономерности между фактором «результативность деятельности бизнеса в регионе» и фактором «потенциал развития региона» только для третьего периода сравнения. Таким образом, статистически доказано, что определяющим фактором для результативности инвестиционной политики региона является результативность деятельности органов государственного управления в регионе.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В экономике регионов России наблюдается замедление темпов экономического роста, на 5% сократился прирост совокупного регионального продукта за 2007-2012 гг. В России есть регионы, повысившие свою инвестиционную привлекательность, реализуя активную инвестиционную политику, что в результате положительно сказалось на показателях их экономического роста. Темп прироста валового регионального продукта Калужской области возрос с 6,7% до 9,6% за 2006-2012 гг., в 2,5 раза вырос объем промышленного производства за тот же период. За 2007-2012 гг. в область привлечено 407,6 млрд руб. инвестиций в основной капитал и 6,2 млрд долларов иностранных инвестиций. Экспертами Всемирной организации кредиторов Калужская область признана самым инвестиционно привлекательным регионом России для иностранных инвесторов в 2010 году. Все это подтверждает актуальность изучения факторов результативности региональной инвестиционной политики для статистического исследования инвестиционной привлекательности региона и решения проблем замедления экономического роста в региональной экономике России. Таким образом, необходимость статистического измерения инвестиционной привлекательности региона и результативности реализации его инвестиционной политики как факторов экономического роста определила актуальность, цель и задачи проведенного статистического исследования.

Новизна статистического исследования состоит в создании и апробации методологических разработок для решения научной проблемы статистического измерения инвестиционной привлекательности регионов России с целью проведения комплексной статистической оценки результативности реализации их инвестиционной политики, адекватной концепции развития государственной статистики России, имеющих важное народнохозяйственное значение для выполнения задач стратегического планирования развития регионов в части реализации мониторинга инвестиционных стратегий и среднесрочных

программ социально-экономического развития субъектов РФ. Элементы научной новизны статистического исследования состоят в том, что:

разработана научная идея, состоящая в том, что инвестиционная привлекательность региона определяется факторами инвестиционного потенциала региона и факторами результативности реализации его инвестиционной политики;

рекомендованы для статистического изучения новые факторы – «результативность деятельности бизнеса в регионе» и «результативность деятельности органов государственного управления региона», отражающие результативность инвестиционной политики региона;

выдвинута гипотеза о значимом влиянии на инвестиционный потенциал регионов России рекомендованных новых факторов;

разработана новая концептуальная структура инвестиционной привлекательности региона как объекта статистического изучения, которая рекомендована для проведения статистического исследования инвестиционной привлекательности регионов России, ее применение позволит дифференцированно подойти к оценке результативности реализации государственной инвестиционной политики России на региональном уровне управления;

доказана необходимость использования нового метода статистической оценки инвестиционной привлекательности регионов России для выполнения предлагаемых автором требований к статистической оценке инвестиционной привлекательности региона, основанных на методологических принципах комплексности и системности, сопоставимости и информационной емкости, что обеспечивает реализацию мониторинга инвестиционной привлекательности регионов России в долгосрочном аспекте по новым факторам и позволит статистически исследовать результативность реализации инвестиционной политики регионов России;

определены индикаторы и предложены на их основе относительные показатели инвестиционной привлекательности региона, что позволило уточнить границы предмета исследования;

предложен состав групп показателей по новой концептуальной структуре инвестиционной привлекательности региона, благодаря чему решена триединая задача комплексной статистической оценки региональной социально-экономической системы (оценка уровня социально-экономического развития региона, результатов и функционирования региональной системы управления и активности бизнеса в регионе);

предложены принципы упорядочивания показателей (целевые установки) инвестиционной привлекательности региона, отражающие цели инвестиционной политики и социально-экономического развития региона;

разработано инструментальное средство исследования – компьютерная программа, что позволило создать нормативную модель и рассчитать количественные уровни инвестиционной привлекательности регионов России и их факторные относительные приросты по всему объекту исследования на выделенных автором временных промежутках;

проведена апробация интегрального статистического измерителя – динамического норматива ИПР и доказано наличие устойчивых количественных закономерностей между изменениями рассчитанных уровней инвестиционной привлекательности регионов России и уровней их инвестиционной активности;

определено направление использования интегрального статистического измерителя – мониторинг инвестиционной привлекательности и результативности реализации инвестиционной политики регионов;

предложены периоды и процедуры статистического анализа тенденций и взаимосвязей рекомендованных новых факторов, что позволило провести мониторинг инвестиционной привлекательности и результативности

реализации инвестиционной политики регионов России за 2001-2004 гг., 2004-2007 гг., 2007-2010 гг., 2007-2012 гг.;

выявлены статистические закономерности развития инвестиционной ситуации в регионах России, обусловленные такими факторами, как «результативность деятельности органов государственного управления региона» и «потенциал развития региона», а также количественно оценено влияние фактора «результативность деятельности органов государственного управления региона» на фактор «потенциал развития региона».

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Агеенко А. А. Методологические подходы к оценке инвестиционной привлекательности отраслей экономики региона и отдельных хозяйствующих субъектов // Вопросы статистики, 2003. – № 6. – С. 48-51.
2. Асаул А. Н. Инвестиционная привлекательность региона / А. Н. Асаул, Н. И. Пасяда ; под ред. засл. строителя РФ, д-ра экон. наук, проф. А. Н. Асаула. – СПб. : СПбГАСУ, 2008.
3. Бакитжанов А., Филин С. Инвестиционная привлекательность региона: методические подходы и оценка // Инвестиции в России, 2001. – № 5.
4. Бурцева Т. А. Индикативная модель мониторинга инвестиционной привлекательности региона // Вопросы статистики. – 2009. – № 6. – С. 37-45.
5. Бурцева Т. А. Методология статистического исследования инвестиционной привлекательности региона и результативности реализации его инвестиционной политики : дис. ... д-ра экономических наук. – Москва, 2013.
6. Бурцева Т. А. Нормативная модель статистической оценки эффективности управления развитием муниципального района [Электронный ресурс] // Теория и практика общественного развития. – 2012. – № 8. – С. 324-329. – URL: <http://www.teoria-practica.ru/-8-2012/economics/burtseva.pdf> (дата обращения: 15.05.2014).
7. Вологдин Е. В. Методические и практические аспекты оценки инвестиционной привлекательности региона: на примере Алтайского края : дис. ... кандидата экономических наук. – Новосибирск, 2006.
8. Гришина И., Ройзман И., Шахназаров А. Комплексная оценка инвестиционной привлекательности и инвестиционной активности российских регионов: методика определения и анализ взаимосвязей [Электронный ресурс] // Инвестиции в России. – 2001. № 4. URL: <http://www.ivrv.ru/2001/rus/p0104/p010402.htm> (дата обращения: 20.05.2014).
9. Жамбекова Р. Л. Методология системной экономической диагностики предприятия : дис. ... д-ра экономических наук. – СПб., 2000.
10. Завгородняя А. В. Диагностика и моделирование среды фирмы. – СПб. : Изд-во СПбГУЭФ, 1999.
11. Захарченко Н. Н. Экономические измерения: теория и методы. – СПб. : Изд-во СПб ун-та экономики и финансов, 1993.
12. Панасейкина В. С. Оценка инвестиционной привлекательности территориальных образований: основные концепции [Электронный ресурс] // Общество: политика, экономика, право. – 2010. – № 2. – URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-investitsionnoy-privlekatelnosti-territorialnyh-obrazovaniy-osnovnye-kontseptsii/> (дата обращения: 10.06.2014).

13. Погостинская Н. Н. Системный анализ финансовой отчетности / Н. Н. Погостинская, Ю. А. Погостинский. – СПб. : Изд-во «Михайлова В. А.», 1999.
14. Погостинский Ю. А. Нормативные модели системного анализа хозяйственной деятельности предприятия : монография. – СПб. : Изд-во СПбГУЭФ, 1999.
15. Райская Н. Н., Сергиенко Я. В., Френкель А. А. Рейтинг регионов по интегральному показателю инвестиционной привлекательности // Вопросы статистики. – 2009. – № 1. – С. 56-60.
16. Райская Н. Н., Сергиенко Я. В., Френкель А. А. Эконометрическое моделирование зависимости инвестиционной привлекательности регионов // Вопросы статистики. – 2007. – № 10. – С. 56-54.
17. Саарепера М. И. Концентрические аналитические матричные модели в экономическом анализе. – Таллин : Таллинский политехнический институт. Препринт, 1987.
18. Светуных С. Г., Заграновская А. В., Светуных И. С. Комплекснозначный анализ и моделирование неравномерности социально-экономического развития регионов России : монография [Электронный ресурс]. – 2012. – URL: <http://sergey.svetunkov.ru/economics/complex/MD2012> (дата обращения: 12.05.2014).
19. Сыроежин И. М. Совершенствование системы показателей эффективности и качества. – М. : Экономика, 1980.
20. Федеральный закон «О стратегическом планировании в Российской Федерации» № 143912-6 [Электронный ресурс]. – URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=PRJ;n=120079> (дата обращения: 15.05.2014).
21. Эйсснер Ю.Н. Организационно-экономические измерения в планировании и управлении. – Л. : Изд-во Ленинградского университета, 1988.
22. Stojanovic Dragisa A comparative analysis of the economic movement on the basis of growth matrix. – Socio. – Economic Plan. Sci. – 1986. – № 2.

ГЛАВА 3. КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ АРЕНДОДАТЕЛЯ НА РЫНКЕ ИНДУСТРИАЛЬНОЙ НЕДВИЖИМОСТИ

ВВЕДЕНИЕ

Проблемы конкуренции и конкурентоспособности всегда находились в центре внимания экономической науки и практики и широко освещены в специальной литературе. Между тем вопросы формирования факторов конкурентоспособности компаний, действующих на рынке коммерческой недвижимости, пока не получили должного рассмотрения.

В самом общем смысле конкурентоспособность – понятие, отражающее способность определенного объекта или субъекта конкурировать в заданных условиях.

Конкурентоспособность – многоаспектная экономическая категория. Она может рассматриваться на нескольких уровнях (товар, предприятие, отрасль, регион) и в зависимости от объекта определяться разным набором параметров.

Конкурентоспособность определяется только теми свойствами объекта, которые представляют интерес для потребителя (покупателя) и гарантируют удовлетворение определенной потребности. Требования потребителей могут предъявляться, например, к техническим, эстетическим, эргономическим характеристикам товара, к коммерческим условиям его реализации, таким как цена, каналы сбыта, реклама, сервисное обслуживание, сроки поставок и прочие, а также к уровню затрат потребителя во время эксплуатации. Поэтому оценка конкурентоспособности тесно связана со степенью удовлетворенности потребителей и всегда проводится в сравнении с конкурирующими объектами.

Для обеспечения конкурентоспособности необходима ее количественная оценка. В настоящее время в теории рассмотрено множество подходов и методов оценки конкурентоспособности. Однако для решения конкретных практических задач зачастую бывает сложно подобрать подходящую методику

и выстроить оптимальную систему показателей. Здесь необходимо учитывать специфику исследуемого объекта, субъекта и целевого рынка.

3.1 СПЕЦИФИКА РЫНКА ИНДУСТРИАЛЬНОЙ НЕДВИЖИМОСТИ

Индустриальная недвижимость является одним из основных ресурсов для организации и ведения бизнеса в производственной и логистической сфере. Развитость рынка соответствующих площадей является одним из индикаторов развития малого и среднего бизнеса [2].

Рынок недвижимости – это взаимосвязанная система рыночных механизмов, обеспечивающих создание, передачу, эксплуатацию и финансирование объектов недвижимости [5].

Рынок индустриальной недвижимости обладает рядом специфических особенностей:

— Основную долю производственно-складской недвижимости занимают объекты, построенные в конце 70-х – начале 80-х годов.

— Увеличение числа предложения аренды, вызванное не с появлением новых объектов недвижимости, а с непростой финансовой ситуацией арендаторов, вынужденных оптимизировать собственные расходы путем уменьшения затрат на арендные платежи путем отказа от части занимаемой производственно-складской площади.

— Рынок складов находится в прямой зависимости от других сегментов коммерческой недвижимости. Уменьшение товарооборота напрямую влияет на спрос в данном сегменте рынка. Насыщение сегмента складской недвижимости произошло в результате падения товарооборота.

— Снижение арендных ставок обусловлено снижением спроса на рынке индустриальной недвижимости.

— Включение в сумму арендной ставки эксплуатационных и коммунальных расходов, возможность предоставления в качестве бонуса дополнительных услуг.

— Сокращение спроса и переизбыток предложения позволяют говорить о рынке арендатора, а не о рынке собственника, как это было еще несколько месяцев назад.

— Наметились признаки «вымывания» арендаторов из некачественных и менее удобных производственно-складских объектов благодаря большей доступности арендных ставок в индустриальной недвижимости более высоких классов.

Перспективы развития рынка индустриальной недвижимости будут зависеть от того, позволят ли экономические условия в ближайшее время девелоперам получать финансирование на приемлемых условиях, а клиентам – арендовать необходимые им площади. В противном случае на рынке произойдет переход к формату built-to-suit, а также сокращение сроков аренды и уменьшение размеров арендуемых блоков.

Рынок недвижимости является существенной составляющей в структуре любой национальной экономики. Без него не может существовать никакой другой рынок: рынки товаров и услуг, труда, денег, ценных бумаг и т. д. для своего функционирования используют необходимые помещения (производственные, складские, офисные, торговые и т. д.) на правах собственности или аренды [1].

Как товар объект недвижимости состоит из улучшений (зданий, сооружений) и земельного участка, а в силу этого имеет фиксированное местоположение, привлекательность которого может меняться с течением времени по причинам изменения окружения объекта (застройка, снос, проведение коммуникаций, изменение границ населенного пункта) и предпочтений потребителей. Объекты недвижимости, в частности в секторе коммерческой недвижимости, уникальны, существенно могут отличаться друг от друга.

Объекты характеризуются очень длительным сроком экономической жизни, на протяжении которого возможно изменение назначения объекта,

например, преобразование торговой и жилой недвижимости в офисную, производственных помещений в складские и наоборот.

Циклы создания объектов – длительные; строительство объектов требует капиталоемких вложений, массу административных согласований и экспертиз.

Цели вложения в недвижимость могут быть разными: личное и экономическое (производственное) использование, приобретение с целью сбережения средств и перепродажи, сдача в аренду.

Недвижимость используется зачастую в качестве объектов доходных вложений наравне с депозитными вкладами, вложениями в золото, в валюту, в ценные бумаги и т. п.

Развитие рынка происходит циклично, циклы не совпадают во времени с циклами в других отраслях экономики. Баланс спроса и предложения на рынках недвижимости достигается редко, зачастую структура спроса не соответствует структуре предложения, т. к. предложение часто отстает от спроса в связи со сложностью и длительными сроками строительства и реконструкции. Избыточность предложения при снижении спроса не может быть поглощена рынком быстро.

Ликвидность объектов недвижимости низкая: срок экспозиции может составлять несколько месяцев и даже лет. В силу привязки объекта к месту и к своему текущему назначению, а также в связи с тем, что покупка связана с крупными затратами и ограниченностью для покупателя альтернативных источников финансирования, предложение не может быстро адаптироваться к потребностям рынка, объект находится в ожидании своего покупателя.

Цены на рынке недвижимости формируются под воздействием спроса и предложения, рыночной активности, в зависимости от привлекательности местоположения, уровня доходности вложений в недвижимость на конкретную дату, классности объекта и т. п. При этом цены зачастую не привязаны к затратам на строительство, не стабильны, относительно высоки и поэтому круг покупателей ограничен. Игроки рынка не могут существенно контролировать

рынок и влиять на цену. Кроме этого, цены и ставки могут устанавливаться в расчете не на весь объект, а на удельную единицу – квадратный метр.

Цены на рынке недвижимости (так же как и ставки аренды) диктуют уровень покупательской способности и доходности бизнеса, поэтому рынки недвижимости очень чувствительны к соответствующим экономическим процессам. Ситуация на рынке недвижимости зависит от экономической ситуации в регионе, в том числе состояния в производственной сфере, в секторе грузоперевозок, розничной и оптовой торговле, в строительстве, а также от уровня доходов населения, доступности финансовых, и в частности кредитных, ресурсов и пр.

Во время и после экономических кризисов покупатели на рынке недвижимости долгое время остаются крайне рациональными, осторожными, требовательными и экономичными, а цена становится основным конкурентным преимуществом.

На рынках недвижимости фигурирует большое количество участников: собственники, продавцы (профессиональные и непрофессиональные) и покупатели (физические и юридические лица), арендаторы и арендодатели, строительные организации и девелоперы, инвесторы и кредитные учреждения, риэлторы, оценщики, управляющие компании и пр.

Рынки недвижимости характеризуются закрытостью или отсутствием информации для участников рынка о его состоянии, качестве товара, ликвидности объекта, ценах совершенных сделок, правового положения объектов, а также отсутствием опыта сделок из-за их редкости. Все это снижает эффективность рынка недвижимости и существенно затрудняет составление правильных прогнозов его дальнейшего развития и поведения на нем.

Актуальность вопросов оценки конкурентоспособности на рынке аренды индустриальной недвижимости особенно возрастает в условиях кризисной экономики, при высоком уровне конкуренции, переизбытке предложения и

несоответствии структуры спроса структуре предложения (такая ситуация характерна для многих локальных рынков недвижимости).

Индустриальная недвижимость – это, прежде всего, объекты производственного и складского назначения. Большая доля этих объектов формировалась еще в период СССР. В настоящее время, как правило, эти объекты представлены в виде имущественных комплексов, в составе которых может находиться несколько зданий с помещениями разного назначения, большая территория, сооружения. Кроме всех прочих традиционных требований к объектам в этом сегменте пользователи (арендаторы) могут предъявлять и специфические требования, связанные с конкретным видом предпринимательской деятельности.

На сегодняшний день для многих объектов недвижимости производственного назначения характерно:

- высокий физический износ зданий, сооружений и инженерных систем;
- высокое функциональное устаревание, характеризующееся несоответствием объемно-планировочных решений современным требованиям экологии, безопасности, энергосбережения.

Сокращение объемов производства привело не только к ухудшению качественных характеристик недвижимости промышленных предприятий, но и к появлению значительных излишних производственно-складских площадей. В результате предприятия несут дополнительные расходы, связанные с содержанием неэффективно используемой недвижимости, что негативно отражается на их финансовых результатах [4].

Для решения практических задач анализа и повышения конкурентоспособности арендодателя индустриальной недвижимости необходимо определить понятие конкурентоспособности, схему проведения анализа и обозначить систему показателей для оценки.

3.2 ОЦЕНКА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ АРЕНДОДАТЕЛЯ

Под конкурентоспособностью арендодателя будем понимать комплексную характеристику его деятельности, определяемую конкурентоспособностью товара, качеством управления объектом аренды и рыночными факторами успеха. Под товаром здесь понимается услуга аренды помещений коммерческого назначения, конкурентоспособность которой, в свою очередь, определяется тремя составляющими: конкурентоспособностью объекта недвижимости (материальная составляющая), качеством обслуживания, качеством предложения.

Каждая составляющая конкурентоспособности арендодателя будет содержать свой набор параметров, подлежащих оценке. В настоящее время отсутствует общепринятая методика оценки конкурентоспособности предприятия. Для определения конкурентоспособности продукции, как правило, используются маркетинговые и квалиметрические методы, учитывающие ряд факторов.

Независимо от целей исследования, основой оценки конкурентоспособности является изучение рыночных условий. Задача стоит в выделении той группы факторов, которые влияют на формирование спроса в определенном секторе рынка.

Изучение запросов потребителей (в том числе оценка удовлетворенности потребителей) в системе оценки конкурентоспособности необходима для установления основных параметров конкурентоспособности, оценок важности параметров, а также, в некоторых случаях, оценок удовлетворенности характеристиками арендуемых объектов.

Разработанная авторами и апробированная на практике методика оценки конкурентоспособности арендодателей на рынке индустриальной недвижимости включает следующие этапы:

Этап 1. Постановка целей и задач исследования.

Наиболее распространены следующие цели: использование опыта конкурентов; выявление конкурентных преимуществ и слабых сторон, работы по их улучшению; разработка и корректировка ценовой и ассортиментной политики; выявление незаполненных ниш и их охват; грамотное построение презентации для клиентов.

Этап 2. Определение параметров для анализа (на основе целей).

Общепринятыми параметрами конкурентного анализа являются элементы комплекса маркетинга: цена, характеристика товара/услуги, сбыт и реклама.

В целях исследования:

а) предлагаемые площади (месторасположение/транспортная доступность, виды предлагаемых помещений, площади, конструктивные параметры, состояние, оснащение);

б) цены конкурентов (арендная ставка и состав затрат, включенных в арендную ставку) и условия аренды;

в) каналы сбыта (предложения) (способы продаж (прямые или через посредников), компетентность менеджеров по работе с арендаторами);

г) продвижение (реклама, связь с общественностью, информационное сопровождение);

д) другие параметры (имидж, репутация, известность, поддержка сильных структур, планы компании на рынке, концентрация предприятий, прочие факторы).

Этап 3. Исследование рыночной ситуации, изучение предложений и идентификация конкурентов.

В целях исследования конкурентом признается организация, предлагающая в аренду помещения в промышленных зонах города. Методы исследования: анализ открытых предложений, опрос риэлторов и арендодателей в режиме «тайный покупатель», исследование сайтов и рекламы конкурирующих компаний, опрос арендаторов и оценка их удовлетворенности. Исследование выборочное или сплошное.

Этап 4. Анализ данных.

Систематизация первичных данных, сводка, группировка данных по промышленным зонам размещения объекта, наименование объекта, назначение объекта, по качеству объектов недвижимости и их классности, площади, объему предложений, профессиональности игроков рынка, цене, активности игрока и прочее. Оценка параметров, их важность, рейтинг. Методы: методы описательной статистики, построение диаграмм, таблиц; матричный инструментарий, квалитетрические методы, расчет интегральных показателей конкурентоспособности, методы профиля и радара конкурентоспособности, прочее.

Этап 5. Представление данных.

Графическое представление, формулирование выводов и разработка рекомендаций по повышению конкурентоспособности.

Для оценки конкурентоспособности предприятия, занятого на рынке аренды коммерческой недвижимости, авторами разработана система показателей и определены принципы оценки каждого из них. Показатели конкурентоспособности – это совокупность критериев количественной оценки уровня конкурентоспособности недвижимости.

Фактор А. Конкурентоспособность комплексной услуги аренды объекта недвижимости.

I. Параметры объекта недвижимости, подлежащего сдаче в аренду.

А-1. Местонахождение:

1.1. Привлекательность зоны для арендаторов (мнение предпринимателей города по вопросу желательности размещения бизнеса на указанной территории).

1.2. Близость основных автодорог (географическое размещение объекта).

1.3. Транспортная доступность для работников предприятий (наличие общественного транспорта, близость остановок).

1.4. Легкость поиска объектов (наличие адреса, наименования улиц, вывесок, ориентиров, пробная поездка с замерами времени на поиск).

1.5. Концентрация предприятий/бизнеса (количество предприятий, отраслевая структура (оценка по бизнес-справочникам или путем опроса арендодателя).

А-2. Здание и помещения (наличие и состояние):

2.1. Внешний вид здания (визуальный осмотр, оценка современности отделки, оценка из опроса предприятий).

2.2. Объемно-планировочные решения (тип здания, форма, каркасные или бескаркасные системы, шаг колонн, расстояние между пролетами, высота потолков, нарезка площадей).

2.3. Виды сдаваемых в аренду площадей (по назначению) (оценивается разнообразие: все представлены (офисы, производство, склад), два вида и их комбинация, один вид).

2.4. Отделка помещений (оценивается качество по классам «эконом», «стандарт», «премиум»).

2.5. Инженерно-технические системы (оценивается наличие и вид (современность). Можно привязать оценку к классности объектов недвижимости).

2.6. Дополнительное техническое оснащение, спец. устройства (грузоподъемные механизмы, ворота, стеллажи и пр.) (оценивается наличие и вид (современность). Можно привязать оценку к классности объектов недвижимости).

2.7. Состояние объекта (помещений, инженерных систем, спец. конструкций, отделки, здания в целом) (состояние может быть оценено через показатели износа путем визуального осмотра или мнения потребителей).

2.8. Связь (оценивается наличие телефона и Интернета и качество линий с точки зрения оценок пользователей (посредством опроса).

2.9. Качество вспомогательных помещений и мест общего пользования (состояние санузлов, бытовых помещений и их наличие и др. (наличие помещений – опрос арендодателя, состояние – визуальный осмотр или опрос потребителей).

2.10. Наличие на одной территории помещений разного назначения (определяется многоцелевой объект недвижимости или нет (имеются офисы, производственные и складские помещения или только одно назначение).

А-3. Территория:

3.1. Внешний вид (визуальный осмотр или опрос, оценивается ухоженность ограждения, замощения).

3.2. Подъездные пути (оценка удобства визуальным осмотром или опросом потребителей).

3.3. Свобода маневрирования грузового автотранспорта (оценивается путем опроса пользователей или экспертно).

3.4. Места парковки легкового автотранспорта (оценивается наличие парковки, достаточность мест, удобство путем опроса, визуального осмотра в часы пик или опросом пользователей).

3.5. Места отстоя грузового автотранспорта (оценивается наличие и возможность использования путем опроса).

3.6. Дополнительные конструкции: пандусы, ramпы, ж/д пути, пр. (оценивается наличие, возможность использования, удобство использования путем опроса).

А-4. Развитость инфраструктуры:

4.1. Для бизнеса (оценивается наличие предприятий, обслуживающих бизнес в радиусе 1 км или на территории объекта недвижимости, например, канцтовары, сервис оргтехники, ремонт оборудования и т. д.).

4.2. Для работников (оценивается наличие предприятий социального обслуживания в радиусе 1 км или на территории объекта недвижимости,

в т. ч. столовая/кафе, продовольственный магазин, платежный терминал, аптечный киоск и т. п.).

II. Качество обслуживания/взаимодействия с арендодателем.

A-5. Обслуживание арендуемых помещений:

5.1. Поддержание площадей в эксплуатируемом состоянии (оценивается качество работы по наличию жалоб и претензий).

5.2. Основное техническое обслуживание инженерных систем (оценивается качество работы по наличию жалоб и претензий).

5.3. Документооборот (договорная работа, учет, счета) (оценивается аккуратность в документах, прозрачность формирования счетов и пр.).

5.4. Уборка территории и мест общего пользования (наличие в перечне услуг, качество и периодичность работ (опрос потребителей)).

A-6. Дополнительные услуги:

6.1. Охранные системы (оценивается наличие охраны, круглосуточная или нет, наличие системы видеонаблюдения, контроля и учета доступа).

