



ВЕСТНИК

СУРГУТСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА

ВЫПУСК 1 (19)

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

12+

2018

**БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ
«СУРГУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

ВЕСТНИК

**Сургутского государственного
университета**

Научный журнал

ВЫПУСК 1 (19)

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

**Сургут
2018**

Учредитель и издатель

бюджетное учреждение высшего образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Сургутский государственный университет»

Главный редактор

Литовченко Ольга Геннадьевна, д. б. н., доцент

Ответственный редактор

Чалова Анна Петровна, к. филол. н.

Редакционный совет

Биологические науки:

Аракелян Петрос Карапетович, д. в. н., профессор
Вартапетов Лев Гургенович, д. б. н., профессор
Говорухина Алена Анатольевна, д. б. н.
Логинов Сергей Иванович, д. б. н., профессор
Мецераков Виталий Витальевич, д. м. н., профессор
Науменко Николай Иванович, д. б. н., профессор
Нифонтова Оксана Львовна, д. б. н., доцент
Свириденко Борис Федорович, д. б. н., профессор
Стариков Владимир Павлович, д. б. н., профессор
Шалабодов Александр Дмитриевич, д. б. н., профессор
Шепелева Людмила Федоровна, д. б. н., профессор

Экономические науки:

Владимирова Татьяна Александровна, д. э. н., профессор
Галазова Светлана Сергеевна, д. э. н., профессор
Грошев Александр Романович, д. э. н., профессор
Каратаев Алексей Сергеевич, д. э. н., профессор
Мильчакова Наталья Николаевна, д. э. н., профессор
Ниценко Виталий Сергеевич, д. э. н., доцент
Чуланова Оксана Леонидовна, д. э. н., доцент
Ямпольская Наталья Юрьевна, д. э. н., доцент

Юридические науки:

Анисимов Валерий Филиппович, д. ю. н., доцент
Букаев Николай Михайлович, д. ю. н., профессор
Дядькин Дмитрий Сергеевич, д. ю. н., доцент
Кокотов Александр Николаевич, д. ю. н., профессор
Попова Лариса Александровна, к. ю. н., доцент
Руденко Виктор Николаевич, д. ю. н., профессор, чл.-корр. РАН
Саликов Марат Сабирьянович, д. ю. н., профессор
Трунцевский Юрий Владимирович, д. ю. н., профессор
Филиппова Наталья Алексеевна, д. ю. н., доцент

Издается с декабря 2013 года

Выходит 4 раза в год

Полные тексты статей размещаются на странице журнала на сайте surgu.ru и в базе данных
Научной электронной библиотеки на сайте elibrary.ru,
сведения о публикуемых материалах включаются в Российский индекс научного цитирования (РИНЦ).

Подписной индекс Объединенного каталога «Пресса России» Э93533.

Издание зарегистрировано Федеральной службой по надзору в сфере связи,
информационных технологий и массовых коммуникаций 03.07.2015 г.
Свидетельство о регистрации СМИ ПИ № ФС 77-62336.

Адрес редакции:

628412, Тюменская обл., Ханты-Мансийский автономный округ – Югра, г. Сургут, пр. Ленина, 1, к. 324.
Тел. (3462) 76-29-88, факс (3462) 76-29-29, e-mail: chalova_ap@surgu.ru.