6.2. Уборка помещений, вывоз мусора (наличие в перечне услуг, качество и периодичность работ (опрос потребителей и арендодателя)).

6.3. Прочие услуги (оценивается наличие).

A-7. Взаимодействие с арендодателем:

7.1. Доброжелательность, вежливость сотрудников, партнерские отношения (опрос потребителей).

7.2. Компетентность сотрудников (опрос потребителей).

7.3. Легкость выхода на ответственное лицо, оперативность реагирования и решения проблем) (опрос потребителей).

III. Качество предложения.

A-8. Ценовые факторы и эксплуатационные затраты:

8.1. Оптимальное соотношение цена/качество (оценка обоснованности цены).

8.2. Арендная ставка (оценивается величина ставки за 1 кв. м площади в месяц, для сравнения ставки приводятся в сопоставимый вид (исключаются некоторые затраты и т. д.).

8.3. Эксплуатационные затраты (путем опроса определяется уровень эксплуатационных затрат, не включенных в арендную ставку, на 1 кв. м площади).

8.4. Дополнительные затраты (определяются доп. затраты, которые придется нести арендатору (парковка легкового, грузового авто, вахта, уборка, охрана и т. д.).

А-9. Условия договора аренды:

9.1. Минимальный срок договора.

9.2. Обеспечительный платеж.

9.3. Штрафные санкции.

9.4. Гибкость/жесткость условий.

Принцип оценки для всех параметров А-9: анализируется проект договора, анализируется с точки зрения жесткости/приемлемости для арендатора.

А-10. Специальные программы:

10.1. Партнерские программы.

10.2. Специальные режимы платежей.

10.3. Системы скидок.

Принцип оценки для всех параметров А-10: опрос арендодателя на наличие таковых.

Фактор Б. Деятельность компании по управлению объектами недвижимости.

Б-1. Маркетинговая деятельность:

1.1. Технология продаж (оценивается, как предлагается потребителям аренда, через какие каналы (объявления в газете, агентства недвижимости/риэлторы, клиент сам ищет). На основе этого оценивается

доступность информации об объекте. Экспертная оценка, оценка потенциальных потребителей).

1.2. Компетентность менеджера по продажам (оценивается, насколько лицо владеет информацией об объекте, его основных характеристиках, местоположении, расходах на аренду, ограничениях для видов бизнеса, а также доброжелательность и терпимость).

1.3. Рекламная деятельность (оценивается, насколько активно объект рекламируется рынку: все средства рекламы, в которых объект встречается, и бюджет на рекламу).

1.4. Связи с общественностью (оценивается интенсивность информационных статей, частота появления информации о предприятии в новостях).

Б-2. Управление недвижимостью:

2.1. Наличие профессиональной системы управления недвижимостью (оцениваются стратегии предприятия в отношении аренды помещений с точки зрения: основной вид деятельности это или нет. Если не основной, то цели могут быть: оптимизация затрат, покрытие затрат, дополнительный источник дохода. Оценивается наличие или отсутствие и эффективность системы управления).

2.2. Стратегии (экспертно наличие четко поставленных стратегий. Оптимальность выбранной стратегии).

Фактор В. Рыночные характеристики деятельности/факторы успеха.

В-1. Репутация, имидж, известность:

1.1. Репутация/имидж (оценивается по мнению городского предпринимательства, информации, встречающейся в новостях и пр. Методы: опрос, неформальные оценки, экспертные оценки).

1.2. Известность (оценивается, как часто при опросах респонденты озвучивают свое знание о компании/объекте).

В-2. Рыночная доля и темпы роста рынка:

2.1. Доля рынка (рыночные исследования, сбор информации о конкурентах из открытых и доступных закрытых источников).

2.2. Темпы роста рынка (при наличии возможности оценки (если есть доступ к данным о заключенных сделках и сданных площадях).

В-3. Прочие факторы успеха (доступ к капиталу, влияние, государственная поддержка) (оценивается из открытых источников или из опроса арендодателей):

Параметры аренды изучались по каждому объекту в процессе телефонных и персональных опросов.

Каждый параметр аренды по конкурентам изучался и оценивался отдельно.

Входная информация по анализируемым параметрам имеет разноразмерные шкалы: представлены оценки в стоимостных единицах, в коэффициентах, в рейтинговых оценках. Для дальнейшего анализа был произведен перевод входной информации к единой 10-балльной шкале.

В работе было проанализировано 3 группы параметров:

1. Параметры продукта – аренды.

2. Параметры деятельности компании в отношении объекта недвижимости.

3. Факторы успеха/рыночные характеристики.

Всего проанализировано 11 параметров:

1. Параметры продукта (услуги аренды):

1.1. Оценка привлекательности местоположения производственной базы.

1.2. Оценка класса здания.

1.3. Оценка состояния объекта.

1.4. Оценка наличия на одной территории помещений разного назначения.

1.5. Качество территории.

1.6. Оценка концентрации предприятий/бизнеса.

1.7. Оценка арендной ставки.

1.8. Оценка гибкости условий аренды.

2. Параметры деятельности компании в отношении объекта недвижимости:

2.1. Оценка маркетинговой деятельности (рекламной деятельности компании в отношении аренды помещений).

2.2. Компетентность менеджеров, открытость информации об объекте и условиях аренды, полнота информации об объекте.

2.3. Оценка репутации/известности производственной базы и арендодателя.

3. Рыночные характеристики: доля рынка, прочие факторы.

Основные принятые положения оценки конкурентоспособности и конкурентных позиций в предлагаемой авторами методике:

- аренда – комплексная услуга, в связи с этим конкурентоспособность продукции определяется совокупностью свойств, в том числе качеством объекта недвижимости, качеством обслуживания площадей и условиями предложения;

- качество объекта недвижимости характеризуется местоположением, параметрами здания и территории, наличием и качеством помещений (по видам), зон общего пользования и инфраструктурой;

- качество обслуживания характеризуется качеством основного обслуживания площадей (эксплуатация объекта, обслуживание инженерных систем и т. п.) и дополнительными услугами (охрана, уборка и т. д.);

- качество предложения включает цену (арендную ставку), эксплуатационные расходы арендаторов, гибкость условий аренды, наличие партнерских программ, соотношение цена-качество и пр.);

- основные показатели деятельности арендатора и факторы успеха: маркетинговая деятельность в отношении объектов недвижимости и аренды

(позиционирование, система продаж, комплекс продвижения); репутация, имидж, известность арендодателя и/или объекта недвижимости; менеджмент; доля рынка арендодателя; прочие факторы успеха (влияние, поддержка, возможности);

- в качестве оценок параметров использовать абсолютные количественные показатели (цена, площадь, высота потолков), качественные показатели (наличие, отсутствие), качественные порядковые (рейтинговые) оценки потребителей и экспертов (плохо, средне, хорошо или уровень удовлетворенности), количественные рейтинговые оценки (балльные показатели важности или качества, 5 или 10-балльные шкалы);

- так как анализируемые параметры на входе имеют разноразмерные шкалы (стоимостные, коэффициентные, рейтинговые, бинарные и т. д.), в процессе оценки необходимо осуществлять перевод абсолютных количественных характеристик в балльные оценки, используя при этом усредненные оценки (мнения) потребителей и экспертов и единую для всех параметров балльную шкалу;

- уровень конкурентоспособности определять как средневзвешенную величину по всем показателям: проводится последовательный расчет интегральных групповых и интегрального общего показателей с учетом весомости отдельных факторов;

- для оценки весовых коэффициентов используются оценки важности параметров, которые могут быть получены в процессе исследований потребителей анализируемого рынка на основе опросов с использованием балльных и рейтинговых оценок;

- рассчитанные итоговые интегральные коэффициенты конкурентоспособности подходят для сравнения и сопоставления во времени.

Исходные данные для оценки по каждому параметру получают в процессе проведения полевых исследований: опрос арендодателей целевого рынка (в том числе в режиме «тайный покупатель»), опрос арендаторов (в том

числе оценка удовлетворенности и важности параметров аренды), экспертные оценки. Для оценки частных параметров используют балльные оценки.

Привлекательность местоположения оценивается по тому, насколько легко найти и подъехать к объекту, в том числе грузовому автотранспорту. В оценке привлекательности местоположения учитывались близость объекта к автодорогам, наличие ориентиров, легкость поиска, время, затраченное на поиск, удобство подъездных путей. Можно выделить следующие градации (оценка по 10-балльной шкале):

первая линия на дороге с интенсивным потоком, удобный подъезд – 10 баллов;

вторая линия или не главная дорога, удобный подъезд – 7,5 балла;

внутри промышленной зоны, наличие ориентиров, удобный подъезд – 5 баллов;

внутри зоны, наличие ориентиров, неудобный подъезд – 2,5 балла;

внутри зоны, неудобный подъезд, отсутствие ориентиров – 0 баллов.

Оценка может быть получена в процессе анализа местоположения по спутниковой карте, объезда объектов, опроса предпринимателей.

Для оценки качества помещений можно использовать обобщенный показатель качества. Авторами предложено оценивать качество параметров помещений по классности объектов. Класс здания является одним из основных параметров при выборе объекта аренды. Класс здания аккумулирует в себе большое количество качественных параметров объекта недвижимости и функции управления недвижимостью. Для классификации объектов рассматриваемой территории можно использовать существующие классификации объектов недвижимости (например, классификация складских помещений, разработанная международной консалтинговой компанией Knight Frank [3]) с учетом корректировок на местный рынок. Значения баллов в зависимости от класса здания:

класс «D» – 2,5 балла;

класс «С» – 5 баллов;
класс «В» – 7,5 балла;
классы «В+» и «А» – 10 баллов.

Оценка состояния объектов недвижимости осуществляется на основе полученной информации от арендодателей и СМИ, а также на основе личного осмотра части объектов. В оценке состояния учитываются внешний вид здания, внутреннее состояние отделки и инженерных коммуникаций. Одними из существенных параметров выступают год постройки здания, дата проведения реконструкции и/или капитального ремонта, физический износ. Выделены следующие градации состояния объекта:

неудовлетворительное – 2,5 балла;
удовлетворительное – 5 баллов;
хорошее – 7,5 балла;
отличное – 10 баллов.

Концентрация на одной территории производственной базы производственных, складских и офисных помещений увеличивает конкурентоспособность объекта и привлекает большее количество арендаторов. Для оценки данного параметра предлагается следующая градация:

— размещение на территории только офисных помещений – 2,5 балла;
— размещение на территории производственно-складских объектов – 5 баллов;
— размещение на территории объектов различного назначения, как производственно-складских, так и офисных, – 10 баллов.

При оценке территории производственной базы учитывают основные параметры, отражающие качество прилегающей территории, наличие парковки для легкового и грузового транспорта, наличие площадки для маневрирования большегрузных АТС, наличие КПП, тип замощения территории и т. п. Качество территории оценивалось по 10-балльной шкале:

— высокий уровень оснащения территории – 10 баллов;

- средний уровень— 7,5 балла;
- ниже среднего – 5 баллов;
- неудовлетворительный уровень оснащения территории – 2,5 балла.

Оценка концентрации предприятий/бизнеса. Большое количество предпринимателей-арендаторов – показатель популярности базы, высокой деловой активности, привлекательности базы среди потребителей, наличия рекомендаций. Концентрация предприятий является важным показателем качества инфраструктуры объекта аренды и оценивается по наличию на территории большого числа предприятий разного профиля, в том числе полезного для бизнеса и работников. Оценивается число предприятий-арендаторов на основе полученных данных в процессе опроса арендодателей, арендаторов, анализа ссылок на производственную базу в адресах с использованием поисковых интернет-систем, бизнес-справочников и порталов.

Промежуточной оценкой являлся коэффициент: отношение числа предприятий к общей площади, сдаваемой в аренду. На ее основе выделяют:

- высокие концентрация и степень загрузки – 10 баллов;
- средние – 5 баллов;
- низкие – 0 баллов.

Оценка арендной ставки. Данный параметр является основным для большинства арендаторов при выборе объекта аренды. Для оценки конкурентоспособности ставки необходимо проведение рыночного исследования ставок и определения среднерыночного уровня, а также приемлемого уровня ставок для арендаторов. В итоге для оценки конкурентоспособности ставок аренды можно выделить следующие градации: ставка существенно выше средней, ставка выше средней, ставка на уровне среднерыночной арендной ставки, ставка ниже средней. При этом, поскольку заявленные в предложении ставки аренды могут существенно отличаться по составу затрат для арендатора, необходимо использовать скорректированные арендные ставки. Корректировка проводится таким образом, чтобы в

приведенной арендной ставке отражался одинаковый для всех арендаторов состав затрат на аренду.

Оценка гибкости условий аренды предусматривает наличие у арендодателей партнерских программ, специальных режимов платежей (отсрочка, кредит). Условия аренды могут классифицироваться в целях оценки следующим образом:

- жесткие, специальных программ нет – 0 баллов;
- условия аренды средние, действуют ограниченные специальные программы – 5 баллов;
- условия аренды гибкие, действуют специальные программы – 10 баллов.

Для оценки маркетинговой деятельности использовался параметр активности продвижения услуг аренды на рынок. При оценке систем продвижения рассматриваются источники размещения информации об аренде помещений: печатные средства массовой информации специализированные и общего рекламно-информационного характера; бизнес-справочники предприятий; агентства недвижимости, риэлторы; реклама на фасаде базы или около нее; деловые интернет-площадки и интернет-справочники; ТВ и радио реклама; щиты, растяжки по городу; наличие и качество сайта; реклама и информация на своем сайте и сайтах известных компаний-партнеров; рекомендации предпринимателей, опрос предпринимателей на предмет «у кого арендуют» и «каких арендодателей знают». Оценка может корректироваться на повышенную активность одного из средств.

Оценка компетентности и открытости информации об объекте недвижимости, сдаваемом в аренду, и условиях аренды. Зачастую полноценной информации о качестве площадей и условиях аренды получить у арендодателей невозможно, что является низким показателем конкурентоспособности: затрудняет принятие решения об аренде, увеличивает сроки рассмотрения предложений, неопределенность свидетельствует о высоком уровне риска не

получить ожидаемое предложение. Открытость информации оценивалась по 3 уровням:

- информация об объекте закрыта – 0 баллов;
- информация об объекте частично открыта – 5 баллов;
- информация об объекте полностью открыта – 10 баллов.

Оценка известности производственной базы и арендодателя. Известность производственной базы облегчает поиск для потребителей, поставщиков и партнеров, способствует привлечению новых клиентов, создает дополнительную привлекательность объекту аренды. Известность базы оценивалась по 10-балльной шкале с градацией на 5 оценок:

- база и арендодатель никому не известны – 0 баллов;
- база и арендодатель мало кому известны – 2,5 балла;
- база и арендодатель известны средне – 5 баллов;
- база и арендодатель известны многим – 7,5 балла;
- базу и арендодателя знают все предприниматели – 10 баллов.

Оценка получена в процессе опроса предпринимателей города.

Оценка рыночных характеристик. В качестве рыночных характеристик рассматриваются доля рынка игрока и дополнительные факторы успеха (доступ к капиталу, поддержка сильных структур и др.). Доля рынка каждого игрока оценивалась по отношению площади объекта аренды игрока к общей арендной площади по рынку (объему рынка в квадратных метрах).

Следующим этапом являлся последовательный расчет интегральных групповых признаков и/или интегральный общий. Для этого была использована методика определения интегрального показателя конкурентоспособности.

Для оценки весовых коэффициентов использовались оценки важности параметров, прежде всего для потребителя. Оценки важности параметров были получены в процессе исследований потребителей анализируемого рынка, проводимого в форме опроса арендаторов. Задаваемые при этом вопросы: «назовите наиболее важные параметры аренды, влияющие на ваш выбор

объекта аренды», «расставьте приоритеты параметров аренды по степени важности» и т. п. Полученные оценки были дополнены оценками, полученными в процессе исследования удовлетворенности арендаторов.

При расчете веса параметра использовались балльные и рейтинговые оценки важности. Как правило, при открытом вопросе арендаторы называли не более четырех важных параметров. Отсюда рейтинг определился следующим образом:

- очень важный параметр – рейтинг «1»;
- важный параметр – рейтинг «2»;
- не особенно важный параметр – рейтинг «3»;
- не важный параметр – рейтинг «4».

Для определения важности параметра результаты ответов были переведены в 5-балльную шкалу, где:

- рейтингу «1» соответствует значение 5;
- рейтингу «2» соответствует значение 4;
- рейтингу «3» соответствует значение 3;
- рейтингу «4» соответствует значение 2;
- не присвоившие рейтинг тому или иному параметру – соответствует значение 1.

В соответствии с полученными оценками важности выстраивался рейтинговый ряд (1 – самый важный). Важность параметров, не определенных в результате опроса арендаторов, определялась экспертным путем, параметрам был присвоен рейтинг от 8 до 11).

Для определения коэффициента конкурентоспособности арендодателей полученные балльные оценки каждого параметра аренды взвешивались с учетом важности (путем умножения весовых коэффициентов на балльные значения соответствующих параметров).

Промежуточные и итоговые показатели конкурентоспособности исследуемого предприятия и основных конкурентов сопоставляются между

собой, проводится сравнительный анализ, выделяются лидеры. Анализ можно дополнить графическими средствами: кольцевыми диаграммами или «радарными» конкурентоспособности, построенными по взвешенным оценкам ряда приведенных параметров, что позволяет увидеть сильные и слабые стороны игроков рынка более наглядно. Итоговые интегральные коэффициенты конкурентоспособности можно использовать для сравнения и сопоставления во времени.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В настоящее время отсутствует общепринятая методика оценки конкурентоспособности предприятия. Для определения конкурентоспособности продукции, как правило, используются маркетинговые и квалиметрические методы, учитывающие ряд факторов, среди которых первостепенное значение исследователи отводят параметрам цены и качества продукции.

В нашем случае при формировании методики оценки конкурентоспособности предприятия-арендодателя учитывались следующие основные положения:

— уровень конкурентоспособности считать как средневзвешенную величину по показателям конкурентоспособности продукции (аренды) и показателям, характеризующим деятельность предприятия на рынке аренды;

— аренда – комплексная сложная услуга, в связи с этим конкурентоспособность продукции определять совокупностью свойств этой продукции, в том числе качеством объекта недвижимости, качеством обслуживания площадей и условиями предложения;

— качество объекта недвижимости характеризуется местоположением, параметрами здания и территории, наличием и качеством помещений (по видам), зон общего пользования и инфраструктурой;

— качество обслуживания характеризуется качеством основного обслуживания площадей и дополнительными услугами (охрана, уборка и т. д.);

— качество предложения включает цену (арендную ставку), эксплуатационные расходы арендаторов, гибкость условий аренды, наличие партнерских программ;

— в качестве основных показателей деятельности арендатора на рынке коммерческой недвижимости принять: маркетинговую деятельность в отношении объектов недвижимости и аренды (позиционирование, систему продаж, комплекс продвижения); репутацию, имидж, известность арендодателя и/или объекта недвижимости; менеджмент; долю рынка арендатора; прочие факторы успеха (влияние, поддержка, возможности);

— в качестве оценок использовать абсолютные количественные показатели (цена, площадь, высота потолков), качественные показатели (наличие, отсутствие), качественные порядковые (рейтинговые) оценки потребителей и экспертов (плохо, средне, хорошо, удовлетворенность), количественные рейтинговые оценки (балльные показатели важности или качества, 5- или 10-балльные шкалы);

— в процессе оценки осуществлять перевод абсолютных количественных характеристик в балльные оценки, используя при этом усредненные оценки (мнения) потребителей и экспертов и единомерную для всех параметров балльную шкалу (10-балльную).

На основе выводов о положении компании на рынке определяют узкие места, вырабатывают линию поведения, определяют зоны для улучшений, разрабатывают планы по использованию в позиционировании своих сильных сторон. Для разработки маркетинговой стратегии анализ конкурентных позиций дополняют анализом выявленных тенденций и перспектив развития рынка, факторов влияния, анализом удовлетворенности и ожиданий потребителей.

Изучение конкурентоспособности должно вестись систематически и непрерывно, чтобы своевременно улавливать ее снижение и предпринимать необходимые меры по улучшениям.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Асаул А. Н. Управление объектами коммерческой недвижимости / А. Н. Асаул, П. Б. Люлин ; под ред. засл. строителя РФ, д-ра экон. наук, проф. А. Н. Асаула. – СПб. : ГАСУ, 2008. – 144 с.
2. Ахмадеева О. А., Любова О. В. Рынок аренды производственно-складской недвижимости города Набережные Челны [Электронный ресурс] : Социально-экономические и технические системы, электрон. период. изд. – 2011. – № 3 (60). – URL: <http://www.sets.ru/> (дата обращения: 28.09.2014).
3. Консалтинговая компания Knight Frank [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.knightfrank.ru> (дата обращения: 26.09.2014).
4. Любова О. В. Гузалева С. Ю. Совершенствование методов управления недвижимостью промышленных предприятий [Электронный ресурс] : Управление экономическими системами: электрон. науч. журнал. – 2014. – № 5. – URL: <http://www.uecs.ru/teoriya-upravleniya/item/2902-2014-05-12-11-28-32> (дата обращения: 28.09.2014).
5. Jack P. Friedman, Nicolas Ordway. Income Property Appraisal And Analysis. – American Society of Appraisers – Prentice Hall, New Jersey, 1992.

ГЛАВА 4. ПРИКЛАДНОЙ АСПЕКТ РАЗВИТИЯ НЕЙРОМЕНЕДЖМЕНТА В РОССИИ

ВВЕДЕНИЕ

В мировом масштабе нейроменеджмент сегодня завоевывает пристальное внимание не только представителей научной сферы, которые уверенно полагают, что нейронаука становится ведущим направлением двадцать первого века, а также демонстрирует возрастающий интерес к данному направлению и в кругах практикующих специалистов [6; 25; 26]. Наряду с использованием в практике менеджмента инструментов ноетики, когнитивистики и когнитологии можно констатировать факт активного применения и распространения когнитивного знания. А с появлением новых перспективных методов и средств исследования мозговой деятельности, таких как компьютерная томография (КТ), ядерно-магнитно-резонансная томография (ЯМР), позитронно-эмиссионная томография (ПЭТ), электроэнцефалография (ЭЭГ), однофотонная эмиссионная компьютерная томография (ОЭКТ), магнитоэнцефалография (МЭГ), регистрация ДС-потенциалов головного мозга, происходит синхронизация нейронауки с другими науками, а также новыми прикладными областями [4; 5; 8; 10; 11; 14; 16]. Помимо уже широко известных нам нейрофизиологии, нейробиологии поведения, нейропсихологии и нейропедагогики появляются совершенно замечательные прикладные направления, например интеллектика. Как пишет К. Шереметьев, наука о том, что делает человека человеком. О том, что дает нам практические инструменты развития и позволяет делать научно обоснованные выводы о нашей мозговой деятельности. «Инженер, разрабатывающий интеллектуальные системы, педагог, ищущий эффективные способы обучения, исследователь, пытающийся активировать свое мышление, – все они должны отчетливо представлять возможности интеллекта и принципы его функционирования. Наконец, каждому человеку важно понимать, как именно он мыслит, чтобы делать это более эффективно. Сложность изучаемого

предмета требует выделения знаний о нем в отдельную науку, которую мы в дальнейшем будем называть интеллектикой» [23, с. 7].

Подобным же образом выделение нейроменеджмента в отдельную отрасль прикладного знания позволяет не просто по крупицам собирать сведения об интеллекте как средстве решения проблем, пополняя багаж знаний фактами и результатами исследований из различных областей нейронауки, но и создать единый понятийный аппарат подобной системы управления, в том числе и мозговой (интеллектуальной) деятельностью, а значит расширить ее методологические основы и методическую практику. Основная задача нейроменеджмента состоит в наделении менеджмента компании эффективным инструментарием развития, который поясняет конкретные условия и возможности использования активной мозговой деятельности. Управленческое мышление представляет собой мозг в движении, в конкретном приложении и применении в определенных условиях практики. Подобный подход предоставляет управленцу такие инструменты решения управленческих задач, которые не только основаны на самой природе эволюционного процесса мозговой деятельности, а также позволяют достигать объектом управления более лучшей и эффективной практики. И если основной постулат интеллектики заключается в том, что интеллект – это свойство системы достигать поставленных целей путем автостимуляции [23, с. 18], то ключевым звеном нейроменеджмента, по моему глубокому убеждению, является желание, свобода, право и обязанность принимать самостоятельные управленческие решения в условиях намеченных перспектив развития организационного поведения в частности и управленческой системы в целом. Это означает, что акцент с традиционного определения менеджмента, например, в трактовке данной энциклопедическим словарем экономики и права в следующем виде: «менеджмент – это рациональное управление современным производством, тесно связанное с улучшением организации на основе постоянного внедрения новых принципов, форм, структур и методов управления с целью повышения

эффективности производства, бизнеса» смещается, как и для всех живых систем, на своего рода «экзаунтинг» путей изменения организационного поведения в ответ на стимул с наибольшей валентностью.

Сегодня появился целый ряд научных работ, раскрывающих некогда потайные аспекты мозговой деятельности и процесса принятия решений, сущности эмоциональных реакций, познания и памяти, восприятия коммуникативных атрибутов поведения [4; 8; 10; 16]. Нейроэкономика занимается вопросами объяснения выбора при принятии решений, распределения риска и вознаграждения. Существенная роль сегодня принадлежит и нейроменеджменту. Новый виток развития данного направления на Западе связан с выходом в свет книги «Нейроменеджмент: почему кнут и пряник больше не работают» [22], в которой Чарльз С. Джейкобс убедительно доказывает, что традиционные инструменты управленческого воздействия, такие как критика, похвала, поощрение и наказание, в качестве инструментов менеджмента сегодня имеют близкую к нулю результативность. Все большее число ведущих компаний мира приходит к выводу о том, что сотрудников, клиентов и поставщиков нужно не заставлять, а вдохновлять. Для того чтобы в процессе управления вовремя получать нужные результаты, менеджер должен, в том числе, уметь воздействовать и на развитие динамики «умственной» деятельности своих сотрудников, которое в результате цепной реакции приведет к смене большинства управленческих процессов уже на всех уровнях управления. Нейроменеджмент как прикладная область исследования лежит на стыке менеджмента, нейropsychологии и нейробиологии поведения, а также включает умения и навыки руководителя настроить людей так, чтобы они сумели в полной мере использовать свой главный управленческий ресурс в несколько ином, более прогрессивном свете. Действовать и достигать выдающихся результатов. Контролировать людей против их воли — невозможно; так же, как создать эффективную команду с помощью кнута и пряника. Мы не найдем двух людей, совершенно одинаково

воспринимающих мир, поэтому нельзя верить в то, что окружающие будут интерпретировать наши действия так же, как и мы. Как бы там ни было, чаще всего сотрудники оценивают важность награды исходя из того, каким, по их мнению, был мотив менеджера, давшего возможность получить эту награду. Для коррекции управленческих решений необходимо прежде всего понять, как работники видят мир. Последние исследования мозга доказали тот факт, что идеи меняют химию мозговых процессов и характер восприятия. Наш ум «видит» образами и историями, а уникальное видение мира – это самоусиливающаяся история, которую мы сами себе рассказываем. Все, что делает менеджер, – это и есть история, поэтому он сам должен в нее неустанно верить и уметь мгновенно ее реализовывать.

4.1 ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОГО НЕЙРОМЕНЕДЖМЕНТА

Мировой опыт свидетельствует о том, что нейроменеджмент активно распространяется в развитых странах и все больше привлекает внимание практикующих менеджеров, психологов, тренеров и педагогов. В русле стратегии прикладные аспекты нейроменеджмента рассматривает Арташес Егишевич Газарян [3]. Исследования в области нейроменеджмента расширяют область интересов и российских ученых, что, несомненно, обуславливает актуальность и необходимость более детального исследования этого направления, определения его категориального аппарата, инструментов практического использования и развития.

Следует отметить, что в отечественной литературе прикладная область нейронауки более подробно рассматривается в сфере маркетинга, брендинга, PR и рекламы. Наиболее примечательны здесь работы А. Н. Короля, Е. Ю. Кан [7], А. Колесникова [9], С. Романюхи [17], М. Сороки [18], Н. А. Задорожнюк [6]. Однако отечественных работ по нейроменеджменту в открытой печати на сегодня нет.

Анализ исследований данной проблематики позволяет выделить основные причины возникновения нейроменеджмента как отрасли прикладного знания и основные тенденции его развития.

Во-первых, *насыщенность информационной среды* и, как следствие, ее доступность. Поток знаний и информации, который менеджер должен принимать во внимание в процессе принятия управленческих решений, увеличивается с каждым днем. Всеобщая информатизация общества, появление новых информационных технологий, доступность и мобильность знаний в сети Интернет и использование самой интернет-среды как источника обмена опытом сегодня оказывают существенное влияние на процесс формирования новых предпочтений. Все это обладает более высокой потребительской ценностью для современного менеджера, а также способствует достижению более эффективных результатов и в более быстрый срок, то есть если не в режиме реального времени, то практически мгновенно.

По данным JP Morgan-Marketer, российский интернет-рынок является вторым по величине в Европе, однако у нас проникновение сети составляет 37% против 77% в США и 83% в Великобритании, что свидетельствует о перспективах и существующих возможностях сохранения высоких темпов роста и впредь. В настоящее время в Интернете можно ознакомиться с различными отчетами, книгами, информационными и специализированными ресурсами, скачать программы и приобрести материалы на цифровых носителях, посмотреть, услышать и выйти на конференц-связь практически в любой точке мира, где есть теле- и радиокоммуникации. Мировая сеть выступает средой для уже привычного межличностного общения, сопровождает людей в командировках, на отдыхе и даже в период путешествий. По прогнозам, российский рынок электронной коммерции вырастет с 12 млрд долл. в 2012 г. до 36 млрд долл. в 2015 г., достигнув 4,5% от всех розничных продаж [13, с. 96].

Немаловажная роль здесь принадлежит людям как активным заказчикам и пользователям такого гигантского массива информации. Джон Нейсбит отмечает, что катализатором ускорения процесса перехода от индустриального общества к информационному являются предприниматели, активно приобщающие нас к новым веяниям прогресса [13, с. 5; 15]. Проведенное исследование еще раз подчеркивает место человеческого фактора в формировании информационного пространства, его извечную природную заинтересованность, стремление продвигаться вперед к радости открытий, и заметим демонстрацию сугубо органической природы деятельности. Собственно, это и есть многообразие наших моделей поведения, в отличие от привычных схем и технологически отработанных и совершенных в технике алгоритмов.

Другой ученый, Даниил Белл, отмечает существенный рост сферы услуг и информатизации общества в целом, причем он делает акцент на заметном движении от технического прогресса к душевному комфорту: «Чем больше техники окружает человека, тем больше ему хочется духовности и простоты» [2, с. 5; 13].

В. Л. Музыкант в процессе анализа соответствия иерархии потребностей А. Маслоу и основных типов интегрированных маркетинговых коммуникаций в телекоммуникационных сервисах приходит к выводу, что физиологические потребности и потребность в безопасности связаны с необходимостью экстренной связи; социализация, самоутверждение и потребность в любви удовлетворяются сервисами общения; познание и любопытство, красота и эстетика – ТВ и интернет-доступом; самореализация – игровыми сервисами и геймификацией [12, с. 107]. Поэтому, следуя данной логике, все коммуникационные сервисы сегодня было бы правомерно подразделить на те, которые связаны с реализацией научных интересов, творчеством, ощущением внутренней безопасности и решением сугубо прикладных вопросов, каждый из

которых имеет свой фокус внимания и соответствующие методики использования.

В. Н. Наумов в своей работе «Поведение потребителей» уделяет главное внимание ключевым аспектам управленческой деятельности и отмечает следующие современные «мегатренды» в организационном поведении [13]. Рынок потребителей демассифицируется, т. е. общество все более фрагментируется по образу жизни, что требует индивидуального подхода. Увеличивается количество людей, бодрствующих по ночам, что приводит к развитию спектра услуг, предоставляемых круглосуточно. Кроме того, многие люди испытывают дефицит времени, поэтому хотят, чтобы доставка товара осуществлялась в кратчайшие сроки или, по крайней мере, достаточно быстро. Происходит активное внедрение мобильных технологий, растет популярность режима «online», беспроводной связи, интеллектуальных приложений. Все эти факторы обуславливают актуальность когнитивных процессов и необходимость их использования в управленческой практике на постоянной основе.

Во-вторых, как следствие всеобщей «гаджетификации» весьма распространяется *интерактивность взаимодействия*. Последние достижения нейробиологии подтверждают общий тезис о том, что в современных условиях разум и сознание руководят лишь примерно 10% действий, которые совершаются людьми, т. е. рациональность, логика и анализ определяют лишь малую часть поведения потребителя. Более 90% действий являются результатом работы подсознания, а значит – иррациональны, интуитивны, инстинктивны, основаны на скрытых мотивах [13, с. 234].

Кроме того, по статистике, человек воспринимает зрительно 83% всей поступающей информации, на долю слуха приходится 12%, на долю ощущений (осознания, обоняния) – 5%.

В 1971 году почетный профессор психологии Калифорнийского университета в Лос-Анджелесе Альберт Мейерабиан в процессе человеческой коммуникации установил, что при передаче информации 7% приходится на

слова, 38% – на интонацию, 55% – на выражение лица и «язык тела». Поэтому вполне логично заключить, что большая часть коммуникации не выражается по сути, самими словами, будь то краткие выводы из отчета об исследовании или даже полный отчет. Насколько полным может быть отчет, если он не отражает большую часть процессов в тех отделах мозга, которые управляют поведением?

Тимоти Уилсон, профессор психологии Виргинского университета, указывает, что наши чувства принимают приблизительно 11 млн бит информации в секунду, но осознаем мы всего лишь 40 бит! То есть оставшиеся почти 11 млн бит обрабатываются без участия сознания. Наше логическое мышление способно воспринять лишь ничтожно малую долю информации, которая обрабатывается телом и впитывается чувствами. В отличие от активного сознания, которое мыслит линейно, сосредотачиваясь на одной фразе, факте или логическом рассуждении, подсознание является холистическим, т. е. целое есть больше, чем сумма составных частей, высокочувствительным и мультисенсорным. Для него характерна мультизадачность и одновременная обработка нескольких уровней информации. Так, например, активное сознание слышит слова, слетающие с чьих-то губ, а подсознание учитывает подтекст, надежность и компетентность говорящего, соответствие слов делам и поведению, а также вызванные присутствием этого человека ощущения и ассоциации, суждения и реакцию на все это других людей. Таким образом, обязательными атрибутами нейроменеджмента являются и контекст, и структура сообщения, и то, как подается информация.

В такой же последовательности происходит процесс восприятия, в котором ключевую роль играет первое впечатление, в процессе которого запускается определенная поведенческая реакция, причем длительность первого впечатления существенно сокращается и сегодня составляет примерно 10 секунд [16, с. 242].

Идея сенсорного маркетинга принадлежит известному строителю брендов и консультанту корпораций American Express, Mercedes-Benz, McDonalds, Microsoft и др. Мартину Линдстрому. Результаты его исследований: если процесс приобретения покупки сопровождается приятным звуком, то количество приобретенного товара возрастает на 65%, приятный вкус увеличивает количество покупок на 23%, приятный запах – на 40%, товар, приятный на ощупь, – на 26% [20, с. 41].

В маркетинге при создании модели реакции потребителей, например на рекламное сообщение, анализируется процесс продвижения рекламного предложения от производителя к потребителю на основе активизации известных типов поведенческих реакций. Использование данного принципа в педагогической практике, в сравнении с традиционными моделями и методиками обучения, позволяет повышать эффективность формирования у обучающихся необходимых рынку компетенций и более быстрому проявлению приобретаемых ими знаний в практической деятельности, а значит постоянного пополнения багажа опыта. Из наиболее применяемых моделей, ориентирующихся на ответную реакцию потребителей, можно выделить AIDA, DAGMAR, DIBABA, модель Дж. Р. Росситера «Пять ментальных ячеек», модель АССА, модель «Т-F-D». С позиции использования управленческого дизайна в процессе научения наиболее интересна последняя модель «Т-F-D»: think, feel, do («думай, чувствуй, делай»), предложенная в конце 70-х гг. американским рекламистом Майклом Рэем. Применение данной модели в управленческих и образовательных целях как раз позволяет менеджеру процесса, который выступает в роли наставника и партнера, более эффективно передавать сотрудникам свой опыт и знания, а также помогать им формировать необходимые компетенции, которые уже могут быть проявлены в их собственной практике. Как гласит китайская мудрость, «скажи мне – и я забуду, покажи мне – и я смогу запомнить, привлеки меня к участию – и я пойму», ясность понимания и успешность анализа результатов часто зависят от степени

соучастия в совместных практических действиях. Зачастую задача и ответственность за наличие желания применять сотрудниками полученные на предприятии знания в профессиональной практике лежит на руководителе. Именно он выступает здесь главным функциональным звеном, сущность призвания которого направлена, в том числе, и на то, чтобы прививать людям не только интерес и любовь к самому процессу развития и дальнейшего совершенствования, а также и стремление к азарту жизни и радости достигаемых побед.

В этом плане налицо еще одно сильное преимущество интерактивности управленческого воздействия – возможность смены ролей «обучаемый» и «обучающий», а также способность формировать целевые рабочие группы коллективов, которые имеют возможность взаимодействовать как с руководителем или подчиненными, так и друг с другом.

В зависимости от степени вовлеченности и характера участия в деятельности компании, поведение персонала можно охарактеризовать одним из следующих четырех типов реализации корпоративного опыта. В таком свете выделяют следующие интерактивные модели: «узнать – почувствовать – применить», «почувствовать – узнать – применить», «применить – узнать – почувствовать» и «применить – почувствовать – узнать». Отметим особенности каждой из них;

– «узнать – почувствовать – применить». На первом этапе происходит сбор фактической информации о предмете и объекте восприятия, затем в процесс обработки информации включаются чувства и эмоции (нравится или не нравится, интерес, любопытство и т. д.), и только после этого полученные знания применяются на практике;

– «почувствовать – узнать – применить». В соответствии с данной моделью на первое место встают чувства и эмоции, а затем студента интересует сам предмет обучения. Такие знания будут применены на практике, если,

например, студенту симпатичен сам субъект обучения, даже если его характеристики не совсем соответствуют ожиданиям;

– «применить – узнать – почувствовать». Модель быстротечной реакции, когда после использования полученных знаний на практике обучающегося начинает интересовать, какие свойства имеет полученный им результат;

– «применить – почувствовать – узнать». Модель мгновенной реакции, когда побудительным мотивом являются чувства и эмоции, вызванные в момент применения знаний.

Таким образом, в таком русле, результаты управленческого процесса будут определяться степенью его интерактивности, которая в общем случае представляет собой процесс активного применения полученных и использования новых в управленческой практике решений в соответствии с существующей моделью эмоционального восприятия, каждая из которых отличается разной продолжительностью, интенсивностью, результативностью и степенью вовлекаемости людей в процесс.

В-третьих, *инфографичность современных каналов* трансляции и восприятия. Инфографика – это наука, которая изучает все многообразие иллюстративных возможностей и имеет дело с набором инструментов, который помогает представлять информацию в визуально организованном виде [21; 24]. Графически выстроенное и наглядное представление материала особо включает в процессе научения визуальный канал восприятия, который не только поддерживает активный интерес и любопытство к процессу обучения, а также повышает запоминаемость материала, вовлекая в процесс обработки информации присущий ассоциативный ряд. Насыщенность передачи и глубина восприятия учебного материала могут быть дополнены и диагностическими методами анализа социальной типологии делового поведения личности (С. Делингер, 1989; А. А. Алексеев, Л. А. Громова, 1991), применяемой в сфере науки и практики управления на основе представления и ранжирования пяти фигур: квадрат (аналитик), треугольник (деловик), прямоугольник

(эгоцентрист), круг (коммуникатор), зигзаг (инноватор), каждая из которых отражает определенные характеристики поведения и задает соответствующую ему типологию.

В-четвертых, профессиональная деятельность на постоянной основе. Потребность действовать вовлекает в активное действие наше тело и разум. Новые знания укореняются в соматических маркерах, и их ритуалы становятся частью мышечной памяти. Таким образом, посредством длительного, бессознательного и процедурного моторного повторения в процессе обучения приобретаются и проявляются полученные компетенции. Скорость достижения результатов будет зависеть от того, какой тип эмоционального восприятия и процесса обработки информации демонстрировал обучающийся в начале образовательного процесса и какой преимущественно стиль обучения был чаще всего использован (аудиальный, визуальный, кинестетический) в его процессе. Новейшие достижения нейробиологии с помощью ОЭКТ (однофотонной эмиссионной компьютерной томографии) свидетельствуют о том, что эффективнее, чаще и быстрее всего мы движемся от восприятия к чувству, затем к мысли, действию и, наконец, превращению [4; 16]. Люди обладают уникальной способностью изменяться сознательно, переделывая себя посредством действий, направленных на совершенствование разума и тела. Смысл обучения состоит не просто в трансляции знаний, установок или даже образцов эффективного поведения, а в изменении образа нашего мышления с целью привития стремления развивать и дальше все больший профессионализм и успешность. Такое положение вещей априори связано с предугадыванием на шаг вперед ключевых тенденций развития рынка, а также наличием достаточной и необходимой величины уникального конкурентного преимущества, которое в каждый конкретный момент деятельности выступает залогом уникальной экспертности в профессиональной сфере.

Подчеркивая все вышесказанное, можно сделать вывод о том, что активное использование на практике инструментов нейромаркетинга может быть связано со следующими основными предпосылками:

- желанием управленцев учитывать в профессиональной деятельности возможные варианты поведения людей в процессе принятия ими управленческих решений и учитывать в своей деятельности возможные ответные реакции восприятия;
- намерением расширить границы управленческого воздействия;
- повысить эффективность управления и принятия решений персоналом, бизнес-партнерами, поставщиками, конкурентами и т. д. за счет осознания дополнительного ресурса бессознательного;
- необходимостью решить проблему управления коллективным поведением.

4.2 КОНЦЕПЦИЯ ОТЕЧЕСТВЕННОГО НЕЙРОМАРКЕТИНГА

В процессе реализации управленческих решений коллектива важное значение имеют не только индивидуальные особенности мыслительных реакций и восприятия информации каждым человеком, а также и уровень развития нейросети по показателю взаимосвязанных нейронов. «Чем более развита нейросеть, тем более полно и точно она отражает реальность. Виртуальный модуль отражения превращается в понятие о мире. Это понятие включает: образ (набор проекций рецепторов в коре), двигательный стереотип (набор проекций двигательных нейронов в коре) и эмоцию (гормональное воздействие)». Как отмечает К. Шереметьев, само понятие и, следовательно, соответствующее ему действие не сводимо только лишь к конкретному набору нейронов. Оно реализуется посредством динамической нейросети, которая меняется на протяжении всей жизни, поэтому для появления в сознании нового понятия недостаточно только лишь физиологической основы. Кроме нее, должна появиться определенная комбинация стимулов внешнего мира. Модули

отражения информации образуют иерархическую связь. Чем выше валентность понятия, тем больше оно влияет на поведение человека» [23, с. 126].

Поскольку одной из ключевых управленческих функций эффективного менеджера является активный поиск важной для процесса управления информации, а система отражения информации каждого конкретного человека сама может порождать стимул, который будет направлять поведение, то подобный механизм изменения собственного поведения и свойство системы вырабатывать важные управленческие стимулы представляют в ракурсе нейромениджмента особый интерес. Понятием «менеджмент» называется учебная дисциплина, преподавание которой в одном из колледжей США начал в 1881 году Джозеф Вартон. Менеджмент в принципе не дает готовых рецептов идеальной организации и самых лучших методов решения проблем, пригодных на все случаи жизни, ибо постоянно меняются условия деятельности людей, их цели, задачи. Он учит думать, правильно ставить вопросы и искать на них ответы, а также задает для людей некоторые простейшие правила игры. Нейромениджмент позволяет это делать на научно обоснованной основе, которая также неразрывно связана с активной ролью менеджера не только в процессе развития, но и эффективности использования возможностей собственного мозга и развития активности «мозговой деятельности» коллектива. Это означает, что реализация целей предприятия осуществляется посредством организации совместной деятельности людей. Зачастую менеджеру приходится ее координировать, направлять в нужную сторону, а также обеспечивать определенные взаимодействия между участниками управленческого процесса. Результативность управленческого воздействия заключается в определении приоритетности потребностей людей, выборе наиболее подходящего и действенного в данной ситуации способа их удовлетворения с тем, чтобы обеспечить максимальную самостоятельность, активность и, следовательно, развитие персонала.

Обозначенная область исследования подтверждает важность использования нейроменеджмента в нашей управленческой практике, а также целесообразность анализа различных научных подходов к его определению с целью выделения наиболее существенных его свойств. Как уже было отмечено ранее, нейронаправление в прикладных аспектах наших управленческих наук наиболее ярко представлено с позиции нейромаркетинга и брендинга в смысле реализации процесса продвижения товаров и услуг от производителя к потребителю. Однако анализ данного опыта может быть полезен для реализации возможности применения наиболее существенных его свойств уже в прикладных аспектах нейроменеджмента.

Проведем сравнительный анализ представленных в отечественной научной практике определений «нейромаркетинга» с целью определения условий применения и возможности переноса наиболее их существенных свойств уже в область нейроменеджмента.

В своей научно-исследовательской работе М. Акунич дает следующее определение нейромаркетинга: «нейромаркетинг представляет собой такой маркетинг, который использует разные воздействующие на человеческий мозг стимулы, чтобы вызвать нужное действие» [1]. Сильной стороной данного определения является отмечаемая автором классификация «разных по типам» стимулов целенаправленного управленческого воздействия, однако не уточняется, каких именно видов. Учитывая эти замечания, можно сделать вывод о том, что предметом уже нейроменеджмента являются организационно-управленческие взаимоотношения, которые возникают в процессе достижения коллективом определяемого на обозримом промежутке времени результата. Целью нейроменеджмента является использование в управленческой практике различных типов стимулирования ответной реакции в зависимости от присущей участникам управленческого звена эмоциональной системы восприятия.

«Нейромаркетинг, в понимании Е. Кан, – это новая область знаний, которая представляет собой комбинацию двух сфер знаний – неврологии и традиционного маркетинга» [7]. Важным акцентом в данном определении является учет биологической природы организационного поведения с позиции анализа процесса принятия управленческих решений людьми. Собственно, это то, что изучает нейрофизиология, а также возможность расширения практики использования теоретических знаний из одной области в смежной отрасли народного хозяйства.

В интерпретации С. Романюхи, «...нейромаркетинга как науки, которая объясняет механизмы действия бессознательных процессов, протекающих в нейронных структурах...», существует возможность использования ресурсов бессознательного для оценки альтернатив будущих событий, расставления приоритетов деятельности, а также развития проактивности управления и наращивания темпов опережающего роста [17, с. 43-48].

М. Сорока относит нейромаркетинг к прикладному разделу нейроэкономики и считает, что «...нейромаркетинг – прикладной раздел нейроэкономики, который охватывает исследования потребительского поведения с применением инструментария нейронаук» [18, с. 124-126]. А значит, рассматривает психофизиологические основы потребительского поведения, помещая в центр наблюдения и анализа образ, двигательный стереотип и эмоцию, что способствует более эффективному применению на практике инструментов, которые связаны с более прогрессивным развитием нейросети, и более точному, адекватному отражению информации в процессе коммуникационного взаимодействия.

А. Колесников рассматривает нейромаркетинг «...как набор методов, созданных с помощью статистической обработки данных, полученных в результате психофизиологических исследований» [9]. Таким образом, такой ракурс исследования позволяет создавать справочник-картотеку методов,

основанных на количественной и качественной оценке физиологических данных исследования различных состояний психики.

Нейромаркетинг как инновационное направление маркетинга, в котором активно используются бессознательные процессы, позволяющие манипулировать поведением потребителей, рассматривает Н. А. Задорожнюк и, следовательно, отмечает перспективность дальнейших исследований в данной области, а также необходимость активизации процессов осознания нежелательных управленческих воздействий и внешних вмешательств [6]. Как следствие, важность разработки инструментария противостояния манипулятивным воздействиям и свободного принятия ответственности за получаемый результат.

М. Линдстром в своей работе отождествляет нейромаркетинг с сенсорным маркетингом, который позволяет выработать у людей условные рефлексы, ассоциирующиеся с конкретным брендом [10]. Рассматривая область сенсорики, автор указывает на необходимость включения в процесс взаимодействия всех каналов чувственного восприятия и передачи информации, которые также могут быть успешно использованы в управленческой практике и создании эффективных моделей организационного развития.

Толкование статьи «прикладные нейронауки» на «Академике» дает следующее определение нейроменеджмента. Нейроменеджмент – междисциплинарное научное направление, лежащее на стыке психологии и менеджмента, которое нацелено на понимание связи структуры и функционирования головного мозга с психическими процессами и поведением человека [19].

На следующем этапе исследования с целью формирования основных принципов нейроменеджмента проведем сравнительный анализ классического менеджмента как теории и практики стратегического управления и нейроменеджмента, во главу угла которого поставлено развитие активной

мозговой деятельности в процессе коммуникационных взаимодействий по ключевым характеристикам: цель, направленность, качество, инструменты, воздействия, персонал и перспективы развития.

1. **Целеполагание.** В классическом менеджменте основано на таком процессе управления, который ориентируется на конечный положительный результат и успешную деятельность организации на всех уровнях управления. С позиции нейромениджмента, акцент смещается в сторону точности соответствия применяемых методов управления определенной системе эмоционального восприятия и мотива поведения в координатах «я/они», «мысли/действия».

2. **Направленность управленческого воздействия** определяется принятой в определенном виде менеджмента системой координат. В менеджменте – это иерархия и выделяемые уровни управления, как правило: технический уровень (низовое звено), управленческий уровень (среднее звено) и институциональный уровень (высшее звено). В нейромениджменте это цепочки создания ценностей: управленческое взаимодействие/коммуникационный канал и преимущественный характер процесса мышления: сознательное/бессознательное.

3. **Система качества** в классическом менеджменте представляется уровнем развития управленческого потенциала, в нейромениджменте – синергетическим эффектом улучшения качества за счет создания дополнительных мотиваций, повышением вовлеченности и заинтересованности работников в течение длительного промежутка времени, роста степени внутренней ответственности за процесс достижения желаемого результата.

4. **Модель управленческих взаимодействий** в менеджменте осуществляется через установленные функции управления, материальную и нематериальную мотивацию, а также стимулирование деятельности. В нейромениджменте – через образ мышления, двигательный стереотип и эмоционально-сенсорное восприятие различных каналов коммуникаций.

5. **Люди.** В классической системе менеджмента – это менеджеры низового звена, менеджеры среднего звена и менеджеры высшего звена. В нейромениджменте – нейропсихологи, менеджеры, нейробиологи в области поведения и тренеры.

6. **Перспективы развития.** Повышение конкурентоспособности и устойчивости для традиционной системы менеджмента и развитие организационной модели взаимодействий по четырем типам эмоционального восприятия и мотивов поведения.

Таким образом, нейромениджмент как предмет изучения делает акцент на исследовании механизма воздействия четырех типов стимулов (безопасность, общество, власть, открытие) на процесс принятия менеджерами эффективных управленческих решений и формирование на этой основе определенной модели поведения и ответной реакции на управленческие воздействия. Фокусом изучения являются также нейробиологические реакции поведения на коммуникационные атрибуты, которые возникают в процессе организационно-управленческих отношений и взаимодействий основных участников управленческого звена на основе управленческих циклов восприятия информации и принятия решений (восприятие (принял/проигнорировал), эмоциональная оценка (хорошо/плохо), анализ (правильно/неправильно), решение (да/нет), мотивация (хочу/хочу по-другому), эксперимент (я делаю/делают другие)).

Результатом анализа использования основных инструментов нейромениджмента и оценки их эффективности является карта управленческих реакций на стимулы более высокого порядка по критерию валентности. Поэтому неотъемлемыми элементами концепции нейромениджмента являются:

- ценностно-ориентированный подход к управлению;
- особенности осознания, восприятия и ответной эмоциональной реакции управленческого звена в системе «мотив/стимул», «я/они», «мысли/действия»;

– биологическая природа поведения и процесса принятия управленческих решений;

– ихтиологический подход к оценке эффективности.

В результате научно-исследовательской работы, посвященной анализу роли бессознательного в процессе трансляции и восприятия информационного материала, Дуглас Ван Прает в своей работе «Бессознательный брендинг: использование в маркетинге новейших достижений нейробиологии» сформулировал основные постулаты подсознательных процессов и скрытых мотивов поведения, а также представил инновационную методику изменения поведения, которая учитывает концепцию передачи информационного сообщения и воздействия выразительных средств на процесс восприятия слушателем информации, принятие им управленческих решений на этой основе. Это следующие семь основных шагов, эффективность которых подтверждена современными исследованиями эволюции мозга и открытиями нейробиологов [16, с. 5]: разорвать шаблон, направить воображение, изменить чувства, успокоить критический ум, изменить ассоциации, приступить к действию.