СОДЕРЖАНИЕ

<i>Адаменко Е. А.</i> Система сохранения квалифицированного персонала на примере ОАО «Аэропорт Сургут»	5
<i>Алексеев А. А., Зубарева Л. В.</i> Анализ влияния государства на развитие малого бизнеса в советский период отечественной истории	9
<i>Антонова Н. Л., Павлова А. Д.</i> Возобновляемые источники энергии в системе технологий новой парадигмы развития промышленности в России и за рубежом	14
<i>Безуевская В. А., Грошев А. Р., Каратаев А. С.</i> Научные и практические интересы реализации проекта «Разработка типовых решений внедрения и сопровождения лин-технологий в организациях образования и здравоохранения округа	19
<i>Биарсланова А. Р.</i> Организация и методическое обеспечение финансирования высшего образования в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре	24
<i>Богдан Е. С.</i> Конкурентоспособность выпускников на рынке труда	29
<i>Кауфман Н. Ю.</i> Формирование мотивации как основной составляющей в системе управления персоналом организации	34
<i>Климова В. В., Шайхутдинова Д. Р.</i> Особенности финансирования кинопроизводства	39
<i>Колосова О. Г.</i> Инновации в оплате труда как результат взаимодействия предпринимателей и работников ...	47
<i>Латышева А. С.</i> Предпосылки и опыт применения концепции бережливого производства в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре	53
<i>Лукиянчина Е. В.</i> Привлекательность регионов Крайнего Севера для креативного класса	57
<i>Мяжкова А. Г.</i> Современное состояние и перспективы развития финансового обеспечения высшего образования в ХМАО – Югре	63
<i>Паклинова Н. Н.</i> Концепция «Бережливый регион» в деятельности малых инновационных предприятий ...	67
<i>Подшивалова Е. А., Кузнецова М. Е.</i> Совершенствование стратегии отбора персонала	73
<i>Серова Н. А.</i> Современные тенденции инвестиционных процессов северных территорий России	77
<i>Татаринцева И. В., Татаринцев В. А.</i> Анализ некоторых факторов, влияющих на иностранные инвестиции	81
<i>Фейзуллаев М. А. оглы, Джавадов Р. Д. оглы</i> Проблемы формирования стоимости строительных работ дорожно-строительного предприятия	89
<i>Цыкура М. Г.</i> Совершенствование процедуры дополнительных мероприятий налогового контроля как способ повышения качества налогового администрирования	94

Чуланова О. Л. Инновационные технологии управления проектами: гибкая методология Agile Manifesto ...	98
Ширинкина Е. В. Факторы эффективности при построении модели инвестиций в человеческий капитал работников высшего образования	106
Щевьёва В. А., Щевьёва Л. С. Импортозамещение: следует ли России придерживаться протекционистской политики в текущих условиях?	111
Валиуллина Л. А. О работе круглого стола «Бережливое производство» первого международного молодежного научно-практического форума «Нефтяная столица»	119
Сведения об авторах	122
Правила направления, рецензирования и опубликования материалов авторов	126

УДК 658.3.012.4

Адаменко Е. А.
Adamenko E. A.

СИСТЕМА СОХРАНЕНИЯ КВАЛИФИЦИРОВАННОГО ПЕРСОНАЛА НА ПРИМЕРЕ ОАО «АЭРОПОРТ СУРГУТ»

RETENTION SYSTEM OF QUALIFIED PERSONNEL BY THE EXAMPLE OF OJ-SC “AIRPORT SURGUT”

В статье представлены теоретические аспекты сохранения квалифицированного персонала в организации, их практическая систематизация и реализация на примере ОАО «Аэропорт Сургут».

The article presents theoretical aspects of retaining qualified personnel in an organization, as well as their practical systematization and implementation by the example of OJ-SC “Airport Surgut”.

Ключевые слова: сохранение персонала, управление персоналом, квалифицированный персонал.

Keywords: personnel retention, personnel management, qualified personnel.

Эпоха перехода от постиндустриального общества к информационному характеризуется изменением отношения к организации в целом и к персоналу организации в частности. Привычное восприятие организации как экономической системы отходит в прошлое, делая организации системами социально-экономическими. Это, в свою очередь, меняет представление о персонале организации: работники становятся главной движущей силой, а человеческие ресурсы – основными ресурсами предприятия [7].

Именно поэтому важно создать эффективную систему управления человеческими ресурсами, для которой характерно среди прочего такое направление, как сохранение персонала в организации. Особенно актуально это для компаний, имеющих специализированную сферу деятельности, поскольку для качественного функционирования им необходим персонал с особым образованием, квалификацией, обладающий уникальными знаниями, умениями и навыками. Таких работников непросто найти, в некоторых случаях удержать их в организации также бывает непросто, причем высокая турбулентность внешней среды предполагает необходимость своевременной и адекватной реакции.

Сохранение персонала – это прозрачная и доступная система определенных гарантий и льгот, которые расцениваются работниками как привлекательные или, по крайней мере, воспринимаются позитивно, а также возможность самореализации [2].

При этом инструменты сохранения персонала могут быть как позитивными, так и негативными.

Позитивные инструменты обеспечивают сохранение персонала за счет повышения приверженности предприятию, улучшения восприятия организации как работодателя.

Негативные инструменты – это своего рода «крючки», на которые нужно поймать работника единожды, чтобы у него появились обязательства перед организацией, чаще всего такие обязательства носят финансовый, материальный характер [1].

Организации необходимо выбрать стратегию управления персоналом и выстраивать систему сохранения работников за счет выбранной стратегии. При этом необходимо понимать, что многие инструменты сохранения в той или иной мере могут комбинировать в себе позитивные и негативные элементы.