Применительно к теории организационного развития в русле нейромаркетинга предлагается создавать архитектуру организационного развития (управленческого дизайна) по методологии «ОЛМИ»: **Образование, Лидерство, Менеджмент, Инновации** (краткосрочный аспект) и «ОЛМИ»: **Опыт, Люди, Мотиваторы, Инструментарий** (долгосрочный аспект), апробация которой производится в ФГБОУ ВПО «ЮУрГУ (НИУ)» и научно-исследовательском партнерстве ООО «НИП «ОЛМИ».

Учитывая все вышеуказанные тенденции развития и применения концепции управленческого дизайна, важно еще раз обозначить основные структурные компоненты анализа и реализации этого процесса в педагогической практике. Это учебные условия, учебный материал, обучающая среда, учебные мероприятия и управленческая практика (передача опыта и

анализ проявления компетенций). В краткосрочном аспекте ключевые показатели эффективности анализируются в четырех перспективах: «О», «Л», «М» и «И» в рамках четырех управленческих воздействий по типу «мотив/стимул»:

«О» – интеллект/сознание (**О**рганизация);

«Л» – вдохновение/эмоции (**Л**юбознательность);

«М» – этика/колаборация (**М**ассовость);

«И» – развитие/рост (**И**сследования).

Применение управленческого дизайна в русле нейроменеджмента на практике включает три основных этапа:

1. Разработка стратегии нейроменеджмента.

2. Использование нейроконцепции управленческого дизайна в конкретных условиях применения.

3. Реализация практики коммуникационной способности по критерию «мотив/стимул» и характеру совместной деятельности в системе «я/они» и «мысли/действия».

Таким образом, создание перспективной с точки зрения развития профессиональной среды управления возможно на основе сознательных усилий, обучения и нового опыта. Путь наименьшего сопротивления чаще всего сопряжен со знакомыми и рутинными методиками. Необходимость инновационного развития предполагает выведение из ситуации привычного статус-кво путем развития способности доступа к более широкому спектру мыслей и возможности расширения и модификации фокуса внимания и ресурсных возможностей мозга. Практика управленческого дизайна связана с активным вниманием к «управленческим» импульсам и векторам построения эффективного пространства управления.

При этом разработанную и научно обоснованную Дугласом Ван Праетом методику изменения поведения [16] с позиции развития модели организационного поведения и нейроменеджмента компании предлагается

модифицировать в следующий вид – **GBD (Getting B.R.A.V.E.S. Done)** в форме такой последовательности основных этапов:

1. распознай шаблон восприятия;
2. вернись к комфорту;
3. находи новые возможности;
4. подключай интерес;
5. прорабатывай критику;
6. создавай ассоциации;
7. действуй, как профессионал.

Суммирование достигаемых результатов производится в процессе анализа цепочки создания потребительской ценности на всех уровнях управления «vision – objectives – results». При этом в контур стратегического управления попадают следующие подсистемы управления: цели, люди, процессы, технологии. Включение их в систему нейроменеджмента позволяет и учит креативно думать, а также расширять горизонт восприятия, оперативно, вовремя и правильно ставить вопросы и с радостью и интересом искать на них ответы.

Основной принцип методологии «ОЛМИ» – **Getting B.R.A.V.E.S. Done** («доводи б.р.е.й.в.ы. до конца») предполагает определенную анатомию решений. При этом в процессе формирования ответов на ключевую цепочку вопросов: где стоим? куда хотим? что нас ждет? и как добьемся? происходит своего рода верификация культуры корпоративной веры и духа возникаемым в процессе реализации управленческого результата чувствам. В такой интерпретации основным источником корпоративного роста и развития будут выступать значимость и уникальность, мотивация и дифференциация.

Механизм «брейвов» предполагает наблюдение и анализ управленческой реакции на предложенный выбор, который основан на том, каким образом человеческий ум обрабатывает информацию, структурирует опыт и формирует убеждения и нормы, которые определяют процесс принятия решений и

поведение людей с учетом поразительной способности нашего мозга осознанно/неосознанно находить подтверждение своим идеям.

Английский акроним «брейв» выбран не случайно и используется для оценки механизма управленческого воздействия в попеременной связке «лидер – ведомый», и включает стратегию развития управленческого взаимодействия, в русле нейроменеджмента основанную на пяти постулатах:

«**B**» – be is for Bold («будь смелым»);

«**R**» – be is for Rooted («будь почитающим свои корни»);

«**A**» – be is for Agile («будь открытым к быстрым переменам»);

«**V**» – be is for Visionary & Versatile («будь готовым к разнообразию»);

«**E**» – be is for Enduring («будь качественно устойчивым»).

С одной стороны, для гармоничного движения вперед необходимо преодолевать несоответствие формируемых мышлением ожиданий действительности, особенно, если они связаны с областью воспоминаний, памятью и аспектами самооценки. С другой стороны, эффективное управление – это всегда контроль над действиями. Люди планируют будущие действия, связывая происходящее с воспоминаниями, прошлым опытом и усвоенными ассоциациями. Принятие эффективного решения в условиях высокой изменчивости среды всегда предполагает определенного рода предвидение, и наш мозг управляет этим процессом посредством выработки допамина. Он также играет ключевую роль в формировании памяти, поскольку также является одним из нейромедиаторов, управляющих адаптивными возможностями мозга и способностью к обучению. Чем сильнее чувство удовлетворения, тем вероятнее то или иное действие. Даже самых лучших специалистов иногда может «обмануть» химия собственного мозга. Нередко подсознание создает смысл там, где его нет, и формирует благодаря существованию зеркальных нейронов реальные ощущения на основе иллюзии. Неосознаваемая информация воспринимается активным сознанием как реальные ощущения, идущие от органов чувств. И таким образом мы получаем

осознанный результат, как способ, посредством которого мозг суммирует неосознанную информацию. Эмоции определяют нашу интерпретацию, и будущее поведение уже сейчас предопределяется и принимается.

Мозг слишком сложен, чтобы можно было найти одной универсальное чудодейственное средство. Одно дело – описать деятельность мозга в условиях лаборатории, а вот объяснить, как неврологические реакции влияют на поведение индивида в реальном мире и способствуют выработке эффективных управленческих решений в команде, – дело совсем другое. С одной стороны, жесткий набор правил, скорее всего, обречен на неудачу и препятствует тем самым дальнейшему вдохновению и творчеству. С другой стороны, именно стимуляция творческого мышления порождает самые эффективные инновации и способствует устойчивому во времени обучению и развитию.

Применение инструментов нейромаркетинга на практике позволяет, даже не видя громадную работу мысли, стоящую за любым нашим выбором и действием, понимать, как на самом деле мы принимаем решения и производим необходимые для достижения цели действия.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Изучение теоретических и практических основ нейромаркетинга позволяет сделать вывод о инновационности, практической значимости и необходимости дальнейшего совершенствования этой области знаний.

В работе предложено авторское видение характера использования определенных инструментов нейромаркетинга с позиции оценки эффективности процесса управления и описания актуальных тенденций последующего развития концепции.

Обозначен круг вопросов и задач, разрешение которых необходимо для развития нейромаркетинга как прикладной отрасли научного знания.

Проведенный анализ причин появления нейромаркетинга и тенденций современного этапа его развития связан прежде всего с:

- трансформацией традиционной модели менеджмента в соответствии с новыми исследованиями мозговой деятельности, анализом развития когнитивной способности человека, его способностей к восприятию и усвоению информации, анализу ответной реакции накопления опыта в процессе профессиональной деятельности, а также совершенствованию процесса управления с учетом этих открытий;
- необходимостью повышения скорости принятия управленческих решений на основе роста эффективности работы с информационными источниками, а также базой восприятия и усвоения ключевых знаний, компетенций и опыта;
- возможностью управления системами более высшего порядка, которые адаптированы под требования динамики и изменчивости количественных и качественных параметров внешней и внутренней среды.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Акунич М. Нейромаркетинг [Электронный ресурс] : Официальный сайт «Энциклопедия маркетинга». – URL: http://www.marketing.spb.ru/libaround/science/neuro_&.htm (дата обращения: 19.09.2014).
2. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество: Опыт социального прогнозирования / пер с англ. – М. : Academia, 1999. – 203 с.
3. Газарян А. Менеджер и организация. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2011. – 336 с.
4. Дули Р. Нейромаркетинг. Как влиять на подсознание потребителя / пер. с англ. В. Рубинчик. – Минск : Попурри, 2013. – 336 с.
5. Жигарьков А. Нейронаука – новое созвездие современных наук [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.psy.msu.ru/about/kaf/psychophysiology/chernorizov/chernorizov.html> (дата обращения: 19.09.2014).
6. Задорожнюк Н. А. Нейромаркетинг и его особенности // Економічний форум, 2013. – № 3. – С. 126-129.
7. Кан Е. Ю. Нейромаркетинг – механизм манипулирования потребителями [Электронный ресурс]. – URL: www.nbuv.gov.ua (дата обращения: 19.09.2014).
8. Картер Рита. Как работает мозг / пер. с англ. П. Петрова. – Москва : АСТ : CORPUS, 2014. – 224 с.
9. Колесніков А. Нейромаркетинг: новітні інструменти ототожнення бренду [Электронный ресурс] / А. Колесніков, Н. Шульгат // Соціально-економічні проблеми і держава. – 2011. – Вып. 2 (5). – URL: <http://sepd.tntu.edu.ua> (дата обращения: 19.09.2014).
10. Линдстром М. Buyology: увлекательное путешествие в мозг современного потребителя. – М. : Эксмо, 2010. – 240 с.
11. Мозг / пер. с англ. Ю. Капустюк ; под ред. Анил. Сет. – М. : РИПОЛ классик, 2014. – 160 с.

12. Музыкант В. Л. Интегрированные маркетинговые коммуникации : учебное пособие. – М. : РИОР : ИНФРА-М, 2013. – 256 с.
13. Наумов В. Н. Поведение потребителей : учебное пособие. – М. : ИНФРА-М, 2014. – 248 с.
14. Нейромаркетинг: почему о нем говорят «шепотом» [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.v-b.com.ua/articles/view/281/2009/11/13/> (дата обращения: 19.09.2014).
15. Нейсбит Дж. Мегатренды. – М. : АСТ : ЕРМАК, 2003. – 356 с.
16. Прает Ван Д. Бессознательный брендинг. Использование в маркетинге новейших достижений нейробиологии / пер. с англ. Ю. Гольдберга. – М. : Азбука бизнес, Азбука-Аттикус, 2014. – 320 с.
17. Романюха С. Нейромаркетинг. Сила эмоций в противовес отжившим представлениям // Отдел маркетинга. – 2010. – № 3. – С. 43-48.
18. Сорока М. Нейромаркетинг – інструмент вивчення споживацьких переваг у ринкових умовах ХХІ століття // Матеріали науково-практичної конференції «Теоретичні та прикладні аспекти розвитку економіки» (м. Тернопіль, 18 травня 2011 року). – Тернопіль : ТНТУ, 2011. – С. 124-126.
19. Толкование статьи «прикладные нейронауки» на «Академике» [Электронный ресурс]. – URL: <http://dic.academic.ru/dic.nsf/ruwiki/1854367> (дата обращения: 19.09.2014).
20. Ульяновский А. В. Маркетинговые коммуникации. 28 инструментов миллениума. – М. : Эксмо, 2009. – 432 с.
21. Уэншенк С. 100 главных принципов дизайна. – СПб. : Питер, 2012. – 272 с.
22. Чарльз С. Джейкобс. Нейроменеджмент. Почему кнут и пряник больше не работают [Электронный ресурс]. – URL: http://m.digest.kyivstar.ua/static/uploads/pdf/KSB-digest_N-management.pdf (дата обращения: 19.09.2014).
23. Шереметьев К. Интеллектика. Как работает ваш мозг. – СПб. : ИГ «Весь», 2014. – 576 с.
24. Яу Н. Искусство визуализации в бизнесе. Как представить сложную информацию простыми образами / пер. с англ. Светланы Кировой. – М. : Манн, Иванов и Фебер, 2013. – 352 с.
25. Hess E., Hennric J. Neurokapitalismus. [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.eurozine.com/articles/2009-06-09-jokeit-de.html> (дата обращения: 19.09.2014).
26. The ICDE International conference 2014: connecting the world through open, distance and E-learning, 2014 [Электронный ресурс]. – URL: <http://mesi.ru/icde2014/speakers.php> (дата обращения: 19.09.2014).

ГЛАВА 5. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УЛУЧШЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫМИ ИЗМЕНЕНИЯМИ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ АНАЛИЗА И ОЦЕНКИ РИСКОВ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ

ВВЕДЕНИЕ

Современные крупные производственные комплексы играют все более значительную роль в глобальной экономике, хотя в их деятельности на фоне стабильности эксперты наблюдают наличие системных и организационных конфликтов. Поэтому важно обеспечить баланс интересов в корпоративной структуре в процессе интеграции участников, обосновать теоретические и методические подходы к управлению организационными изменениями, а также разработать принципы, модели и механизмы сбалансированного развития внутренней среды, систем управления рисками и внутреннего контроля.

Для инновационного развития и модернизации экономики России требуется реализация комплекса мер по повышению эффективности хозяйственной деятельности бизнеса и по обеспечению его методами и инструментами управления, которые учитывают передовые мировые практики, адаптированные для российских предприятий [2].

Необходимой предпосылкой организационных изменений и преобразований бизнес-процессов в организациях различных отраслей промышленности, в том числе для стимулирования управленческих инноваций, является создание адекватных организационных условий для обеспечения на разных уровнях организации возможностей эффективного использования имеющихся ресурсов. Решение этой задачи представляется возможным путем осуществления комплекса целенаправленных организационных мер, направленных на структурирование компонентов процесса управления организационными изменениями и постоянного (циклического) улучшения

деятельности в рамках специально созданной инновационной системы или проекта при координирующей роли специального выделенного для решения этой задачи подразделения или руководителя.

Управление проектом ведется по правилам матричной структуры, в которой участники имеют двойное подчинение руководителю проекта и функциональному руководителю. Участники проекта, как представители функциональных подразделений, становятся **координаторами** процесса постоянного улучшения деятельности, т. е. процесса создания новых методов и подходов к организации управления или организационных инноваций. При такой системной интеграции инновационных факторов и консолидации усилий лидеров инновационных преобразований, действующих при координации централизованного структурного подразделения, в соответствии со стратегией развития или инновационной программой, могут быть обеспечены фронтальный охват всех бизнес-процессов и выработка платформы для активного и полного использования имеющихся ресурсов.

Постоянное улучшение деятельности проводится путем структурированного метода решения проблем и внедрения организационных изменений, основанного на принятии в расчет исключительно фактов и данных о проблеме (риске, недостатке, нарушении, возможности для улучшения и т. п.), причиной которой могут быть многочисленные элементы.

Постоянное улучшение – это также средство коммуникации, бизнес-культура и философия организации, направленная на развитие и сфокусированная на достижение долгосрочной стратегии (процесса принятия решений, направленных на будущее). Методологию постоянного улучшения деятельности необходимо сделать стандартом решения любых проблем, в любых процессах и в областях деятельности организации (качество, производительность, затраты, логистика, энергетика, экология, безопасность и т. п.) с применением проектного подхода.

Выявление проблем и рисков может осуществляться на разных уровнях иерархии руководителями, любыми работниками, внутренними и внешними аудиторами, консультантами, представителями проверяющих и контролирующих органов как в ходе самоанализа и самооценки деятельности, так и по результатам формализованных проверок.

5.1 ВНУТРЕННИЙ КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РИСКОВ

На этапе модернизации экономики России наиболее актуальной и значимой проблемой становится взаимосвязь системы корпоративного управления и системы оценки рисков с системой внутреннего контроля [1]. Это особенно важно для обеспечения долгосрочной устойчивости организации и создания основы для управленческих инноваций. На наш взгляд, самооценка или самоконтроль управления рисками, постоянная оценка состояния системы внутреннего контроля и совершенствования бизнес-процессов на уровне структурных подразделений должны регулярно проводиться лицом, управляющим объектом (единоличным исполнительным органом, владельцем бизнес-процесса, руководителем подразделения или проекта).

Внешняя оценка организации, как правило, проводится периодически контролирующими органами государства, ревизионной комиссией (корпоративный контроль), внешним аудитором. Внешнюю оценку также может провести в инициативном порядке привлеченный эксперт-консультант.

Осуществление внутреннего контроля – это функциональная обязанность всех руководителей в соответствии с концепцией процессного подхода к управлению Анри Файоля и других авторов. Согласно процессному подходу к управлению существуют **три аспекта управленческого** (в нашем понимании – внутреннего) **контроля** [3]:

1. **Установление стандартов** – это точное определение целей, которые должны быть достигнуты в обозначенный отрезок времени (планы,

процесс планирования). В общепринятой терминологии данный вид контроля называется **директивным**.

2. **Измерение** того, что было в действительности достигнуто за определенный период, и **сравнение** достигнутого с ожидаемыми результатами. В рамках данного аспекта проводится **выявление, анализ и оценка рисков**, т. е. управление рисками.

3. **Выполнение корректирующих и предупреждающих действий**, если это необходимо, для отклонений от первоначального плана, в том числе пересмотр целей, чтобы они стали более реалистичными и адекватными ситуации. Данный аспект является частью как управленческого контроля, так и управления рисками.

При этом, как уже было сказано ранее, необходимо разделять внутренний и внешний контроль. Под внутренним контролем далее мы будем понимать функцию руководителей организации (владельцев процессов), выполняемую для обеспечения достижения поставленных перед организацией целей в следующих областях: результативность и эффективность финансово-хозяйственной деятельности, достоверность всех видов отчетности, соблюдение законодательства и нормативных документов, сохранность активов.

Совокупность мер, методик и процедур, осуществляемых советом директоров, исполнительными органами и сотрудниками организации в целях обеспечения обоснованной уверенности достижения организацией своих целей, называется системой внутреннего контроля (СВК).

Ответственность за организацию и поддержание системы внутреннего контроля (далее по тексту – СВК) возлагается на генерального директора и руководителей организации.

Система внутреннего контроля строится на следующих принципах:

- непрерывность функционирования;
- подотчетность всех участников;

- разделение и распределение обязанностей;
- надлежащее одобрение и утверждение операций;
- ответственность всех сотрудников за выполнение функций внутреннего контроля;

- постоянное развитие и совершенствование;
- проведение регулярной оценки эффективности СВК;
- обеспечение независимости службы, отвечающей за внутренний аудит.

Для выполнения диагностической оценки систем управления, контроля и бизнес-процессов необходимо определить критерии, в сравнении с которыми будет проводиться оценка. Критерии оценки предполагается установить для каждого элемента систем управления, т. е. наличие или отсутствие самого элемента и его составляющих будет являться **укрупненным критерием оценки**. По результатам рейтинговой оценки каждого элемента, а также параметров, в него входящих, будет проводиться **сводная или интегральная оценка** [4].

Элементами системы внутреннего контроля, согласно концепции COSO, являются:

- 1) внутренняя среда;
- 2) оценка рисков;
- 3) контрольные процедуры;
- 4) система информационного обеспечения и коммуникаций;
- 5) мониторинг.

Среда внутреннего контроля является основой (базой) для внедрения систем управления, встроена во все процессы, является частью корпоративной культуры, основой для всех других элементов внутреннего контроля. К факторам, влияющим на среду контроля, относятся:

- внимание совета директоров к вопросам контроля;
- то, как руководство распределяет полномочия и ответственность;

- то, как руководство организует и развивает персонал;
- философия и стиль управления;
- компетенция сотрудников;
- этические принципы сотрудников.

В рамках оценки внутренней среды ключевым фактором является наличие установленных целей. В соответствии с концепциями COSO все **цели организации** с точки зрения системы контроля, утвержденные официально и установленные неформально, распределяются по четырем областям (категориям), которые в целях данного исследования были детализированы и будут использоваться как укрупненные критерии оценки при проведении диагностики систем управления:

1. Результативность и эффективность финансово-хозяйственной деятельности, включая:

- обеспечение результативного и эффективного выполнения операций и текущих целей (производственные цели и показатели эффективности (безопасность, качество, отсутствие простоев, нормативы расхода, нормы выработки и т. п.), бюджеты (объемы выпуска, затраты, доходы, прибыль и т. п.), своевременность предоставления информации и данных и т. п.);
- достижение стратегических целей (бизнес-план, стратегический план развития) в запланированные сроки и в рамках установленных параметров (срок окупаемости, доходность, объем финансирования, количество персонала и т. п.).

2. Сохранность инвестиций акционеров и активов организации, включая:

- предотвращение потерь активов и ресурсов организации в результате растрат, коррупции, хищений, злоупотреблений, нецелевого использования и других правонарушений;

- предотвращение несанкционированного доступа к информации и данным неуполномоченными лицами;

- обеспечение непрерывности деятельности, ее быстрого восстановления, а также компенсации убытков и потерь виновниками.

3. Надежность и достоверность всех видов отчетности, включая:

- надежность и достоверность финансовой (бухгалтерской) отчетности;

- надежность и достоверность других видов отчетов для внутренних и внешних пользователей (налоговых, оперативных, управленческих, статистических).

4. Соблюдение законодательства и нормативных документов, включая:

- соблюдение требований в области охраны труда и промышленной безопасности;

- соблюдение природоохранного и земельного законодательства, а также условий недропользования;

- соблюдение требований международного права, гражданского и трудового законодательства, коллективного договора и федеральных отраслевых соглашений;

- соблюдение требований внутренних нормативных и организационно-распорядительных документов;

- соблюдение условий договоров.

Вторым укрупненным критерием оценки в ходе диагностики систем управления является **оценка рисков**. В рамках нее рассматриваются такие параметры, выполняемые руководством организации, как:

- наличие целей, увязанных на различных уровнях, согласованных между собой и доведенных до исполнителей;

- процесс выявления и анализа рисков (внешних и внутренних), угрожающих достижению целей;

- осуществление оценки рисков на всех уровнях управления и во всех подразделениях;
- закрепление ответственности за обеспечение функционирования процесса оценки рисков (должны отвечать руководители структурных подразделений);
- принятие своевременных и обоснованных решений на основе оценки рисков;
- классификация рисков.

Третьим критерием оценки являются **процедуры контроля**, т. е. конкретные действия (мероприятия), выполняемые руководством и сотрудниками, направленные на достижение поставленных целей и предотвращение наступления риска.

Предполагается, что внутренний контроль должен осуществляться посредством **базовых процедур контроля**, которые должны применяться на всех уровнях организационной структуры и во всех процессах организации.

В рамках диагностической оценки рассматриваются следующие базовые процедуры контроля:

- **Распределение и делегирование ключевых полномочий** и ответственности, выдача доверенностей исходя из принципа разграничения обязанностей (segregation of duties), в том числе разграничение функций по утверждению операций с активами и хозяйственных операций, совершению операций, отражению операций в учете, хранению активов и проведению их инвентаризации (сверки) с целью минимизации возможностей по сокрытию ошибки и хищения.
- **Разграничение доступа** руководителей и сотрудников к определенным ресурсам и информации исходя из принципа необходимости получения данных, а не права на получение данных («need to know vs right to know»), установление ответственности за несанкционированный доступ.

- **Обеспечение эффективного взаимодействия структурных подразделений** и сотрудников.
- **Адекватный надзор и контроль текущей деятельности (мониторинг исполнения решений).**
- **Определение критериев и оценка эффективности работы** структурных подразделений, должностных и иных сотрудников. Разработка и осуществление мероприятий, направленных на повышение эффективности организации.
- **Физический контроль** – защита и обеспечение сохранности активов, учетных данных, периодический подсчет, инвентаризации и ревизии.
- **Рассмотрение результатов в сравнении со стандартами** (бюджетами, планами, нормами и требованиями, прогнозами, предыдущими результатами, результатами конкурентов и т. п.) и анализ отклонений, принятие корректирующих действий и переоценка стандартов.
- **Организация системы сбора, обработки и передачи информации**, в том числе формирование отчетов и сообщений, содержащих операционную, финансовую и другую информацию о деятельности организации.
- **Процедуры обработки информации**, общие и прикладные контрольные процедуры информационных систем (регистрация действий пользователей, регистрация и нумерация операций в хронологической последовательности, смысловая проверка данных, поступающих из различных источников).
- **Минимизация нестандартных операций**, а в случае их неизбежности – своевременное согласование уполномоченным лицом.
- **Адекватное обучение**, аттестация и оценка персонала.

- **Проведение тестирований** и аудитов системы внутреннего контроля в бизнес-процессах с последующей оценкой качества и эффективности системы внутреннего контроля.

Четвертым укрупненным критерием оценки является **система информирования и коммуникации**. Основными критериями ее оценки, на наш взгляд, являются:

- Наличие полной и адекватной информации о событиях и факторах, способных влиять на достижение целей.
- Эффективная передача информации «сверху вниз».
- Информирование руководителей соответствующего уровня о любых выявленных недостатках контроля.
- Защита информации от несанкционированного доступа.

Пятым укрупненным критерием оценки, используемым в диагностике, является **мониторинг**. Системы управления и бизнес-процессы подлежат периодическому мониторингу для гарантии их эффективного и надлежащего функционирования. Этот мониторинг должен обеспечиваться субъектами контроля «внутри» руководителями подразделений (непрерывный мониторинг операций и самооценки) и Службой внутреннего аудита (периодический мониторинг), а также «внешне» – Комитетом по аудиту, ревизионной комиссией и внешними аудиторами в ходе проведения обязательного аудита.

Кроме того, по результатам мониторинга должны предприниматься корректирующие и предупреждающие действия и меры реагирования. Наличие и эффективность формализованного процесса отслеживания процесса разработки, внедрения, верификации действий по результатам мониторинга, а также своевременность их выполнения также будут являться предметом оценки в ходе диагностики.

Таким образом, необходимой предпосылкой организационных изменений и преобразований бизнес-процессов в организациях различных отраслей промышленности, в том числе для стимулирования управленческих инноваций,

является создание адекватных организационных условий для обеспечения на разных уровнях организации возможностей эффективного использования имеющихся ресурсов. Решение этой задачи возможно путем осуществления комплекса целенаправленных организационных мер, направленных на структурирование компонентов процесса управления организационными изменениями и постоянного (циклического) улучшения деятельности в рамках специально созданной инновационной системы или проекта при координирующей роли специального выделенного для решения этой задачи подразделения или руководителя.

5.2 МЕТОДОЛОГИЯ УЛУЧШЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫМИ ИЗМЕНЕНИЯМИ

В разработанной методологии диагностики систем управления рисками и внутреннего контроля используются такие категории, как роли и ответственные, цели, задачи, принципы организации системы внутреннего контроля и управления рисками.

Методология основана на рекомендациях Интегрированной концепции управления рисками и Интегрированной концепции внутреннего контроля (или модель COSO). В рамках данного исследования разработана типовая Политика постоянного улучшения деятельности, которая должна быть утверждена органами управления организации и поддерживаться на самом высоком уровне. Для эффективного процесса организационных изменений она со временем должна стать частью культуры организации.

Политика постоянного улучшения деятельности реализуется путем периодической оценки систем управления. Этапы и мероприятия, выполняемые в ходе оценки систем управления организации с учетом уровня рисков, проводимой в целях выявления потребностей и приоритетов в инновационных преобразованиях бизнес-процессов, на наш взгляд, можно представить в виде следующего алгоритма:

1. Этап – Диагностика и подготовка.

1.1. Провести установочное совещание на тему «Инновационные преобразования в бизнес-процессах». Открыть координационный центр управленческих инноваций. Определить лидеров инновационных преобразований в подразделениях.

1.2. Разработать и внедрить программу информирования о начале проекта по преобразованию бизнес-процессов и механизм сбора предложений сотрудников (горячая линия и т. п.).

1.3. Определить и описать элементы среды, в которой существует организация, включая систему целей, организационную структуру, механизм распределения полномочий и ответственности, технологию обеспечения взаимодействия структурных подразделений между собой и с внешними сторонами, политику и практику управления персоналом, наличие стандартов деловой этики и поведения.

1.4. Выявить стратегические цели и задачи организации.

1.5. Составить каталог бизнес-процессов, определить их цели и взаимосвязи со стратегией организации.

1.6. Провести первичную оценку рисков в бизнес-процессах (оценку присущих рисков), диагностику бизнес-процессов и системы внутреннего контроля.

1.7. Сформулировать цели и требования к ресурсам и результату ключевых процессов в зоне высокого риска.

2. Этап – Проведение самостоятельной оценки операционных рисков в бизнес-процессах подразделениями.

2.1. Составить каталог рисков путем проведения опросов руководителей подразделений лидерами инновационных преобразований.

2.2. Определить уровень приемлемого риска в стоимостном выражении для организации в целом и для каждого бизнес-процесса в частности.

2.3. Составить формуляры – опросные листы для проведения оценки

риска по количественным и качественным параметрам.

2.4. Организовать самооценку в своей деятельности подразделениями и сотрудниками по отношению к достижению поставленных операционных и стратегических целей.

2.5. Проанализировать результаты работы подразделений по самооценке и представить сводный отчет руководству предприятия.

2.6. Определить бизнес-процессы с высоким интегральным показателем уровня риска для проведения внутренних аудитов эффективности и результативности процессов. В процессах со средним и низким интегральным показателем уровня риска провести самооценку процедур внутреннего контроля для выявления возможностей для оптимизации контрольных процедур.

3. Этап – Проведение оценки регламентации контроля и фактического его применения для достижения эффективности и результативности бизнес-процессов.

3.1. Подготовить программы оценки.

3.2. Изучить имеющиеся внутренние нормативные документы, провести оценку дизайна бизнес-процессов в нормативных документах; подготовить отчеты об оценке дизайна бизнес-процессов с указанием недостатков и рекомендаций.

3.3. Провести оценку эффективности и результативности процессов в сравнении с передовым опытом и лучшими отраслевыми практиками и дать рекомендации по улучшению процедур на основе бенчмаркинга.

4. Этап – Проведение самооценки внутреннего контроля как инструмента управления рисками бизнес-процессов.

4.1. Провести анализ передового опыта и лучших отраслевых практик по организации контроля в бизнес-процессах со средним и низким уровнями риска. Выявить практики организации и контроля процессов, необходимые и достаточные для достижения целей и удержания рисков на приемлемом уровне.

Определить эти практики как критерий оценки, т. е. требование к состоянию процесса.

4.2. Подготовить и утвердить опросные листы для самооценки с описанием требований к состоянию процесса.

4.3. Выявить отклонения между существующей практикой управления и требованиями к состоянию процесса.

5. Этап – принятие решений по организационным изменениям и инновационным преобразованиям и постоянному улучшению бизнес-процессов.

5.1. Организовать подготовку планов корректирующих и упреждающих действий для снижения рисков недостижения целей, мониторинг их выполнения и управление полученными знаниями, обеспечить доступ сотрудникам.

5.2. Образовать управляющий комитет по инновационным преобразованиям для ускорения принятия решений по критичным планам корректирующих действий или акцепту уровня риска, если корректирующих действий предпринимать не предполагается.

5.3. Утвердить и каскадировать новые цели процессов и показатели (критерии) оценки деятельности во все подразделения.

5.4. Внедрить визуализацию мониторинга достижения целевых показателей.

5.5. Координационному центру начать работу по консультированию подразделений, обучению и обмену знаниями, внедрить регламент этой деятельности.

5.6. Подготовить бюджеты инвестиций и операционной деятельности с учетом потребности в инновационных преобразованиях.

5.7. Ежеквартально проводить мониторинг внедрения планов мероприятий, проблем и исполнения бюджета на управляющем комитете.

Поддержание процесса постоянного улучшения деятельности осуществляется руководителями подразделений и владельцами процессов организации, которые должны выполнять следующие функции:

- поддерживать документацию о процессе в актуальном состоянии;
- не меньше, чем раз в год, переоценивать риски и контрольные процедуры;
- разрабатывать и исполнять планы мероприятий по организационному развитию и улучшению процессов.

Информирование о мероприятиях по реализации Политики постоянного улучшения деятельности и полученных результатах рекомендуется проводить путем:

- публикации тематических материалов в Интернете, выпуска информационного бюллетеня;
- проведения тематических встреч руководства с работниками;
- использования видеообращений и видеоконференций;
- использования инструментов наглядной агитации и пропаганды;
- ознакомления новых сотрудников с документами при приеме на работу;
- тестирования, включая и компьютерные методы, работников Общества;
- проведения тренингов для работников Общества по разъяснению содержания Политики.

Оценка деятельности по внедрению Политики постоянного улучшения деятельности и ее результатов проводится Советом директоров по направлениям:

- координация деятельности по внедрению Политики;
- профилактика и разрешение конфликтов;
- совершенствование Политики и отчетности о ее исполнении;

- контроль за деятельностью ответственных исполнителей Политики.

В ходе исследования была разработана функциональная модель и определены роли участников процесса управления организационными изменениями. Модель основана на разграничении функций входящих в систему управления организации органов и лиц, осуществляющих разработку, согласование, утверждение, применение и оценку эффективности процедур внутреннего контроля и управление рисками. В функциональной модели применяется концепция трех линий защиты, которая подразумевает строгое разделение задач между участниками, ответственными за проектирование бизнес-процессов, определение и постановку правил и процедур внутреннего контроля участниками, ответственными за их реализацию в рамках их ежедневной деятельности, участниками, ответственными за мониторинг надлежащего применения процедур контроля. В модели роли участников разграничены на 3 уровня, а также предполагается, что координация организационных изменений организации будет проходить в рамках проекта «Преобразование бизнес-процессов» под управлением представителя организации – руководителя проекта. Руководителем проекта рекомендуется назначить Директора по развитию, и создать Центр развития систем управления (далее – ЦРСУ) в его непосредственном подчинении. Рекомендуется также привлечь внешнего консультанта, владеющего разработанной в данном исследовании методологией, в соруководителя проекта.

В рамках проведенного исследования предлагается 3-уровневая функциональная модель управления организационными изменениями:

Первый уровень – определение и установка правил и процедур:

- Совет директоров определяет основные направления деятельности организации, утверждает план стратегического развития, бизнес-планы и годовой бюджеты, а также ключевые целевые показатели. Утверждает базовые процедуры внутреннего контроля, изложенные в данной методологии, ряд внутренних документов, определенных Уставом, а также Положение о

внутреннем контроле и управлении рисками и стратегию развития системы управления.

- Директор по развитию разрабатывает требования по применению базовых процедур внутреннего контроля для различных процессов с учетом передовых практик управления и контроля за деятельностью, определяющих принципы, правила, методы и технологии внутреннего контроля и постоянного мониторинга, выполняемого руководителями на операционном уровне.

- Генеральный директор определяет правила и принципы работы, включая функционирование процессов и управление эффективностью, устанавливает целевые показатели для различных процессов и функций, увязанные на различных уровнях и согласованные между собой. Определяет ценности, которых необходимо придерживаться для достижения целей. Отвечает за организацию внутреннего контроля, создание и внедрение надлежащей внутренней среды, поддерживающей высокие этические стандарты, исполнение решений совета директоров, направленных на совершенствование внутреннего контроля. Утверждает требования по применению базовых процедур контроля, разработанных Директором по развитию, для их внедрения во внутренних документах организации. Утверждает внутренние нормативные документы, относящиеся к его компетенции.

- Руководитель службы внутреннего аудита определяет методы и правила планирования, проведения и документирования внутреннего аудита эффективности систем управления и оценки состояния системы внутреннего контроля, разрабатывает и внедряет политику по этике и другие нормативные документы, описывающие, в том числе, нормы, которых должны придерживаться внутренние аудиторы.

- Владельцы процессов (руководители структурных подразделений) осуществляют разработку внутренних документов, содержащих процедуры внутреннего контроля и требования по их применению, доведенные до них в

рамках выполнения проекта по развитию системы управления. Владельцы процессов определяют становление более специфических внутренних контролей и процедур по отношению к персоналу, отвечающему за отдельные направления деятельности общества.

Второй уровень – преобразование бизнес-процессов и внедрение систем управления рисками и внутреннего контроля:

- Операционное руководство – руководители подразделений и управляемых обществ, а также владельцы процессов делегируют и используют в рамках своего структурного подразделения или общества определенные процедуры, принципы и методы внутреннего контроля. Руководители отвечают за его ежедневное применение и осуществляют непрерывный мониторинг СВК путем проведения самооценок, организацию эффективного управления информацией и подготовку отчетов. Отвечают за оценку рисков, т. е. выявление и анализ рисков, угрожающих достижению целей. Обязаны принимать своевременные и обоснованные решения по реагированию на риски, организовать разработку и внедрение планов корректирующих действий, контролировать выполнение планов, направлять в СВА планы и отчеты об их выполнении. Назначают координаторов организационных преобразований и оценки рисков для помощи в осуществлении вышеуказанных функций и взаимодействии с ЦРСУ.

- Координаторами преобразований, внедрения внутреннего контроля и управления рисками являются сотрудники функциональных подразделений, обладающие достаточными знаниями о процессе и необходимым авторитетом в подразделении для эффективного внедрения СВК. Используют или каким-то образом задействованы в какой-либо из частей процесса, вовлечены в обсуждение рисков и контролей и отвечают за проведение самооценок в своих подразделениях. Должны хорошо понимать и разъяснять сотрудникам подразделений цель контроля и относящиеся к ней риски/лучшие практики, планы действий (возможности для улучшений и корректировочных действий),

результаты проведенных проверок и самооценок. Должны поддерживать фокус на достижении результата, удостовериться, что участники процесса обмениваются и понимают полученную информацию и что созданы условия для открытости и инициативности.

- Сотрудники – каждый сотрудник организации обязуется соблюдать обязательства по достижению целей организации, делегированных операционным руководством на его индивидуальный уровень, в то же время обеспечивая строгое соблюдение процедур внутреннего контроля, определенных как внутри компании в целом, так и внутри того структурного подразделения или проекта, за которым закреплён сотрудник.

- Структурные подразделения и владельцы бизнес-процессов осуществляют оценку рисков в своей деятельности для принятия своевременных и обоснованных решений, разрабатывают меры (планы действий) по реагированию на риски и улучшению внутреннего контроля и обеспечивают их внедрение.

- ЦРСУ осуществляет координацию оценки рисков в структурных подразделениях, разрабатывает методологию и проводит обучение, составляет тепловую карту рисков организации на основе информации от структурных подразделений, использует собственную оценку рисков и результаты оценки рисков структурных подразделений для планирования организационных преобразований и развития систем управления. Осуществляет сбор планов улучшения деятельности и координирует их внедрение, а также отслеживает сроки выполнения.

Третий уровень – мониторинг и постоянное улучшение деятельности:

- Служба внутреннего аудита содействует эффективному управлению группой через выполнение анализа и независимой оценки всех элементов СВК, предоставление рекомендаций операционному руководству.

- Генеральный директор согласовывает годовой план работы СВА и утверждает оценку существенных рисков. Получает отчеты СВА,

рассматривает рекомендации по повышению эффективности деятельности и устранению недостатков, утверждает планы корректирующих действий и контролирует их внедрение, принимает окончательное решение о целесообразности внедрения корректирующих действий либо об отказе от корректирующих действий и принятии ответственности за риски в случае спорных вопросов.

- Совет директоров рассматривает карты рисков, утверждает уровень риск-аппетита, перечень критичных рисков и мероприятия по реагированию. Утверждает годовой риск-ориентированный план работы СВА и изменения к нему, рассматривает отчеты СВА, в том числе информацию о выявленных нарушениях, и дает оценку эффективности внутреннего контроля. Принимает решения, направленные на совершенствование внутреннего контроля и управления рисками. Учитывает мнения профильных комитетов, в частности Комитета по аудиту и финансам.

- Внешние аудиторы удостоверяют финансовые отчеты группы после проведения общей оценки процедур внутреннего контроля и учетной политики.

- Государственные органы – организация обязуется соответствовать регулятивным правилам и законодательству РФ и контролируется проверяющими структурами государственных органов.

В рамках исследования была разработана должностная инструкция Директора по развитию, к которой описаны функции и обязанности при внедрении процесса постоянного улучшения деятельности. Для исключения отрицательного влияния на независимость и объективность, а также в целях предотвращения дублирования функций с владельцами бизнес-процессов не рекомендуется включать в функциональные обязанности Директора по развитию следующие аспекты:

- Управление бизнес-процессами и системами.

- Подотчетность и ответственность за управление рисками и постоянный контроль за деятельностью (она лежит на владельцах процессов и функциональных директорах).

- Непосредственное внедрение регламентов и внутренних документов (за исключением регламентации деятельности в своем подразделении).

- Навязывание процесса управления рисками.

- Принятие решений по мерам реагирования на риски и их внедрение.

- Установление и утверждение риск-аппетита (уровня риска).

- Предоставление гарантий эффективности процессов.

В целях осуществления мониторинга поддержания и выполнения Политики постоянного улучшения деятельности ЦРСУ должен выполнять следующие функции:

- инициировать процесс ежегодной переоценки рисков и внутренних контролей в процессах, в т. ч. подготавливать сводную карту оценки рисков на год;

- уточнять уровень внутреннего риска (не закрытого контролем) по результатам самооценок, проводимых владельцами процессов, внутренних и внешних аудитов и проверок.

Основным инструментом постоянного улучшения служит план действий в структурированном, унифицированном формате – **План улучшения деятельности**, составляемый по результатам проведенной оценки систем управления. План улучшения деятельности может быть составлен любым сотрудником (инициатором) на каждую проблему и состоит из 9 этапов, которые сгруппированы в цикл PDCA («Plan-Do-Check-Act»: планирование – действие – проверка – корректировка) – циклически повторяющийся процесс принятия решения. Этапами формирования плана улучшения деятельности являются: обнаружение проблемы, обоснование выбора проблемы, обзор

фактической ситуации, постановка цели, анализ причин, разработка действий, выполнение, изменение стандартов работы, оценка результатов, выводы на будущее. План улучшения деятельности пересылается инициатором после составления Директору по развитию.

Регистрация плана улучшения деятельности, анализ его на соответствие выявленным проблемам, отслеживание их статуса осуществляются Директором по развитию. После регистрации план улучшения деятельности передается на утверждение руководителю подразделения.

Для отслеживания статуса решения проблемы руководитель или владелец бизнес-процесса составляет отчет о выполнении плана улучшения деятельности согласно утвержденной форме. В случае необходимости переноса сроков внедрения плана руководитель уведомляет Центр координации систем управления извещением. Директор по развитию ведет Сводный план улучшения деятельности. ЦРСУ осуществляет мониторинг внедрения планов владельцами процессов, координирует предложения и дает рекомендации по улучшению деятельности, составляет каталог процессов и координирует оценку рисков процессов. Данная работа ведется при участии координаторов преобразований.

Внутренняя оценка выполнения Сводного плана улучшения деятельности и реализации Политики постоянного улучшения деятельности (определение степени соответствия выполненным мероприятиям стратегии развития систем управления, плану работы и программам) проводится путем проверки выполненной работы Директором по развитию, который ежемесячно докладывает Генеральному директору.

Выборочная проверка выполнения на этапе оценки результатов, подтверждающая внедрение плана улучшения деятельности, выполняется службой внутреннего аудита.

В рамках разработанной модели определен порядок взаимодействия службы внутреннего аудита, ЦРСУ и органов управления и контроля:

- В рамках реализации политики постоянного улучшения деятельности СВА осуществляет независимую оценку системы корпоративного управления, системы внутреннего контроля, системы управления рисками, информационных систем и информационной безопасности в ходе проверок, проводимых в соответствии с годовым планом работы СВА, графиками проведения внутренних аудитов и планами проверок и ревизий. Годовой план работы утверждается Советом директоров. Графики проведения аудитов и планы ревизий утверждаются Руководителем СВА, при этом руководители проверяемых подразделений обязаны согласовать даты проведения проверки в трехдневный срок. В отдельных случаях сроки проверок не согласовываются с проверяемыми подразделениями (внеплановые запросы членов Совета директоров, Генерального директора, признаки хищений и злоупотреблений, внезапные контрольные мероприятия).

- СВА имеет полный доступ к необходимой информации, документам, активам и персоналу всех подразделений и обществ организации для проведения периодических проверок. СВА уполномочена делать копии документов, иметь доступ на просмотр всех информационных систем, изучать и оценивать любые документы в ходе выполнения аудиторских заданий, направлять эти документы и/или соответствующую информацию Комитету по аудиту и высшему руководству, запрашивать и получать помощь сотрудников подразделений компании, доводить до сведения Комитета по аудиту и Генерального директора любые предложения по улучшению действующих систем, политик, процедур, методов ведения деятельности, при необходимости привлекать сторонних экспертов при выполнении аудиторских заданий.

- СВА вырабатывает соответствующие рекомендации по результатам проверок и консультирует владельцев бизнес-процессов, руководителей и координаторов внутреннего контроля и управления рисками по вопросам организации системы внутреннего контроля и управления рисками, при разработке планов мероприятий (корректирующих действий) по результатам

проведенных аудитов, а также осуществляет контроль выполнения планов мероприятий.

- СВА выполняет специальные проекты по запросу Генерального директора, Комитета по аудиту, Совета директоров, в том числе участвует в расследовании злоупотреблений, нарушений Политики по этике и внутренних документов, регулирующих вопросы деловой этики. При этом на СВА не должна возлагаться ответственность за расследование подобных случаев.

- В целях обеспечения объективности и независимости своей деятельности СВА административно подчиняется Генеральному директору и функционально Комитету совета директоров по аудиту, который также согласовывает кандидатуру руководителя СВА, назначаемого в порядке, определенном соглашением акционеров, согласовывает условия трудового договора с руководителем СВА, утверждает решения о поощрении (наказании) и прекращении его полномочий. Кроме того, Комитет совета директоров по аудиту утверждает ежегодный план деятельности, структуру и бюджет СВА.

- СВА обеспечивает эффективные коммуникации с ЦРСУ и владельцами процессов, позволяющие менеджменту оптимизировать принимаемые решения, обеспечить устранение недостатков и постоянное улучшение деятельности. Для этого СВА обсуждает результаты проверок и предоставляет руководителям проверяемых подразделений заключение по результатам проверок с описанием недостатков и рекомендациями по их устранению, включает мнение проверяемых подразделений в итоговые отчеты. Проводит неформальные встречи и консультации с Генеральным директором для обмена информацией о деятельности группы и рассмотрения отчетов по результатам проверок. Проводит формальные совещания с участием ключевых руководителей не реже 1 раза в месяц для рассмотрения ключевых нарушений, недостатков и статуса их устранения.

- СВА сообщает о результатах проверок в ЦРСУ для включения существенных замечаний и недостатков в Сводный план улучшения

деятельности и обеспечения разработки планов улучшения деятельности и мониторинга принятия мер реагирования.

- СВА обеспечивает эффективные коммуникации в рамках своих функций с Комитетом по аудиту и Советом директоров в целях их обеспечения объективной, своевременной, полной и качественной информацией для принятия решений и получения обоснованной уверенности (гарантий) в оценке степени достижения группой поставленных целей. Для этого СВА ежеквартально представляет отчет о проделанной работе Комитету по аудиту, а также отчеты по результатам проверок и сводный ежегодный отчет, содержащий оценку состояния СВК, а также мнение руководства и описание мер, принятых руководством, и планов корректирующих действий по существенным рискам, нарушениям и недостаткам. Отчеты могут предоставляться членам Комитета по аудиту в электронном виде. В случае обнаружения признаков мошенничества и злоупотреблений со стороны руководства группы руководитель СВА информирует о них напрямую Комитет по аудиту и Совет директоров без получения мнения руководства группы. Руководитель СВА информирует Комитет по аудиту о существующих ограничениях, препятствующих СВА эффективно выполнять поставленные задачи.

- Руководитель СВА принимает участие в заседаниях Комитета по аудиту и имеет постоянный, прямой доступ к Генеральному директору, а также к Председателю совета директоров и председателю Комитета по аудиту, в любое время, оправданное обстоятельствами.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, необходимой предпосылкой организационных изменений и преобразований бизнес-процессов в организациях различных отраслей промышленности, в том числе для стимулирования управленческих инноваций, является создание адекватных организационных условий для обеспечения на

разных уровнях организации возможностей эффективного использования имеющихся ресурсов [5]. Решение этой задачи возможно путем осуществления комплекса целенаправленных организационных мер, направленных на структурирование компонентов процесса управления организационными изменениями и постоянного (циклического) улучшения деятельности в рамках специально созданной инновационной системы или проекта при координирующей роли специального выделенного для решения этой задачи подразделения или руководителя.

Мировая практика и опыт ведущих российских предприятий показывают: построение эффективной системы внутреннего контроля важно не только для акционеров и собственников компании, но и для самой организации и ее сотрудников, поскольку правильно организованный контроль позволяет качественно и эффективно реализовывать бизнес-задачи. А это, в свою очередь, открывает большие перспективы развития для компании и для сотрудников.

Весной 2009 года крупнейший российский автопроизводитель АвтоВАЗ стоял на пороге банкротства: у завода были долги перед банками и поставщиками, производство автомобилей сократилось почти втрое по сравнению с докризисными временами. Однако за три с половиной года работы удалось не только вывести завод из кризиса, но и заложить устойчивую базу дальнейшего роста. Реализация представленной методологии в рамках Программы инновационного развития позволила АвтоВАЗу стать лидером российского авторынка, повысить устойчивость компании в долгосрочной перспективе и создать условия для дальнейшего развития и инноваций. В современном мире бизнеса без построения эффективной системы внутреннего контроля и управления рисками невозможен успех крупного предприятия. Многие российские компании сегодня также осознали важность этой функции. АвтоВАЗ – не исключение.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Жабин А. П., Кислинская М. В. Управление предприятиями. Оценка качества систем управления и повышения конкурентоспособности. – LAP LAMBERT Academic Publishing, Saarbrücken, 2012.
2. Круглов М. Г. О проблемах инновационного развития в России // Инновации XXI века. – 2014. – № 2. – С. 10-18.
3. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М. : Дело, 1994.
4. Печерская Э. П., Жабин А. П., Гришина П. Ю. Интегрированные экономические системы: внутренний контроль и оценка рисков // Инновации XXI века. – 2014. – № 3. – С. 20-28.
5. Zhabin A. P., Afonin Y. A., Dobrenkov V. I., Scalberg E., Kropp F. Contemporary control mechanisms of social change. – University of Houston, 2013.

ГЛАВА 6. АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ЭТИКИ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО

ВВЕДЕНИЕ

Построение демократического правового социального федеративного государства требует создания адекватной системы государственной службы, формирования высококомпетентного, нравственного персонала аппарата государственного управления. В связи с этим все большее значение приобретает профессиональная этика, нравственная культура государственных служащих, должностных лиц и руководителей органов государственной власти.

В государственной службе должны соблюдаться этические нормы и правила человеческого общежития, исторически сложившиеся нравственные устои народов, населяющих территорию Российской Федерации, традиции жить по законам правды и справедливости, выражать сострадание и заботу о людях, проявлять бескорыстное милосердие, совесть и скромность, осуществлять саморазвитие чувств социальной справедливости.

Не менее значимы для государственной службы такие качества служащих, как патриотизм, гражданственность, мужество при противодействии антиконституционному или противоправному поведению; лояльность, порядочность в служебных и личных отношениях, честность, ответственность, корректность, терпимость к иным правомерным и нравственным позициям, скромность и умение вести конструктивный диалог и находить целесообразные и рациональные решения, неподкупность, осмотрительность в выборе ближайшего окружения, умеренность в материальных потребностях и бескорыстие.

Государственный служащий обязан разделять этические ценности современной демократии: свободы, равенства перед законом и судом, понимание того, что носителем суверенитета и единственным источником власти в России является ее народ; соблюдать нормы профессиональной этики,

регламентирующие служебное поведение государственного служащего в определенной должностным регламентом сфере управленческих отношений, соблюдать государственную и служебно-должностную дисциплину.

Нравственным долгом государственного служащего является соблюдение делового этикета, служебной субординации, поддержание ровных, доброжелательных деловых отношений с коллегами по службе, стремление к сотрудничеству. Высказывание своей позиции по служебным вопросам должно исключать повышенную эмоциональность, грубость, бестактность, использование лексики, унижающей человеческое достоинство и дискриминирующей собеседника, интриганство, подсиживание, провокации в целях дискредитации кого-либо из корыстных побуждений.

Бесспорным является тот факт, что вне общения нет личности. Но процесс общения не может носить спонтанного, непредсказуемого характера. Чтобы он протекал нормально, бесконфликтно и приводил к ожидаемым и значимым для обеих сторон результатам, он должен подчиняться определенным правилам внешнего поведения, совокупность которых обозначается понятием «этикет».

Этикет государственного служащего (деловое поведение) – установленный порядок служебного поведения государственных служащих в общении с населением, коллегами по службе, представителями других органов и ветвей власти, средствами массовой информации, гражданского общества.

На государственной службе, где отношения строятся на основе субординации, каждый вид общения (подчиненного и начальника, коллег, чиновника и посетителя) обладает достаточной спецификой и подчинен своим, выработанным практикой правилам этикета, ориентированного на честь и достоинство как высшую ценность.

Этикет на государственной службе выполняет различные функции. Выделяют информационную функцию, функцию стандартизации моделей

индивидуального и группового поведения, функцию социального контроля и социального влияния, функцию создания психологического комфорта.

Нормы этикета информируют о том, как следует вести себя государственному служащему в той или иной конкретной служебной ситуации и какого поведения следует ожидать от коллег, от начальника или от подчиненных. Стандартизируя поведение каждого члена коллектива, этикет помогает им, не задумываясь, порой почти бессознательно, выбирать линию поведения в соответствии с реальной обстановкой и ожиданиями окружающих, не рискуя попасть в неловкое или затруднительное положение или вызвать осложнения в отношениях с другими. Следование принятым правилам поведения у каждой из сторон общения укрепляет уверенность в правильности своих действий, рождает самоуважение, создает чувство психологического комфорта.

6.1 ЭТИКА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ КАК ЕДИНСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ И УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ СИСТЕМ

Государственная служба – специфический вид деятельности, связанный с осуществлением политики государства и реализацией от имени государства основных экономических, социальных и политических программ среди населения. Истоки государственной службы ищут в истоках формирования государства, так, в XX в. до н. э. в Древнем Шумере произошло первое восстание за социальную справедливость против государственного аппарата, там же появились зачатки двухпалатного парламента и этических правил государственной службы.

Древняя Греция и Императорский Рим сыграли большую роль в образовании этики государственной службы как прообразы современных буржуазных государств. В них были подвергнуты анализу природа власти, в философии начали формироваться понятия «власть», «взаимодействие с обществом», «роль права».

В современном деловом мире интерес к этике усилился в связи с проблемой формирования психологического климата в коллективе, влияющего на успех деятельности, как органов власти, так и любых предприятий и организаций.

Сложившиеся нормы нравственности являются результатом длительного по времени процесса становления взаимоотношений между людьми, как в обществе, так и в семейной жизни.

Нравственные отношения людей в трудовой сфере регулирует профессиональная этика.

Профессиональная этика – это совокупность моральных норм, которые определяют отношение человека к своему профессиональному долгу.

Содержанием профессиональной этики являются кодексы поведения, предписывающие определенный тип нравственных взаимоотношений между людьми и способы обоснования данных кодексов.

Профессиональная этика изучает:

- отношения трудовых коллективов и каждого служащего в отдельности;
- нравственные качества личности служащего, которые обеспечивают наилучшее выполнение профессионального долга;
- взаимоотношения внутри профессиональных коллективов и специфические нравственные нормы, свойственные для конкретной профессии;
- особенности профессионального воспитания.

Самым широким понятием в сфере профессиональной этики является служебная этика. Под служебной этикой понимают совокупность наиболее общих норм, правил и принципов поведения человека в сфере его профессиональной, производственной и служебной деятельности. Эти нормы должен соблюдать каждый человек, начавший работать. Количество этих норм невелико. Подавляющая часть их формулируется в предельно общем виде, с

тем, чтобы быть детализированными применительно к конкретным видам деятельности.

Можно сформулировать общие требования служебной этики:

1. Дисциплинированность. Конкретизация этого понятия происходит в зависимости от специфики и содержания труда. Например, в животноводстве понятие дисциплинированности будет определяться жизненными циклами тех животных, за которыми ухаживают.

2. Сбережение материальных ресурсов, предоставляемых работнику для осуществления производственной деятельности. Эти ресурсы могут быть самыми разными. Необходимость восполнять утраченные ресурсы тяжким грузом ложится на прибыль и себестоимость продукции, отсюда требование сводить потери к минимуму. В эту норму входит сбережение тепла, зданий, техники, материалов и т. д.

3. Корректность межличностных отношений. Человек в сфере своей трудовой деятельности должен вести себя таким образом, чтобы как можно меньше возникало межличностных конфликтов и чтобы другим людям было комфортно работать рядом с ним при прямом и косвенном межличностном контакте. Все эти требования делятся на две подгруппы. Первая подгруппа включает в себя требования в межличностных контактах по горизонтали (подчиненный – подчиненный, руководитель – руководитель). Вторая подгруппа включает в себя требования в межличностных контактах по вертикали (подчиненный – руководитель). Тут главное требование к подчиненному – признание самого права руководителя отдавать распоряжения, что включает функциональные обязанности, принятые на себя человеком по трудовому договору.

Те ситуации, в которых оказываются люди в процессе выполнения своих профессиональных задач, оказывают сильное влияние на формирование профессиональной этики. В процессе труда между людьми складываются

определенные моральные отношения. В них есть ряд элементов, присущих всем видам профессиональной этики:

— во-первых, это отношение к общественному труду, к участникам трудового процесса;

— во-вторых, это те моральные отношения, которые возникают в области непосредственного соприкосновения интересов профессиональных групп друг с другом и обществом.

К некоторым видам профессиональной деятельности общество проявляет повышенные моральные требования. В основном это такие профессиональные сферы, в которых сам процесс труда требует согласованности действий всех его участников. Здесь речь идет в первую очередь о должном исполнении своих профессиональных обязанностей (это профессии из сфер услуг, транспорта, здравоохранения, воспитания). Трудовая деятельность людей этих профессий не поддается предварительной регламентации, не уместается в рамках служебных инструкций. Следовательно, профессиональная мораль должна рассматриваться в единстве с общепринятой системой морали. Нарушение трудовой этики сопровождается разрушением общих моральных установок, и наоборот.

Можно определить профессиональную этику государственного служащего — это система нравственных, моральных, этических норм, регулирующих служебное поведение государственных служащих на основе принципов служения народу, обществу и государству, социальной справедливости, равенства, патриотизма, лояльности, незапятнанной чести, достоинства и неподкупности.

Существенную роль в формировании этики государственной службы оказали исторические реалии формирования государственной службы в той или иной стране. Они делали этические требования более конкретными, обусловленными историческими реалиями данной страны.

Государственная служба предполагает наличие у каждого работающего того или иного объема властных распорядительных полномочий, поэтому этика государственной службы включает в себя все основные элементы этики и культуры управления (принятие решения, его подготовка, реализация, предвидение последствий принятых решений и т. д.). На разных уровнях государственной службы объем властно-распорядительных полномочий различен. На низовых уровнях объем этих полномочий невелик в силу жесткой централизации деятельности государственной службы, рядовые работники выполняют исполнительские функции, но тем не менее определенный набор властных полномочий у них есть.

Этика государственной службы включает в себя целый ряд элементов этики идеологизированных систем, а именно:

- требование подчинения основных личных качеств специфике достигаемой (реализуемой) идеи;
- исключение всех тех, кто не способен применять те методы и способы, которые необходимы для достижения поставленных целей.

Традиционная структура государственной службы с пирамидальным и линейным устройством, с распорядительными методами администрирования складывалась веками и в относительно неизменном виде существовала до второй половины XX века. Проблемы возникли с вступлением мира в цивилизацию индустриального общества и переходом к постиндустриальной цивилизации. Страны Западной Европы и Америка достигли индустриальной стадии развития к 30-м годам XX века, но за время Второй мировой войны были отброшены в своем развитии назад. К 50-м гг. прошлого столетия большинство стран восстановили свой потенциал, и начался переход к постиндустриальному обществу. Процессы, происходящие в мире, усложнились. Преобразования не просто ускорились, а спрессовались. Существенно осложнило положение и проявление глобальных проблем человечества (экологический кризис, накопление запасов оружия массового

поражения и т. д.). Традиционная этика государственной службы, сформировавшаяся за предшествующую историю, во многом перестала работать, выполнять свои функции регулятора отношений как внутри государственной службы, так и в отношениях государственной службы с населением. Она перестала успевать за быстро меняющейся ситуацией.

В изменении этики государственной службы оформилось несколько тенденций, которые являются предметом осмысления как учеными, так и практиками, занимающимися проблемами развития морали в сфере государственного управления.

Основные направления, по которым происходили изменения в традиционной системе государственной службы:

1. Изменения в организационной стороне госслужбы: появление штабных подразделений (в администрации президента есть социологический центр), появление института советников.

2. Возникновение вне традиционной структуры государственного управления подразделений, организованных по матричному типу, для работы над проектами.

3. Перераспределение функций между уровнями управления в сторону увеличения прав и возможностей на уровне территорий (децентрализация управления). Эта тенденция стала проявляться уже с 70-х гг. прошлого века.

4. Нарастание глобальных проблем и необходимость объединения усилий по их решению привело к ускоренному процессу создания разнообразных международных организаций и структур, координирующих деятельность государств по тем или иным вопросам. Появление таких организаций заставило задуматься о необходимости сближения как правовых норм функционирования государственных аппаратов, а это, в свою очередь, привело к появлению базовых образовательных центров, готовящих управленцев высших звеньев, так и о постепенном сближении этических кодексов госслужб. Это стало веянием времени.

5. Постепенный перевод государственной службы на рельсы умеренной либерализации. В одних странах это произошло резко (в Великобритании при Маргарет Тэтчер), в других более плавно (страны Восточной Европы). Россия тоже провозглашает переход на умеренную либерализацию. Государства постепенно освобождают себя от заботы о потребностях людей и от выполнения взятых ранее на себя социальных гарантий населению. Это связано с нарастанием кризисных явлений в мировой экономике с постоянным удорожанием всего процесса функционирования государства.

6. Значительное и очень быстрое преобразование технической оснащённости деятельности государственной службы (компьютеризация деятельности, образование единых коммуникативных систем, связь), изменение всей системы канцелярских предметов, оснащения. Такое преобразование, с одной стороны, труд упростило, а с другой – поставило перед большими отрядами госслужащих совершенно новые проблемы, в том числе переосмысление характера ответственности, необходимость приобретения новых навыков в принятии решений, в понимании своего долга и т. д.

7. Сращивание этики государственной службы и этики (морали) политики.

Основными причинами перечисленных изменений служат, прежде всего, изменения цивилизации, в целом такие, как глобализация экономики и потеря малыми и средними городами развитых стран налогооблагаемой базы при переводе предприятий в страны с развивающейся экономикой и дешевой рабочей силой; процессы дефедерализации и децентрализации управления в системе государственной службы и муниципального управления и формирование большей автономности деятельности органов управления на местах; продолжающееся в условиях перехода в постиндустриальную цивилизацию расслоение общества на все меньшие по численности и существенно различающиеся по интересам слои и группы населения и т. д.

В системе государственной службы всегда существовали официальные или формальные способы отслеживания поведения государственных чиновников на соответствие их стандартам, предъявляемым в данный период к госслужащим. В настоящее время – на соответствие должностному регламенту и федеральному и региональному законодательству.

Особо выделим основные принципы профессиональной этики государственного служащего.

Прежде всего, исходным для профессиональной этики государственного служащего является принцип гуманизма, т. е. уважительного отношения к каждой человеческой личности, понимания ее неповторимости, самодостаточной ценности. Принцип гуманизма противостоит чисто утилитарному отношению к личности, рассмотрению ее, главным образом, как средства достижения каких-то иных, пусть и достаточно важных целей.

Принцип гуманизма закрепляет нравственную основу делового этикета. Он конкретизируется в требованиях, обращенных к культуре взаимоотношений и включающих вежливость во всем многообразии ее оттенков: корректность, учтивость, любезность, деликатность, тактичность, скромность, точность. Кредо принципа гуманизма: добрые отношения являются залогом плодотворного сотрудничества, выступая одним из наиболее действенных мотиваторов трудовой деятельности, неотъемлемой частью организационной культуры.

В каждой конкретной ситуации мы выбираем соответствующую данной ситуации форму вежливости, а именно корректную вежливость, которая позволяет, не нарушая этикета, дать понять человеку наше отношение к его поступку. Корректность позволяет сторонам сохранить чувство собственного достоинства и не унизить другого.

Другая форма вежливости – учтивость, почтительная вежливость. В служебных отношениях почтительная форма вежливости служит надежным способом защитить и достоинство подчиненного, и авторитет руководителя,

соблюдая служебную иерархию, оказать уважение начальнику без тени услужливости и унижения и «почтить» вниманием подчиненного без высокомерия и чванства. Учетливость не имеет ничего общего с услужливостью и подобострастием в чиновной среде.

Яркое проявление гармонии внутренней и внешней культуры человека – деликатность, свойство действительно воспитанных, интеллигентных людей, высшее выражение доброжелательности, предупредительности и приветливости.

Вежливость в служебных отношениях – не самоцель, а средство создания и сохранения в коллективе здорового морально-психологического климата, а у каждого сотрудника – чувства психологического контроля и защищенности. Она помогает предупреждать возникающие недоразумения и делать общение более приятным.

Вежливости всегда сопутствует тактичность – то чувство меры, которое позволяет человеку точно улавливать границу между тем, что можно и чего нельзя. Она помогает предупредить ситуацию, вызывающую неловкость, а если она все-таки возникает – не заметить ее. Тактичный руководитель не станет «распекать» подчиненного за совершенную им ошибку в присутствии посторонних лиц. Тактичный человек не станет бесцеремонно делать замечания новому или более молодому сотруднику, не позволит себе безапелляционных высказываний, увидев на лице сослуживца тень озабоченности или огорчения, не будет назойливо допытываться о причинах его состояния. Он не будет давать непрошенные советы, вмешиваться в личные дела и распространять информацию личного характера, полученную в конфиденциальном порядке.

Одно из требований служебного этикета – скромность. В. Даль определяет скромного человека прежде всего как умеренного в своих требованиях, невзыскательного для себя, не ставящего свою личность наперед, приличного, тихого в обращении, противопоставляя этим качествам самоуверенность, самонадеянность, самолюбивость, заносчивость, наглость,

нахальство. К сожалению, это понятие в общественном сознании в последнее время в значительной мере девальвировалось, утратив свой первоначальный смысл, и стало нередко ассоциироваться с неуверенностью, робостью, застенчивостью и посредственностью, с которыми, как полагают, не проживешь.

Таким образом, принцип гуманизма как важнейший принцип современного этикета, конкретизированный в требованиях вежливости, скромности, точности, имеет глубокую нравственную основу. Вытекающие из него конкретные правила поведения выступают внешним проявлением уважения к человеку. В противном случае никакие изысканные манеры, никакая утонченная речь не способны скрыть отсутствия подлинной культуры, ущербности воспитания. А неуважение к другим людям – признак отсутствия самоуважения.

Принцип гуманизма – основополагающий, но не единственный принцип, лежащий в основе этикета государственного служащего. Нестандартные служебные и жизненные ситуации постоянно ставят человека перед проблемой выбора модели поведения, опираясь лишь на здравый смысл. Принцип целесообразности действий – вот то, что во многом определяет поведение государственного служащего во взаимоотношениях с окружающими в служебной ситуации.

С принципом гуманизма пересекается принцип оптимизма (профессионального). Так, государственному служащему не просто выполнять свои обязанности без веры в то, что его усилия, его труд, как принимаемые, так и выполняемые им решения способствуют развитию государства, укреплению принципов демократии, законности и правопорядка. Эта вера возвышает и помогает развить доброе начало в человеке.

Любая деятельность, особенно та, которая непосредственно направлена на человека, должна быть осенена, одухотворена высокой идеей. Поэтому профессиональная этика государственного служащего должна включать в себя

принцип патриотизма. Очевидно, что любовь к Родине не может сочетаться с пренебрежительным отношением к другим странам, другим народам. Если вспомнить рассуждения Аристотеля о золотой середине, то патриотизм можно представить как середину между двумя крайностями: между национальной кичливостью и приниженностью, заискиванием перед всем иностранным. Истинный патриотизм включает в себя конструктивное отношение к достижениям других народов.

Пятый принцип, на котором основываются требования современного делового этикета, – принцип эстетической привлекательности поведения и внешнего облика работника госучреждения. Неопрятно одетый, размахивающий руками и постоянно гримасничающий или угрюмо насупленный, в азарте спора загоняющий вас в угол или небрежно, не глядя на вас, протягивающий для приветствия высокомерно протянутую ладонью вниз руку, громко разговаривающий и шумно борющийся со своим насморком человек вряд ли вызовет симпатию и доставит удовольствие от общения с ним. Некрасивое, лишённое изящества и привлекательности поведение оскорбляет эстетические чувства окружающих и воспринимается как проявление неуважения к ним.

Один из важных и могущественных принципов современного служебного этикета, ломающий стереотипы общепринятых представлений о правилах хорошего тона, – принцип субординации, диктующий внешний рисунок поведения служащих во многих ситуациях делового общения. Сама природа управления персоналом на государственной службе диктует необходимость и целесообразность строгой субординации трудовых отношений: «сверху вниз» и «снизу вверх» (между руководителями и подчиненными) и «по горизонтали» (между сотрудниками одного должностного статуса).

В последнее время в практику трудовых отношений на государственной службе все активнее начинает входить новый стиль управления персоналом (его называют партиципативным стилем), отличительные черты которого:

открытость, информированность, доверительность отношений, делегирование полномочий подчиненным и т. д. Этот стиль, обращенный к сознанию и внутренним мотивам поведения человека, рассчитан на паритетные отношения руководителя и подчиненного, на их взаимную поддержку и социальные взаимоотношения.

Вместе с новым стилем управления в этике деловых отношений государственных служащих утверждается принцип паритетности, мирно уживающийся с принципом субординации. Известно, что эффективность обсуждения деловых проблем возрастает тогда, когда в интересах дела все чувствуют себя равными в высказывании своей позиции, взглядов, аргументов, независимо от занимаемой должности, статуса, стажа работы, возраста и т. д.

Знание основных принципов современного делового этикета позволяет человеку достаточно уверенно ориентироваться в любой нестандартной ситуации, не попадать впросак и не совершать ошибок, позволяющих окружающим усомниться в его воспитанности, что могло бы нанести серьезный урон его имиджу.

Интеллигентность государственных служащих должна определяться не только уровнем образованности, но и соблюдением этических принципов законности, справедливости, гуманности, ответственности и беспристрастности. Также она должна сочетаться с умением облечь исповедуемые ими нравственные принципы в соответствующие формы внешнего поведения, основу которого составляют уважение к человеку и его достоинству, вежливость, тактичность, скромность, точность, эстетическая привлекательность поступков в сочетании с целесообразностью и здравым смыслом.

Основные понятия и принципы профессиональной этики государственного служащего образуют ее каркас, который наполняется «плотью и кровью» в различных житейских ситуациях.

6.2 РОЛЬ ПРАВА В ФОРМИРОВАНИИ И РАЗВИТИИ ЭТИКИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

Государственный служащий – это лицо государства и нации, залог успешного функционирования государства. Поэтому существует ряд качеств, которыми госслужащий должен обязательно обладать. В связи с этим право играет решающую роль в организации государственной службы.

Очевидно, что с этическими нормами человек знаком с детства. Они не только присутствуют в многообразии ежедневных взаимоотношений, но и регламентируются, контролируются и оцениваются культурными нормами взаимодействия в общественной жизни, а также в профессиональной деятельности, которая, согласно А. И. Турчинову, предстает перед человеком как конструированный способ выполнения чего-либо, имеющий нормативно установленный характер [9].

Термин «этика» – древнегреческого происхождения (греч. *ethika*), первоначально это слово означало местопребывание живых существ, а позднее – образец, привычку, нрав и др. Примечательно, что термин «мораль» произошел от аналога древнегреческого слова «этика» (лат. *moralitas* от *moralis* – относящийся к нраву, характеру, складу души, привычкам). Русский же термин «нравственность» появился в русских словарях в конце XVII в. как эквивалент древнегреческого термина «этика» и латинского «мораль» [19]. В современной мировой науке не выработано по этому вопросу единых позиций, и наиболее широко эти термины используются в качестве синонимов, исходя из их этимологии. Объектом этики как науки является мораль, нравственность.

Согласно Е. В. Охотскому этика государственной службы выступает аккумулятором единения государственного администрирования, права и общественной морали [5], а ее главной целью, по словам Сократа и Платона, является объединение блага, истины и красоты.

В специальной литературе этика поведения государственного служащего рассматривается в качестве атрибута профессионализма, а также управленческой компетенции. Этика поведения государственного служащего имеет сложный характер, что, в свою очередь, преломляется в практике издания соответствующих законов, кодексов и иных официальных предписаний [1], которые формируют единое морально-этическое пространство государственной службы.

Именно в них формируются такие измерения морально-этического пространства государственной службы, как гуманизм, верность служебному долгу, гражданственность, патриотизм, профессиональная честь, искренность, честность и правдивость, доброжелательность, чуткость и отзывчивость, а также корректность, деликатность и пунктуальность.

Нет необходимости доказывать, насколько востребованы в профессионально-служебной деятельности гражданского служащего перечисленные выше нравственные качества-нормы.

Все эти моменты определены в настоящее время Федеральным законом «О государственной гражданской службе РФ» [12], Указом Президента РФ «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» [10] и «Типовым кодексом этики и служебного поведения государственных служащих РФ и муниципальных служащих» [8].

В частности в Федеральном законе «О государственной гражданской службе РФ» статья 18 называется «Требования к служебному поведению гражданского служащего». Эти требования к служебному поведению гражданского служащего можно классифицировать по трем видам содержащихся в данной статье норм:

- 1) предписывающие (как требуется поступать с точки зрения профессиональной морали гражданского служащего);
- 2) запретительные (что недопустимо в рамках служебного поведения);

3) рекомендательные (как следует вести себя в той или иной ситуации в служебное и неслужебное время).

К первой группе можно отнести следующие требования:

1) исполнять должностные обязанности добросовестно, на высоком профессиональном уровне;

2) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют смысл и содержание его профессиональной служебной деятельности;

3) осуществлять профессиональную служебную деятельность в рамках установленной законодательством РФ компетенции государственного органа;

4) соблюдать нейтральность, исключая возможность влияния на свою профессиональную служебную деятельность решений политических партий, других общественных объединений, религиозных объединений и иных организаций; проявлять уважение к нравственным обычаям и традициям народов РФ;

5) учитывать культурные и иные особенности различных этнических и социальных групп, а также конфессий;

6) способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию.

Ко второй группе относятся требования:

1) не оказывать предпочтения каким-либо общественным или религиозным объединениям, профессиональным или социальным группам, организациям и гражданам;

2) не совершать действий, связанных с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

3) соблюдать ограничения, установленные федеральными законами для гражданских служащих;

4) не совершать поступков, порочащих его честь и достоинство;

5) не допускать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету государственного органа.

К третьей группе требований относятся:

- 1) проявлять корректность в обращении с гражданами;
- 2) соблюдать установленные правила публичных выступлений и предоставления служебной информации.

Необходимость разработки и закрепления в законе требований к служебному поведению гражданских служащих связана с рядом причин:

1) в статье 18 Закона в сжатом виде и в прикладной форме отражены сущность и специфика деятельности гражданских служащих как социальной профессиональной группы;

2) нравственная направленность кадровой политики нашла отражение в законе, руководствуясь которым, можно судить об основных моральных принципах и нормах этой политики;

3) закон является инструментом самой кадровой политики в органах государственной власти, на его основе происходит формирование кадрового состава гражданских служащих и регулируется их деятельность.

Отношение к включению в нормативные правовые акты требований к служебному поведению гражданских служащих неоднозначно. Существует мнение, что закрепление законом моральных норм и требований – это формальное, искусственное действие.

Другая точка зрения заключается в том, что систематизация нравственных, моральных требований к гражданским служащим помогает им ориентироваться в поведенческих действиях и выступает в качестве критериев оценки сложных нравственных проблем поведения служащих.

Социологический опрос показывает, что качество профессиональной деятельности госслужащих оценивается невысоко и населением, и самими служащими. Исходя из пятибалльной системы, на «отлично» и «хорошо» оценивают работу госслужащих лишь 9,5% респондентов из числа граждан.

Почти половина самих госслужащих (47,6% ответов) оценивают работу своих коллег «отрицательно» и «скорее отрицательно». Это свидетельствует о пока еще низкой культуре деятельности госслужащих [4].

Требования к служебному поведению должны определять систему нравственных стандартов, конкретных норм поведения гражданских служащих при реализации полномочий государственных органов. Требования определяют, в том числе, и этические нормы служебного поведения. Мораль гражданского служащего не может основываться только на собственном представлении о нравственности, она определяется и общественными потребностями. Законодатель при закреплении требований к служебному поведению опирался на реальные нравы и традиции, соотносил требования с системой ценностей, существующих в обществе, исторически сложившимися представлениями о морали.

Большинство требований к служебному поведению гражданского служащего связано с обязанностями гражданского служащего (ст. 15), правами (ст. 14), ограничениями (ст. 16), запретами (ст. 17) [12].

Необходимо отметить, что сложности при практической реализации положений Закона о служебном поведении связаны с:

- 1) субъективностью и поливариантностью оценки моральных, этических, нравственных категорий;
- 2) отсутствием интеграции современного российского общества посредством единой морали, отрицанием сложившихся ранее нравственных норм и ценностей;
- 3) невозможностью учесть весь спектр поведенческих стратегий и сложностью определения адекватных санкций за нарушение требований к служебному поведению.

Требования к служебному поведению должны соответствовать утвердившейся политической и правовой системе, то есть не должны, в первую очередь, противоречить нормам права, представленным в Конституции РФ,

концепции прав человека. Нравственная составляющая поведения гражданского служащего не может складываться по формуле «все, что не запрещено законом, разрешено»; формальная процедура и нормативные положения не отменяют моральных оценок и суждений, основанных на общечеловеческих нормах нравственности.

В Законе нельзя предусмотреть все нравственные коллизии, возникающие в практической деятельности гражданского служащего. Статьи Закона не заменяют и личного морального выбора, позиции и убеждений человека, его совести.

Зарубежная практика организации государственной службы свидетельствует о позитивных результатах внедрения требований к служебному поведению служащих. Одним из наиболее известных является Моральный кодекс американского общества государственного управления, в котором содержатся принципы поведения служащих. Кроме того, можно упомянуть Международный кодекс поведения государственных должностных лиц [2] и Модельный кодекс поведения для государственных служащих [3].

Следует подчеркнуть, что для оценки этического поведения госслужащего требуется более высокий стандарт, чем тот, который применяется для оценки нравственности других граждан. Требования к поведению гражданского служащего должны быть более строгими, чем обычные моральные нормы. К недостаткам ст. 18 Закона можно отнести то, что, по сути, не определены процедуры принятия нормативных актов государственных органов о служебном поведении, конкретизирующих деятельность служащих применительно к отдельным сферам и специфике целей и функций органов власти, не определены способы контроля и санкции за нарушения.

Указом Президента РФ «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» [10] рекомендовано не только госслужащим, но и лицам, замещающим государственные должности РФ,

государственные должности субъектов РФ и выборные муниципальные должности, придерживаться принципов, утвержденных Указом, в части, не противоречащей правовому статусу этих лиц. Указ Президента РФ призывает гражданских служащих:

- соблюдать нормы служебной профессиональной этики и правила делового поведения;
- проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и представителями организаций;
- проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России, учитывать культурные и иные особенности различных этнических и социальных групп и конфессий;
- соблюдать установленные в государственном органе правила публичных выступлений и предоставления служебной информации.

Указ был принят в целях повышения доверия общества к государственным институтам, обеспечения условий для добросовестного и эффективного исполнения госслужащими должностных (служебных) обязанностей, исключения злоупотреблений на государственной службе.

Впервые в Указе Президента РФ было дано определение понятию «конфликт интересов» – это ситуация, когда личная заинтересованность влияет или может повлиять на объективное исполнение должностных обязанностей. Определен и порядок действий служащего при угрозе возникновения конфликта интересов, а именно: служащий обязан сообщить об этом непосредственному руководителю и выполнять его решение, направленное на предотвращение или урегулирование конфликта интересов.

Целью «Типового кодекса этики и служебного поведения государственных служащих РФ и муниципальных служащих» является установление этических норм и правил служебного поведения госслужащих для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета гражданских служащих, доверия

граждан к государственным органам и обеспечение единых норм поведения гражданских служащих.

Названия статей Кодекса [8] говорят сами за себя:

- Основные принципы служебного поведения государственных и муниципальных служащих.

- Соблюдение законности.
- Требования к антикоррупционному поведению.
- Обращение со служебной информацией.
- Этика поведения государственных и муниципальных служащих, наделенных организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим государственным или муниципальным служащим.

- Служебное поведение.
- Внешний вид государственного или муниципального служащего.
- Ответственность государственного и муниципального служащего за нарушение Кодекса.

Нарушение госслужащим положений Кодекса подлежит моральному осуждению на заседании соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению.

Разные вопросы взаимодействия государственных служащих с населением определены также следующими законами:

- Федеральный закон «О порядке рассмотрения обращений граждан РФ» [16];

- Федеральный закон «О противодействии коррупции» [17];

- Федеральный закон «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления» [14];

- Федеральный закон «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг» [15].

Важные аспекты работы со служебной информацией ограниченного распространения отражены в целом ряде нормативных актов [6; 7; 11; 13].

Любой орган власти должен предпринимать определенные действия по сохранению секретной информации, а именно:

- формировать у госслужащих ощущение включенности в дружный коллектив;
- добиваться осознания, что разглашение служебной информации принесет ущерб не только органу власти, но и самому служащему;
- стимулировать служащих к сохранению режима секретности;
- проинформировать всех о конкретных мерах ответственности за разглашение информации.

Как минимум три локальных нормативных акта, утвержденных руководителем, должны быть разработаны в каждом органе власти для регламентации работы со служебной информацией [18]:

1. Перечень сведений, отнесенных к служебной информации.
2. Перечень лиц, работающих со служебной информацией.
3. Инструкция по работе со служебной информацией.

Эти акты полностью определяют поведение служащих, имеющих доступ к служебной информации ограниченного доступа.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Другой профессии, в деятельности которой право играло бы такую большую роль, нет. Право в обеспечении морали государственных служащих доминирует. Таким образом, в государственной службе право является главным регулятором отношений между людьми внутри системы государственной службы и с внешним миром.

Смысл регулирования профессионального поведения госслужащих:

1. Обеспечить интересы общества и граждан, минимизировать риск злоупотребления служебным положением чиновника.

2. Защитить самих государственных служащих от преувеличенных требований обращающихся граждан.

3. Обосновать необходимые и разумные методы социального контроля за деятельностью государственных служащих, поскольку начинающие и даже опытные чиновники вынуждены считаться с тем, что общество постоянно проявляет повышенный интерес к поведению государственных служащих.

Цель права – унифицировать и стандартизировать поведение государственных служащих с тем, чтобы ни частая сменяемость, ни малый объем общения населения с чиновником не могли повлиять на восприятие фигуры чиновника как представителя государства.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Государственная служба: Энциклопедический словарь / под. общ. ред. В. К. Егорова, И. Н. Барцица. – М. : Изд-во РАГС, 2009. – С. 413-414.
2. Международный кодекс поведения государственных должностных лиц. Резолюция 51/59 Генеральной Ассамблеи ООН от 12.12.1996 [Электронный ресурс]. – URL: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/int_code_of_conduct.shtml (дата обращения: 12.04.2014).
3. Модельный кодекс поведения для государственных служащих. Приложение к Рекомендациям Комитета министров Совета Европы «О кодексах поведения для государственных служащих» от 11.05.2000 № R (2000)10.
4. «Москвичи оценят показатели эффективности чиновников» [Электронный ресурс]. – URL: <http://wciom.ru/index.php?id=269&uid=114027> (дата обращения: 29.04.2014).
5. Охотский Е. В. Государственный служащий: статус, профессия, призвание : учебно-методический комплекс. – Москва : Экономика, 2011. – С. 231.
6. Постановление Правительства РФ от 03.11.1994 № 1233 «Об утверждении Положения о порядке обращения со служебной информацией ограниченного распространения в федеральных органах исполнительной власти» [Электронный ресурс]. – URL: <http://xn--d1ai1a.xn--80aaaac8algcbgck3fl0q.xn--p1ai/documents//16957.html> (дата обращения: 15.04.2014).
7. Постановление Правительства РФ от 15.06.2009 № 477 «Об утверждении Правил делопроизводства в федеральных органах исполнительной власти» [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.rg.ru/2009/06/24/deloproizvodstvo-dok.html> (дата обращения: 27.04.2014).
8. «Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих». Одобрен решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23.12.2010 (протокол № 21) [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.gov.karelia.ru/gov/Leader/Admin/kodeks.html> (дата обращения: 16.04.2014).

9. Турчинов А. И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики. – М. : Московский психолого-социальный институт Флинта, 1998. – С. 48.
10. Указ Президента РФ от 12.08.2002 № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» [Электронный ресурс]. – URL: <http://graph.document.kremlin.ru/page.aspx?727388> (дата обращения: 07.05.2014).
11. Указ Президента РФ от 06.03.1997 № 188 «Об утверждении перечня сведений конфиденциального характера» [Электронный ресурс]. – URL: <http://base.garant.ru/10200083/> (дата обращения: 14.04.2014).
12. Федеральный закон от 27.04.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – URL: <http://dokipedia.ru/document/1719777> (дата обращения: 21.04.2014).
13. Федеральный закон от 27.07.2006 № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» [Электронный ресурс]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_165971/ (дата обращения: 16.04.2014).
14. Федеральный закон от 09.02.2009 № 8-ФЗ «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления» [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.rg.ru/2009/02/13/dostup-dok.html> (дата обращения: 01.04.2014).
15. Федеральный закон от 27.07.2010 № 210-ФЗ «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг» [Электронный ресурс]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_166055/ (дата обращения: 05.04.2014).
16. Федеральный закон от 02.05.2006 № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.msk.arbitr.ru/law/docs/g12> (дата обращения: 09.04.2014).
17. Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» [Электронный ресурс]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156929/ (дата обращения: 14.04.2014).
18. Фионова Л. Р. Нормативное регулирование документной коммуникации органов власти с населением страны // Власть. – № 2. – М., 2014. – С. 87-91.
19. Шувалова Н. Н. Этика деловых отношений : учебно-практическое пособие. – М. : Изд-во РАГС, 2009. – С. 9.

ГЛАВА 7. ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В СФЕРЕ ИНФОРМАЦИОННО-ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ: ТОРМОЖЕНИЕ ИЛИ СТИМУЛ?

ВВЕДЕНИЕ

Организация учебного процесса в высших учебных заведениях входит в круг фундаментальных проблем функционирования современного демократического государства и общества. Жизнь человека и жизнь общества меняются год от года, однако мир остается прежним. Государства продолжают конкурировать между собой за право первенства, за право носить имя сверхдержавы. В этой ежедневной борьбе на первые места выходят такие важные показатели, как: экономика, военная мощь, интеллектуальный потенциал страны, а в широком смысле – образование как одна из наиболее значимых сфер жизни общества.

Сегодня особое место в современной экономической и социальной политике Российской Федерации занимает высшее образование, предопределяя значение четкого и эффективного нормативно-правового регулирования соответствующей сферы общественных отношений.

Процессы реформирования всех сторон общественной жизни в современной России проходят в условиях кардинальных изменений гражданского сознания, когда демократические формы организации жизни общества сталкиваются с консервативными устремлениями к упрощенному пониманию отношения человека и общества, гражданина и государства, когда инновации проникают во все сферы жизнедеятельности современного человека и гражданина. Процессы же глобализации (особенно в культурной и информационно-коммуникационной сферах) поставили перед национальными системами образования вопрос об унификации содержания образовательных программ и способов их реализации в рамках единого образовательного пространства.

7.1 ОСОБЕННОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ С УЧЕТОМ БОЛОНСКОЙ КОНЦЕПЦИИ ПО ВЫСШЕМУ ОБРАЗОВАНИЮ

Присоединение России к Болонской конвенции по высшему образованию заставляет государство принимать меры по преобразованию исторически сложившейся национальной системы образования в направлении ее приспособления к стандартам Болонского соглашения, предусматривающим защиту европейского образовательного пространства, однако это вопрос спорный и дискуссионный [1].

В соответствии с Болонским соглашением вводится система модулей, разрабатываемых кафедрами. Это в значительной мере модифицирует содержание обучения в вузе: вместо его построения на основе логики изложения определенной дисциплины предлагается построение на основе модуля, представляющего собой совокупность образовательных задач, которые, по выбору студента, могут быть реализованы различными способами: прослушиванием лекций, участием в семинарах и прочих мероприятиях.

Болонская конвенция рассматривает систему образования как предоставляющую образовательные услуги. Российская же система образования, наряду с обучением, предусматривает формирование мировоззрения учащихся, студентов. В условиях рыночных отношений выживаемость вуза будет определяться его конкурентоспособностью. Следовательно, главная задача вуза – повышать качество образовательных услуг, востребованных практикой. Сегодня в рамках перехода на МФСО Россией были предложены три сценария социально-экономического развития в долгосрочной перспективе: консервативный, инновационный и целевой (форсированный).

Согласно Прогнозу долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года, в частности, в долгосрочной

перспективе развитие российской экономики будет определяться следующими основными направлениями:

- адаптацией к замедлению роста мировой экономики и спроса на углеводороды;
- усилением зависимости платежного баланса и экономического роста от притока иностранного капитала и состояния инвестиционного климата;
- исчерпанием имеющихся технологических заделов в ряде высоко- и среднетехнологичных отраслей экономики при усилении потребности в активизации инновационно-инвестиционной компоненты роста;
- необходимостью преодоления ограничений в инфраструктурных отраслях (электроэнергетика, транспорт);
- начавшимся сокращением населения в трудоспособном возрасте в сочетании с усилением дефицита квалифицированных рабочих и инженерных кадров;
- усилением конкуренции как на внутренних, так и на внешних рынках, при значительном сокращении ценовых конкурентных преимуществ из-за опережающего роста заработной платы, энергетических издержек;

С учетом этого основные варианты долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации определяются степенью реализации следующих ключевых факторов:

- степенью развития и реализации сравнительных преимуществ российской экономики в энергетике, науке и образовании, высоких технологиях и других сферах;
- интенсивностью инновационного обновления обрабатывающих производств и динамикой производительности труда;
- модернизацией транспортной и энергетической инфраструктуры;

- развитием институтов, определяющих предпринимательскую и инвестиционную активность, эффективностью государственных институтов;
- укреплением доверия в обществе и социальной справедливости, включая вопросы легитимности собственности;
- интенсивностью повышения качества человеческого капитала и формирования среднего класса;
- интеграцией евразийского экономического пространства [2].

Консервативный сценарий характеризуется умеренными долгосрочными темпами роста экономики на основе активной модернизации топливно-энергетического и сырьевого секторов российской экономики при сохранении относительного отставания в гражданских высоко- и среднетехнологичных секторах. Модернизация экономики ориентируется в большей степени на импортные технологии и знания.

Среднегодовые темпы роста ВВП оцениваются на уровне 3,0-3,2% в 2013-2030 годах. Экономика увеличится к 2030 году всего в 1,7 раза, реальные доходы населения возрастут в 1,9 раза, а доля России в мировом ВВП уменьшится с 3,8% в 2012 году до 3,6% в 2030 году.

Инновационный сценарий характеризуется усилением инвестиционной направленности экономического роста. Сценарий опирается на создание современной транспортной инфраструктуры и конкурентоспособного сектора высокотехнологичных производств и экономики знаний наряду с модернизацией энергосырьевого комплекса. Он предполагает превращение инновационных факторов в ведущий источник экономического роста и прорыв в повышении эффективности человеческого капитала на рубеже 2020-2022 годов, что позволяет улучшить социальные параметры развития.

Среднегодовые темпы роста российской экономики оцениваются на уровне 4,0-4,2% в 2013-2030 гг., что будет превышать рост мировой экономики и позволит увеличить долю России в мировом ВВП до 4,3% к 2030 году.

Целевой (форсированный) сценарий разработан на базе инновационного сценария, при этом он характеризуется форсированными темпами роста, повышенной нормой накопления частного бизнеса, созданием масштабного не сырьевого экспортного сектора и значительным притоком иностранного капитала.

Среднегодовые темпы роста ВВП повышаются до 5,0-5,4%, что повышает вес российской экономики в мировом ВВП до 5,3% мирового ВВП к 2030 году.

Также Прогноз включает в себя положения, характеризующие, в частности, вопросы развития человеческого капитала и уровня жизни населения, развития науки, техники и инноваций, производственной инфраструктуры, агропромышленного комплекса, рассматриваются вопросы территориального развития, внешнеэкономической деятельности, развития малого предпринимательства, приводится долгосрочный прогноз параметров развития бюджетной системы [1].

Отстранение вуза от потребностей практики, рынка будет неизбежно сказываться на сроке запуска инновационных проектов. Для западных вузов подобная ситуация является естественной. Для российских вузов переход к новым «правилам жизни» потребует существенной перестройки стратегии научной и образовательной деятельности. Им предстоит превратить образовательные услуги в источник дохода и финансирования своей деятельности, подобно западным университетам. Нет уверенности в том, что российские вузы легко и быстро смогут перестроить свою деятельность в этом направлении – инерционность менталитета российских чиновников хорошо известна. Включение же России в Болонский процесс необходимо, но оно должно осуществляться на основе интеграции, а не механического включения российской системы образования в другую (европейскую) с неизбежной при этом деформацией достоинств национальной системы образования.

Развернувшаяся реформа российского образования, процессы интернационализации в сфере высшего образования, создание единого

европейского образовательного пространства и вхождение России в Болонский процесс делают теоретические исследования системы нормативно-правового регулирования образования особо актуальными.

Анализ действующих процессов в вузах позволяет сделать вывод о том, что сегодня в них одновременно сочетаются два начала: общественное – поддерживающее интересы граждан в понимании необходимости обучения, постоянного повышения своего профессионального уровня, в общем разностороннем развитии, в стремлении к профессиональному росту и, как следствие, улучшению качества жизни; государственное – законодательно регулируемая составляющая, разрешающая либо запрещающая, способствующая развитию или же узурпирующая его.

Правильное осознание законодательно-нормативной базы, понимание работы системы, механизмов, подбор рациональных инструментов, являющихся их составляющими, а также применение информационно-инновационных технологий в образовании позволяет высшим учебным заведениям эффективно осуществлять свою деятельность и двигаться вперед.

Сегодня на развитие рыночной экономики оказывают существенное воздействие множество внутренних и внешних информационно-инновационных технологических и законодательных факторов, таких как:

- развитие электронного документооборота [1] ;
- законодательное регулирование, в связи с переходом на МФСО [3] ;
- изменения, происходящие в налоговой политике последних лет;
- внедрение электронного образования;
- совершенствование внутренней и внешней системы контроля;
- выделение денежных средств на НИОКР;
- внедрение различных новаций и инноваций в учебный процесс и пр.

Приведенные факторы, несомненно, нацелены на развитие образовательного процесса. Однако существует ряд аспектов, которые значительно усложняют развитие и внедрение информационных технологий в

учебный процесс вузов в части ограничений в действующем законодательстве. Существующая в настоящий момент система источников права, которыми регулируются отношения в области вузовского и послевузовского образования, включает два уровня нормативно-правового регулирования: «внутреннее» – российские нормативные правовые акты, и «внешнее» – международно-правовые акты.

В свою очередь, система «внутренних» российских актов представлена нормативными правовыми актами, принятыми на федеральном уровне и включающими федеральные законы и подзаконные нормативные акты, такими как:

- Конституция РФ (в части 43 статьи определено право на образование; в ст. 72 (п. 1) общие вопросы образования отнесены к совместному ведению Российской Федерации и субъектов Российской Федерации; в ст. 114 устанавливается, что Правительство РФ обеспечивает проведение в Российской Федерации единой государственной политики в области образования).

- Федеральный закон от 22.08.1996 № 125-ФЗ (ред. от 03.12.2011) «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» (регулирует различные виды общественных отношений, связанных с получением высшего профессионального образования, обучения в аспирантуре и докторантуре, присвоением ученых званий и присуждением ученых степеней и т. д.). В нем содержатся правовые нормы, регламентирующие следующие основные направления в сфере высшего и послевузовского образования:

- система высшего и послевузовского образования и управление этой системой;

- статус субъектов учебной и научной деятельности в системе высшего и послевузовского образования;

- экономика системы высшего и послевузовского образования;

- международная и внешнеэкономическая деятельность высших учебных заведений.

- Закон РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании» (вступил в силу 01.10.2013) (регулирует систему общественных отношений, складывающихся в образовании, под которым законодатель понимает «целенаправленный процесс воспитания и обучения человека, общества, государства, сопровождающийся констатацией достижения гражданином (обучающимся) установленных государством образовательных уровней (образовательных цензов)» [5]. В Законе РФ «Об образовании» регламентируются вопросы, общие для всех элементов и уровней системы образования в Российской Федерации, а также содержатся нормы, непосредственно касающиеся высшего и послевузовского образования (например, ст. 24, 25).

- Иные «профильные» федеральные законы, т. е. законы, принятые для регулирования отношений, складывающихся исключительно в области образования. В системе актов российского законодательства, регулирующих отношения в сфере высшего и послевузовского образования, наряду с Законом о высшем образовании и Законом РФ «Об образовании», присутствуют и другие законодательные акты, принятые для регулирования отношений, складывающихся исключительно в сфере образования. Так, например, Федеральный закон от 10 апреля 2000 г. № 51-ФЗ «Об утверждении Федеральной программы развития образования», от 12 июля 1995 г. (последние изменения: Федеральная программа развития образования на 2011-2015 гг., утвержденная Постановлением Правительства РФ от 7 февраля 2011 г. № 61), кроме того, Распоряжение Правительства РФ от 15 мая 2013 г. № 792-р «Об утверждении государственной программы РФ «Развитие образования» на 2013-2020 гг.» и Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы.

- «Непрофильные» законы, содержащие отдельные нормы, регулирующие отношения в сфере образования. Эти законы занимают особое место в механизме правового регулирования отношений в сфере высшего и послевузовского образования. Большое количество таких законов, их

«разнокалиберность» (в одних законах содержатся одна, две статьи по образовательной проблематике, в других – целые главы), частые случаи столкновений норм таких законов с нормами, содержащимися в «профильных» законах об образовании, – эти и ряд других причин делают весьма актуальной задачу систематизации законодательства в сфере образования.

Многочисленные «непрофильные» законы можно попытаться объединить, с известной долей условности, в следующие группы:

а) федеральные законы, в которых регламентируются общие вопросы организации высшего и послевузовского образования в Российской Федерации;

б) федеральные законы, в которых содержатся нормы о специальных видах (направлениях) образования;

в) федеральные законы, в которых устанавливаются различные льготы участникам образовательных отношений;

г) федеральные законы, регулирующие трудовые отношения и определяющие порядок социального обеспечения субъектов образовательных отношений;

д) федеральные законы, регулирующие отношения в сфере экономики и финансов высшего и послевузовского образования.

Подзаконные нормативно-правовые акты.

Подзаконные нормативные правовые акты, регулирующие отношения в сфере высшего и послевузовского профессионального образования, могут быть объединены по принципу убывания юридической силы в следующие группы:

1. Указы Президента РФ, среди которых можно выделить:

а) указы, принятые исключительно для регулирования отношений в сфере высшего и послевузовского профессионального образования;

б) указы, содержащие отдельные положения, которые касаются проблематики высшего и послевузовского профессионального образования.

2. Постановления Правительства РФ, которые также могут быть посвящены целиком регулированию высшего и послевузовского

профессионального образования либо могут содержать отдельные положения, регулирующие некоторые отношения в сфере высшего и послевузовского профессионального образования.

3. Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, принятые по вопросам высшего и послевузовского профессионального образования.

Этот многочисленный и разнообразный массив нормативных правовых актов, в свою очередь, можно условно объединить в следующие группы:

1) нормативные правовые акты Министерства образования и науки РФ;

2) нормативные правовые акты иных федеральных органов исполнительной власти, в том числе:

а) «профильные», то есть принятые для регулирования отношений, складывающихся исключительно в сфере высшего и послевузовского профессионального образования;

б) «непрофильные», в которых содержатся лишь отдельные положения, прямо или опосредованно связанные с проблематикой высшего и послевузовского профессионального образования.

7.2 МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Развитие научных и культурных обменов, академическая мобильность и интенсификация обменов студентами, а также другие причины, содействующие расширению международного сотрудничества в сфере образования, обуславливают неизбежность международно-правовой регламентации образовательных отношений. К настоящему времени уже сформировался значительный блок международно-правовых актов в области образования.

Нормы, регулирующие образовательные отношения, могут содержаться как в международных договорах и соглашениях, регулирующих исключительно образовательные отношения, так и в различных договорах и соглашениях,

в которых вопросы образования затрагиваются прямо или опосредованно, наряду с другими вопросами. Примером последних может служить Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (Нью-Йорк, 16 декабря 1966 г.). В ст. 13 этого международно-правового акта закреплено право каждого человека на образование и определены основные гарантии реализации этого права. Другой пример – Конвенция о правах ребенка (принята 20 ноября 1989 г. Резолюцией 44/25 Генеральной Ассамблеи ООН). Ряд статей этой Конвенции (например, ст. 28, 29, 32, 33 и др.) также затрагивают сферу образования.

Отдельные нормы могут содержаться не только в двусторонних договорах, но и в многосторонних конвенциях (договорах, соглашениях). Среди последних можно выделить:

— международно-правовые акты универсального характера, многие из которых приняты под эгидой ООН, Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО), Международной организации труда (МОТ) и пр.;

— так называемые региональные международно-правовые акты, принятые в рамках Совета Европы, СНГ, региональные конвенции ЮНЕСКО.

Нормы, регулирующие образовательные отношения, могут содержаться в международно-правовых актах, основное содержание которых непосредственно не связано со сферой образования: например, Рамочная конвенция о защите национальных меньшинств.

Разнообразные соглашения по сотрудничеству в сфере образования заключаются на двустороннем уровне: например, Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Итальянской Республики о сотрудничестве в области культуры и образования (заключено в Риме 10 февраля 1998 г.); Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Соединенного Королевства Великобритании и Северной Ирландии о сотрудничестве в области образования, науки и культуры

(заключено в Москве 15 февраля 1994 г.); Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Узбекистан о сотрудничестве в области высшего образования (заключено в Ташкенте 27 июля 1995 г.) и др. Сегодня это Статья 4. Правовое регулирование отношений в сфере образования (Закон № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»).

На двустороннем уровне вопросы сотрудничества в сфере образования могут затрагиваться, помимо межправительственных соглашений, в иных правовых и дипломатических актах, таких как меморандумы, протоколы и пр.

В развитие двусторонних соглашений договаривающиеся стороны могут принимать программы сотрудничества в сфере образования (например, Программа сотрудничества в области культуры, образования и науки между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Македония на 2004-2006 годы (принята в Москве 16 октября 2003 г.).

Договоренности о развитии сотрудничества могут достигаться не только на межправительственном, но и на межведомственном (министерском) уровне: Протокол между Министерством образования Российской Федерации и Министерством образования и исследований Румынии о сотрудничестве и обменах в области образования на 2002/2003 и 2003/2004 учебные годы (подписан в Бухаресте 27 марта 2003 г.).

Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Российской Федерации и Министерством образования Республики Молдова о сотрудничестве в области дошкольного, общего, начального профессионального и педагогического образования (заключено в Москве 8 октября 1996 г.) и пр.

Порядок заключения, выполнения и прекращения международных договоров установлен Федеральным законом от 15 июля 1995 г. № 101-ФЗ «О международных договорах Российской Федерации» (в ред. от 25.12.2012). Законодательный акт применяется в отношении международных договоров Российской Федерации (межгосударственных, межправительственных

договоров и договоров межведомственного характера) независимо от их вида и наименования (договор, соглашение, конвенция, протокол и пр.).

Вместе с тем не все вопросы, относящиеся к международным договорам, полностью урегулированы этим законом, поэтому он должен применяться в единстве с двумя Венскими конвенциями о праве международных договоров (одна из них – Конвенция 1969 г. – касается договоров с участием государств, другая – Конвенция 1986 г. – договоров с участием государств и международных организаций) и нормами международного обычного права, которые регулируют вопросы, не нашедшие разрешения в положениях упомянутых Венских конвенций.

Проанализировав систему нормативно-правовых актов в сфере регулирования высшего и послевузовского образования, можно сделать вывод, что на сегодняшний день сформирована обширная нормативно-правовая база в данной области.

В активизировавшихся в последнее время дискуссиях о путях и формах систематизации российского образовательного законодательства предлагаются различные варианты: принятие Кодекса об образовании РФ, включение норм Закона о высшем образовании в действующий Закон РФ «Об образовании» и пр. Вхождение России в Болонский процесс и необходимость имплементации соответствующих международно-правовых норм во внутреннее законодательство Российской Федерации позволяют по-новому взглянуть на будущее Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» как на своего рода адаптер российского законодательства к новым международно-правовым реалиям, обусловленным участием России в формировании единого европейского образовательного пространства, однако, кроме такого значимого фактора, как законодательное регулирование, существуют и другие, например такие, как контроль.

Эффективное функционирование экономики и финансовой системы страны сегодня является важнейшим фактором и фактическим конечным

результатом любой деятельности, в этой роли выступает финансовый контроль, как внешний, так и внутренний, являющийся составным элементом государственного контроля по управлению социально-экономическим развитием общества.

Контроль, будучи одной из форм управленческого цикла, представляет собой систему наблюдения, сопоставления, проверки и анализа функционирования управляемого объекта с целью оценки обоснованности эффективности принимаемых и принятых управленческих решений, а также выявления степени их реализации, наличия отклонений фактических результатов от заданных параметров и нормативных предписаний, принятия решений по их ликвидации.

Бюджетный контроль – составная часть финансово-экономического контроля, рассматривается как совокупность мероприятий, проводимых государственными органами в части проверки законности, целесообразности и эффективности действий в образовании, распределении, использовании денежных фондов Российской Федерации и пр. В условиях рыночной экономики, когда усложняются межбюджетные отношения, усиливается роль налогов как основного источника формирования доходной базы бюджета, многократно возрастает значимость бюджетного контроля.

Внутренний электронный контроль – это контроль передачи информации посредством электронного документооборота. Его значение заключается в успешном содействии и реализации бюджетной политики государства в части обеспечения процесса формирования и эффективного использования денежных средств. Объектом бюджетного контроля выступает не только бюджетно-налоговая сфера, но и бюджетный процесс, чем и определяется роль и значение бюджетного контроля как важнейшего элемента государственного контроля и управления.

Наиболее существенными элементами контроля, от которых зависит эффективность проводимых контрольно-ревизионных мероприятий, являются

субъекты контроля, объект, процесс и методика контроля. Несомненно, все эти понятия должны опираться и регламентироваться нормативными и законодательными документами, которые в совокупности образуют финансовое (бюджетное, налоговое) планирование и контроль. Успешное выполнение сложных задач в различных сферах финансово-экономической жизни общества зависит от соответствующей организации, видов контроля, форм и методов его проведения.

В зависимости от того, кто осуществляет бюджетный контроль, различают:

— государственный бюджетный контроль, осуществляемый органами государственной власти, который обеспечивает интересы государства и общества, проверяет выполнение налогоплательщиками обязательств перед бюджетом и целевое использование бюджетных ассигнований;

— ведомственный контроль, проводимый контрольно-ревизионными управлениями министерств и ведомств.

Ведомственный контроль ограничен кругом юридических лиц, находящихся в административной подчиненности от контролирующего министерства или ведомства. При этом проверяется расходование бюджетных средств, выделенных по ведомственному признаку бюджетной классификации, а также использование бюджетных ссуд, субсидий, субвенций и другой финансовой помощи из бюджета.

Следует отметить, что в пореформенные годы значение данного вида контроля снизилось. Ведомства стали ликвидировать свои ревизионные управления, что позволяет многим из них тратить бюджетные средства практически бесконтрольно (на фоне ослабления государственного контроля). Поэтому представляется целесообразным усилить эффективность и значение ведомственного контроля.

Объектом контроля выступает финансовая деятельность субъектов хозяйствования, включая уплату налогов в бюджет и налоговое планирование;

правовой контроль осуществляется правоохранительными органами в форме ревизий, судебно-бухгалтерской экспертизы и пр.; гражданский контроль осуществляется физическими лицами при их налогообложении налоговыми органами, при составлении и подаче налоговых деклараций, а также при получении средств из бюджета (зарплата, пенсия, стипендия, пособие, пр.).

По времени проведения бюджетный контроль подразделяют на:

— предварительный, он носит предупреждающий характер, способствует предотвращению неправильного, неэффективного расходования бюджетных ресурсов, выявлению резервов роста доходов и соответствия проектируемых показателей бюджета данным программ социально-экономического развития территорий и страны в целом;

— текущий контроль – это основной вид деятельности субъектов бюджетного контроля. Он проводится в ходе исполнения бюджета, смет расходов бюджетных учреждений в течение бюджетного года с целью выявления нарушений бюджетно-налоговой дисциплины, соблюдения финансовых норм и нормативов;

— последующий контроль проводится по окончании финансового года или отчетного периода, при котором проверяется количественное и качественное (по каждому виду доходов и расходов) выполнение намеченных показателей по сбору налогов и других платежей, по расходованию государственных денежных средств, исполнение смет бюджетных учреждений.

Все виды бюджетного контроля основаны на определенных формах и методах их проведения. Основными методами бюджетного контроля являются: документальная проверка, которая проводится непосредственно на предприятии, в организации и учреждении в присутствии должностных лиц.

Источниками информации служат первичные документы, регистры бухгалтерского учета, бухгалтерская, статистическая и оперативно-техническая отчетность, схемы расходов и расчеты к ним и другая документация.

Камеральная проверка проводится по месту нахождения контрольного органа на основе перечисленных выше документов. Основными задачами такой проверки являются: получение, проверка и обеспечение сохранности отчетов, смет расходов бюджетных учреждений, а также расчетов по налогам налогоплательщиков; прием налогоплательщиков и распределителей бюджетных средств по вопросам, связанным с правильностью исчисления и уплаты в бюджет и во внебюджетные фонды налогов и других обязательных платежей, составление индивидуальных и общих смет расходов бюджетных учреждений; осуществление контроля за правильностью начисления финансовых санкций к нарушителям бюджетно-налоговой дисциплины.

Исследование заключается в личном ознакомлении контролирующего лица на месте с отдельными сторонами финансово-хозяйственной деятельности предприятий, учреждений и организаций. При этом совершенно не обязательно проверять на наличие первичные бухгалтерские документы, могут проводиться контрольные замеры работ, расходов топлива или же электроэнергии, проверка скрытых объектов финансирования и налогообложения путем опроса, анкетирования, инспекции на месте, наблюдения и пр.

Роль анализа исполнения доходной и расходной частей бюджета всех уровней в управлении государственными финансами и финансами субъектов хозяйствования, а также в регулировании социально-экономических процессов в обществе значительно возрастает. Научно обоснованный комплексный анализ служит основой для выработки долгосрочной бюджетной политики в Российской Федерации, позволяет использовать бюджет как активный инструмент государственного регулирования производственных процессов.

Ревизия является ведущей и наиболее распространенной формой бюджетного контроля и представляет собой комплекс взаимосвязанных проверок финансово-хозяйственной деятельности предприятий, учреждений, организаций, а также работы финансовых органов по составлению и исполнению бюджета, осуществляемых с помощью приемов документального

и фактического контроля, направленных на установление обоснованности, целесообразности и экономической эффективности совершения хозяйственных операций и выделения бюджетных средств, соблюдения финансовой дисциплины, сохранения государственной собственности, достоверности ведения учета и отчетности в целях выявления недостатков и нарушений в деятельности ревизуемого объекта. Для проведения фактической ревизии обычно привлекаются специалисты узкого профиля.

Важной особенностью является фактор внезапности, в этом случае возможно получить объективные данные. Кроме того, невозможно провести одно и то же контрольное действие (инвентаризацию, обмер, опрос) дважды (при фактическом контроле в отличие от документальной ревизии) спустя определенный промежуток времени. При повторной проверке результат будет совершенно другим, и эта проверка будет не повторной (как при документальной), а новой. Лучших результатов можно достичь, сочетая фактический и документальный контроль.

Президентский контроль над соблюдением бюджетно-налоговой дисциплины служит важным элементом государственного управления, проведения единой фискальной политики на всей территории страны, сохранения ее целостности. Данный вид контроля осуществляется сегодня в соответствии с Конституцией РФ и путем издания указов по финансовым, бюджетным и налоговым вопросам, подписания федеральных законов и пр.

Правительство РФ контролирует и регулирует финансовую деятельность министерств и ведомств, вопросы бюджетного федерализма и межбюджетных отношений. При правительстве действуют Контрольно-наблюдательный Совет, выполняющий ряд контрольных функций в области финансов, бюджета и налогов. В свою очередь высшие учебные заведения в условиях современной рыночной экономики, основанной на информационных smart-технологиях, также не может существовать без прямого и косвенного контроля и поддержки со стороны государства.

В настоящее время правовое регулирование государственного финансового контроля приобретает особую актуальность, что обусловлено масштабностью, значительным ростом, объемами и многообразием стоящих перед государством и обществом задач, решаемых в процессе финансовой деятельности государства, таких, например, как план социально-экономического развития 2020 и 2030 гг., и прочие, такие как переход на МФСО, МСА, LAS.

Каждый передовой инновационный вуз с точки зрения эффективного стратегического развития и конкурентоспособности в современных условиях рыночных отношений и повышенного спроса к образованию в России должен иметь инновационную стратегию, рассматривать и разрабатывать ряд инновационных проектов, что значительно повысит его рейтинг, улучшит качество образования и будет способствовать возможности привлечь дополнительных студентов, а также вовлечь собственных сотрудников на договорных основах к данным проектам. Данная процедура приведет к взаимовыгодному сотрудничеству между вузом и его сотрудникам и как результат даст конкурентное преимущество по отношению к другим вузам, например, в части успешного участия в конкурсах и получения грантов.

Одними из наиболее значимых факторов, оказывающих влияние на качество образования и развитие инновационной деятельности в образовании, являются факторы, регулирующие информационно-инновационные, технологические и законодательные процессы. Без четкого понимания механизма факторов, регулирующих информационно-инновационные, технологические и законодательные процессы, невозможно создание (построение) новой системы электронного документооборота, а также инновационного общества в целом, поэтому прежде всего необходимо рассматривать вопросы, связанные с осуществлением контроля.

Контроль как процесс проверки, анализ оценки качества выполнения поставленных задач, эффективности тех или иных методов управления и

формирования на этой основе необходимых мер регулирования и координации всей системы управления является важнейшим звеном функционирующей системы. Внедрение же и развитие различных новаций и инноваций в учебный процесс в России обуславливает необходимость теоретического осмысления данных процессов в правовом аспекте, используя анализ исторического прошлого, зарубежного опыта и современных тенденций.

Создается российская система информационно-инновационных технологических и законодательных процессов, о которых можно говорить как о модели информационно-инновационных технологий вузовского образования в РФ.

7.3 ПРОБЛЕМЫ ВНЕДРЕНИЯ И ПРОДВИЖЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННО-ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ

В настоящее время идет поиск оптимальных вариантов развития, внедрения и продвижения информационно-инновационных технологий в высших учебных заведениях, определения его концепции. Разработка понятия «информационно-инновационные технологии» важна, поскольку это обусловлено необходимостью выбора оптимальной для российских вузов концепции, в соответствии с которой можно было бы выстроить систему законодательного регулирования и развивать практическую составляющую. Полагаем, что разработка понятия может иметь успех при условии, если они приносят положительные результаты на практике.

Сегодня инновационная деятельность, как и сами информационно-инновационные технологии, на основании Федерального закона от 21 июля 2011 г. № 254-ФЗ в части IV главы 1 имеет государственную поддержку, однако собственного закона нет, следовательно, и нет оснований к апеллированию данным понятием. Однако, возможно, что в скором времени инновационная деятельность может получить свой собственный закон.

Депутаты Госдумы готовят к рассмотрению очередную версию законопроекта «Об инновационной деятельности в РФ».

Предлагается вести инновационную деятельность на основе сочетания принципов саморегулирования и государственного регулирования в пределах, не нарушающих свободу научного творчества. По мнению авторов документа, этот закон установит основные принципы государственного регулирования инновационной деятельности на разных уровнях власти, а также различные формы поддержки. В частности, поддержка инновационной деятельности в случае принятия госорганами соответствующего решения может оказываться за счет средств федерального, региональных или местных бюджетов и включать в себя финансово-кредитную, имущественную, техническую, консультационную, информационную поддержку, поддержку внешнеэкономической деятельности, участия в выставках и ярмарках и прочее. При этом все убытки, причиненные субъектам инновационной деятельности в результате незаконных действий (бездействия) госорганов, в том числе принятия не соответствующих федеральным законам нормативных актов, подлежат возмещению из соответствующих бюджетов.

С конца 90-х с разной степенью активности и успешности предпринимаются попытки принятия соответствующих законодательных актов. Некоторые из них, по словам эксперта, так и не достигли своего логического завершения и остались в виде проектов, например, законопроект «Об инновационной деятельности в Российской Федерации», внесенный в конце 1997 года членами Совета Федерации и депутатами Госдумы, представленный в 1999 году проект федерального закона «Об инновационной деятельности и государственной инновационной политике» и пр.

Отдельные нормы по данному вопросу все-таки были приняты, в частности, в Федеральном законе от 19.07.2007 № 195-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части формирования благоприятных налоговых условий для финансирования

инновационной деятельности», однако до настоящего времени отсутствует федеральный закон, в полной мере регулирующий столь важную сферу общественных отношений.

Представленный законопроект ориентирован на решение ключевых проблем в части формирования единой терминологии, определение основных направлений деятельности органов власти различных уровней в сфере развития и реализации государственной поддержки инновационной деятельности и др. Однако в области инноваций, внедрения инновационных процессов никакие инновации в существующей системе отношений никому особо не нужны, так как конкуренции как таковой нет. Отсутствие конкуренции влечет за собой отсутствие инноваций, следовательно, у участников системы нет мотиваций, чтобы их производить.

Исключением являются только те компании, которые выходят на международный уровень и конкурируют на рынке с иностранными компаниями. Для того чтобы развить инновационную экономику, нужно создать среду для развития предпринимательства – в первую очередь независимые суды. Пока этого не будет сделано, никакие законы не произведут должного эффекта, особенно если они всего лишь дают расширенное толкование понятия инновационной деятельности, раскрывают основные направления.

Принятие закона создает четкую систему правового регулирования инновационной деятельности, включая определение всех структурных участников процесса инновационного развития, стоящих перед ними целей и задач, а также описание всех форм финансовой и организационной поддержки, которую государственные организации имеют право оказывать инновационным компаниям. В законе должны быть четко указаны источники финансирования инновационных программ и проектов, а также прописываться механизмы ответственности за эффективность расходования государственных средств.

Принятие данного законопроекта позволит государству более активно влиять на развитие российского национального сектора, запуская необходимые поддерживающие программы как на федеральном, так и на региональном уровне. Данная поддержка будет носить более разнообразный и целевой характер, а не формироваться на одном-двух направлениях, как это было до настоящего времени. Однако, несомненно, существует множество факторов, которые тормозят развитие экономики, и еще одним из наиболее важных на сегодняшний день является электронный документооборот. В данном факторе существует проблема правового обоснования в части формулировок правовой основы, связанной, например, с такой проблемой, как идентичность бумажного и электронного документа, бумажный оборот будет нарастать и поглощать общество своими объемами.

Сегодня право на электронный документ законодательно практически не поддерживается. Начало электронному документообороту положил Федеральный закон от 10.01.2002 № 1-ФЗ «Об электронной цифровой подписи» (ред. 2011 года), однако с 01.01.2013 вступил в действие новый Закон № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете», и Федеральный закон № 1-ФЗ был упразднен. Последние подвижки в данном направлении – это разработка «Соглашения об электронном документообороте» в 2005 году. Поскольку есть спрос, возникают и предложения: на рынке юридических услуг, например, появилась такая система, как «Мой арбитр», которая заработала еще в сентябре 2011 года, через нее на настоящий момент проходит лишь 15% всех исков (в 2012 году это было более 3,2 млн документов).

Дублировать извещение обычной почтой уже будет не нужно. Контрольных показателей роста доли документов, поданных в электронном виде, уже не ставят. Разработки есть, и, как отмечает СМИ, хотелось бы, чтобы процесс информатизации начался в 2015 году с органов публичной власти, к 2017 году присоединил открытые акционерные общества и другие крупные структуры, а в 2019 году завершился подключением к системе всех остальных.

При этом, подчеркивают в ВАС, у «физиков» и индивидуальных предпринимателей возможность подачи документов в бумажном виде будет сохраняться всегда [4].

Анализируя существующие инновационные разработки (ВАС), можно отметить, что идея перспективная и заранее доказывает необходимость налаживания электронного документооборота. Единственное, что, должно быть, у частных лиц это альтернатива, прибегать к электронной переписке с госорганами или нет, ведь у некоторых людей есть четкое предубеждение против небумажных технологий. В любом случае пользователи данной системы не должны нести риски ввиду компьютерной неграмотности.

Статистика показывает, что количество документов в год прирастает на 8-15%. Каждое ведомство, в том числе на разных уровнях в системе образования, увеличивает состав документации, объем форм, которые необходимо заполнять для отчета. Объемы документации с годами только растут в результате деятельности предприятия и организаций, которые сегодня уже составляют 250 миллиардов листов ежегодно, что уже является общей проблемой российской экономики.

В части развития электронного документооборота хотелось бы отметить, что за такой участок работы, как делопроизводство, сегодня никто не отвечает, несмотря на то, что основным принципом ведения любого учета по-прежнему остается первичный учетный документ. Есть разговоры, и они ведутся еще с 1990-2000 гг., но серьезных подвижек так и не наблюдается, что слабо идет развитие электронных технологий в части хранения и взаимодействия документов так называемого «электронного документооборота».

Несомненно, что совершенствование в данной сфере при переходе на электронные документы поможет получить прямой экономический эффект в объеме 13,75-14,25 миллиарда рублей, что весьма чувствительно для бюджетов всех уровней.

Необходимы разработанные критерии, которые позволяли бы считать электронное сообщение электронным документом, признать этот документ юридически полноценным субъектом права. Однако необходимо раскрыть такие понятия, как «электронный документооборот», «электронный документ», «электронное документирование», «электронный архив» и «архив электронных документов».

Получение различных форм собственности на электронную документацию сделало невозможным распространение на все управленческие структуры требований к документам, которые традиционно формировались государственными архивными органами.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Контроль над соблюдением правил документального обеспечения управленческой деятельности теперь не входит в обязанности какого-то федерального органа. Широкое развитие коммерческой деятельности по проектированию и внедрению автоматизированных систем в делопроизводство приводит ко всеобщему разобщению документальных систем и их рассогласованности. Процесс автоматизации сегодня неконтролируемый. На одну только бумагу по статистике некоторые предприятия, а также банки тратят более одного миллиона долларов в год, не говоря уже о том, что непродуктивно используется рабочее время, которое тратится на переноску и передачу бумажных документов. Однако любое изменение законодательства влечет за собой огромные денежные вливания.

Важна первичная информация, но чтобы она пришла из маленьких городов, там должны быть компьютеры, программное обеспечение, выход в Интернет. Все эти база данных начнут взаимодействовать между собой, формировать первичную информацию, участки и большие управляющие системы, но пока цифровое неравенство рождает большие проблемы. Еще не определены вопросы собственности на информацию. Принимать новые законы,

не отработав механизмы взаимодействия, авторам данной главы кажется неправильным, может быть, стоит просто внести поправки в существующие.

Основной проблемой является проблема доверия к электронным технологиям формирования документа. Обсуждая проблему правового регулирования, стоит отметить, что на сегодняшний день есть более важная проблема нормативно-технического регулирования. Бумажный документ превращается в электронный, затем снова становится бумажным, эти изменения происходят настолько часто, насколько это нужно для исполнения документа. Различие в двух формах циркулирующих документов заключается в различии технологий их производства. Поэтому необходимо вести работы не только по правовому, но и по техническому регулированию, причем вести их должны совместно специалисты в законодательном и специалисты в техническом регулировании. При этом важно договориться, что такое юридическая равносильность электронного и бумажного документа.

Одной из наиболее важных проблем сегодняшнего дня является тема правового регулирования в области электронного документооборота в РФ (в частности, г. Москвы). Проект «Электронная Россия» реализован, уже приносит коррективы в сложившуюся систему и дает свои положительные результаты.

Учитывая то, что в России нормативная база электронного документооборота только формируется, при разработке нормативных документов следует принимать во внимание зарубежный опыт, а не пытаться заново изобрести велосипед. Управление электронной документацией универсально потому, что во многом связано с техникой, которая не знает национальных различий. В то же время зарубежный опыт, новую техническую и иностранную терминологию следует постепенно приспосабливать к национальной экономике и культуре, учитывая все национальные особенности документационного обеспечения управленческой деятельности.

Коммуникационные свойства информационных технологий позволяют практически мгновенно передавать и получать электронные документы на любых расстояниях независимо от мест нахождения отправителя и получателя от территорий, границ государств и тем самым организовывать оборот электронных документов, а не документов в форме материальных объектов, как это принято в традиционном бумажном документообороте. При работе с электронным документом происходит активация его файла, которая выражается в трансляции содержательной информации файла электронного документа на экран дисплея (формирование динамических сигнальных кадров растровой развертки дисплея) и сопряжена с определенным ее преобразованием. В связи с этим необходимо установить и обеспечить юридическую гарантию достоверности такого преобразования. На наш взгляд, это обеспечивается системой стандартизации технических требований, протоколов обмена и системой государственной сертификации применяемых программно-аппаратных средств. При этом программное приложение с помощью операционной системы компьютера, сервера или иного аппаратного средства (например, факса) в процессе получения электронного документа в соответствии с протоколом обмена или изготовления электронного документа формирует его структуру и атрибуты в форме электронной записи цифрового файла или файлов того или иного формата, определяемой применяемой операционной системой и программным приложением. Данные таких файлов несут содержательную информацию и реквизиты электронного документа. Причем файловая структура электронного документа (если проводить аналогию с традиционным бумажным документом) выполняет такую же технологическую роль и позволяет обеспечить выполнение всех требований, предъявляемых к материальному носителю обычного документа, на более высоком технологическом и техническом уровне.

Автоматизация документооборота необходима, учитывая огромный поток входящей и исходящей корреспонденции. Самым простым примером может

служить пример того, что аспирант перед защитой вынужден делать письменную рассылку своего автореферата не только в ведущую организацию, но и в ряд институтов страны, а также участникам диссертационного совета. Все это занимает время и средства. Гораздо выгоднее и эффективнее это можно было бы сделать с помощью электронного документооборота.

Таким образом, можно сказать, что переход нашей страны на путь инновационного развития прямо объявляется и обсуждается во всех уровнях власти. Сегодня складывается такое общество, в котором каждый имеет доступ к знаниям, где каждый может найти себе достойное место, может развивать себя, ставить перед собой цели и достигать их. Инновационные процессы изменяют и роль образования в обществе. Если раньше ориентирами образования были формирование знаний, умений, навыков, обеспечивающих «готовность к жизни», то теперь образование все более ориентируется на создание таких технологий и способов влияния на личность, которые, запуская механизм самообразования, обеспечивают готовность личности к реализации собственной индивидуальности и в последующем к изменениям общества.

Повышаются требования к профессиональной подготовке работников любого уровня и сферы деятельности. Расширяются рамки узкой специализации, поскольку решение сложных, быстро меняющихся производственных задач становится невозможным без разносторонних знаний. Сегодня профессионал должен в короткие сроки осваивать новые технологии, уметь действовать инициативно, быть готовым к освоению нового.

Важным требованием современности является обеспечение инновационного развития экономики, образования и других сфер общества. Определяющим при этом являются психологические особенности, возможности, способности личности, обуславливающие успешность инновационной деятельности, разработку и реализацию инноваций, творческий характер мышления и деятельности. В связи с этим исследование таких

феноменов, как «личностная инновационность» и «инновационное мышление», имеет не только теоретическую, но и практическую значимость.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Болонский процесс и его значение для России. Интеграция высшего образования в Европе / под ред. К. Пурсийнена и С. А. Медведева. – М. : РЕЦЭП, 2005. – 199 с.
2. Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года. – Министерство экономического развития Российской Федерации [Электронный ресурс]. – URL: http://economy.gov.ru/minrec/activity/sections/macro/prognoz/doc20130325_06 (дата обращения: 10.05.2014).
3. Проект закона об электронном документообороте [Электронный ресурс]. – Издательство «Известия». – URL: <http://izvestia.ru/> (дата обращения: 12.05.2014).
4. Творчеству дадут свободу. Закон «Об инновационной деятельности» переведет ее на саморегулирование [Электронный ресурс] : статья // Российская бизнес-газета. – URL: <http://www.rg.ru/2010/03/02/innovation.html> (дата обращения: 01.05.2014).
5. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 21.07.2014) «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_166143/ (дата обращения: 17.05.2014).

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Агеев Владимир Александрович, член-корреспондент Международной академии наук экологии и безопасности жизнедеятельности, магистр менеджмента, заместитель декана по учебно-производственной работе факультета среднего профессионального образования, Камчатский государственный технический университет (**г. Петропавловск-Камчатский, Россия**).

Ахмадеева Оксана Александровна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры «Экономика предприятия», Набережночелнинский институт (филиал) Казанского федерального университета (**г. Набережные Челны, Россия**).

Бурцева Татьяна Александровна, доктор экономических наук, заместитель директора по научной работе, филиал Государственного университета управления в г. Обнинске Калужской области; профессор кафедры «Менеджмент и маркетинг», Калужский филиал Финансового университета при Правительстве Российской Федерации (**г. Обнинск, Россия**).

Гришина Полина Юрьевна, аспирант кафедры менеджмента, Самарский государственный экономический университет (**г. Самара, Россия**).

Гузальёва Светлана Юрьевна, старший преподаватель кафедры «Производственный менеджмент», Набережночелнинский институт (филиал) Казанского федерального университета (**г. Набережные Челны, Россия**).

Жабин Александр Петрович, доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой менеджмента, Самарский государственный экономический университет (**г. Самара, Россия**).

Любова Ольга Витальевна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры «Производственный менеджмент», Набережночелнинский институт (филиал) Казанского федерального университета (**г. Набережные Челны, Россия**).

Николаевская Ольга Анатольевна, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и инновационного развития бизнеса, заместитель заведующего кафедрой по науке, Южно-Уральский государственный университет (НИУ) (**Челябинск, Россия**).

Печерская Эвелина Павловна, доктор педагогических наук, кандидат экономических наук, профессор, директор Института систем управления, Самарский государственный экономический университет (**г. Самара, Россия**).

Чибисов Олег Валерьевич, кандидат экономических наук, доцент кафедры финансов, кредита и банковского дела, Московский государственный университет экономики, статистики и информатики (**г. Москва, Россия**).

Чибисова Елена Ивановна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономики, Московский технологический институт, доцент кафедры математического обеспечения информационных систем и инноватики, Московский государственный университет экономики, статистики и информатики (**г. Москва, Россия**).

Фионова Людмила Римовна, доктор технических наук, профессор, заведующая кафедрой «Информационное обеспечение управления и производства», Пензенский государственный университет (**г. Пенза, Россия**).

**ФУНДАМЕНТАЛЬНЫЕ И ПРИКЛАДНЫЕ АСПЕКТЫ
СОВРЕМЕННЫХ ЭКОНОМИКО-ПРАВОВЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ**

*Коллективная монография в 3-х томах
Том 1*

**МЕЖДУНАРОДНЫЙ РОССИЙСКО-ИЗРАИЛЬСКИЙ
НАУЧНО-ИЗДАТЕЛЬСКИЙ ПРОЕКТ
«ЗОЛОТАЯ МОНОГРАФИЧЕСКАЯ СЕРИЯ»**

Издательство «MEDIAL», Израиль
Ришон ле-Цион, ул. Сахаров 11, тел. 03-941511
Координаторы проекта – Леонид Докс (Израиль), Оксана Чигишева (Россия),
Технический координатор проекта - Андрей Чигишев (Россия).
Ассистент проекта – Анна Бондаренко (Россия).
Ответственные за выпуск – Леонид Докс (Израиль), Оксана Чигишева (Россия).
Корректор русской версии текста – Татьяна Фролова (Россия).
Дизайн обложки – Анна Волошина (Россия).
Компьютерная верстка – Марина Быстрова (Израиль).
Подписано в печать: 15.12.2014.
Тираж 1000 экземпляров.