Например, возможность обучения работника за счет организации с заключением трехстороннего ученического договора – комбинированный инструмент удержания персонала,

поскольку сама возможность обучения, повышения квалификации, иного профессионального развития – это инструмент позитивный, свидетельствующий о наличии качественной системы управления персоналом. Однако трехсторонний ученический договор предполагает возникновение у работника обязательств перед организацией, характеризующихся продолжительностью его работы или материальным возмещением затрат организации, что демонстрирует негативный элемент данного инструмента сохранения.

Инструментами сохранения работников на предприятии являются: социальные гарантии; имидж предприятия как привлекательного работодателя; корпоративная культура; обучение и развитие; возможность самореализации; справедливая система оплаты труда.

Немаловажным является также вопрос, каких именно работников мы стремимся сохранить. Чаще всего система сохранения персонала ограничивается высококвалифицированными работниками или работниками, составляющими костяк организации.

Тем не менее, для специализированных организаций контингент удерживаемых необходимо расширять. Как было сказано выше, такие организации нуждаются в квалифицированном персонале для успешного осуществления своей деятельности. Кроме того, часто процесс адаптации персонала в таких компаниях предполагает дополнительное специальное обучение, без которого вновь принятые сотрудники не могут приступить к работе.

Учитывая наличие организаций разных форм собственности, в т. ч. государственных, характеризующихся высокими требованиями к сотрудникам, необходимостью специальной дополнительной подготовки, переподготовки или повышении квалификации большинства работников, но при этом невысокой заработной платой, проблема сохранения персонала стоит особенно остро.

ОАО «Аэропорт Сургут» – стабильно развивающийся международный аэропорт, осуществляющий наземное обслуживание авиационных перевозок. На данный момент в головном предприятии работает более полутора тысяч человек, и еще около тысячи человек – в филиалах. Команда предприятия – инициативные специалисты, имеющие соответствующее образование, большой опыт работы, постоянно повышающие свою квалификацию. Специфика работы в аэропорту предполагает стажировку для авиационного персонала, во время которой происходит адаптация работника, а также первоначальное обучение, без которого зачастую работник не может приступить к исполнению своей трудовой функции.

Исходя из этого, кадровая политика в организации, с одной стороны, направлена на сохранение работников, успешно прошедших стажировку и первоначальное обучение, но также на сохранение специалистов, имеющих уникальное образование, уникальный опыт работы, или внесших особо значимый вклад в развитие предприятия – с другой.

Сформированная в аэропорту система сохранения персонала стремится быть всеобъемлющей, охватывающей все категории персонала, но при этом дифференцированной, т. е. выделяющей отдельных работников, способствующих успешному развитию Общества.

В первую очередь, система сохранения персонала основана на соблюдении всех гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Головное предприятие находится в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, приравненном к районам Крайнего Севера, в соответствии с чем работникам гарантировано [5]:

- по истечении первого года работы – 10-процентная северная надбавка, за каждый последующий год работы – увеличение на 10-процентная до достижения 50 % от должностного оклада/тарифной ставки;
- сокращенная рабочая неделя – для женщин установлена 36-часовая рабочая неделя, при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней;
- компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно один раз в два года в пределах Российской Федерации и пр.

Кроме того, организация предоставляет дополнительный социальный пакет, который гарантирует работникам на основании Коллективного договора: индексацию заработной платы; отпуск по льготе гражданской авиации; доставку до места работы и обратно автотранспортом предприятия; оплату один раз в год проезда работников, обучающихся в вузах; санаторно-курортное лечение, реабилитацию, другие медицинские услуги; материальную помощь многодетным родителям в размере 5 000 руб. на каждого ребенка и др., а также обширный перечень гарантий для пенсионеров.

В Обществе сформирована прозрачная система оплаты труда, которая отражена в локальном нормативном акте «Положение об оплате труда работников ОАО «Аэропорт Сургут», включающая персональные надбавки; выплату заработной платы 2 раза в месяц 11 и 26 числа; доплату за выслугу лет при непрерывном стаже в гражданской авиации; районный коэффициент в размере 1,7; доплату за совмещение профессий; оплату за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни и пр.

В положении об оплате труда отражена и разносторонняя система премирования: по результатам работы за месяц; единовременное премирование за производственные достижения; успешное выполнение производственных показателей по итогам работы за период (год); эффективную управленческую работу; единовременное премирование за многолетний и безупречный труд; за успешное обеспечение перевозок и/или выполнение производственных или финансовых показателей деятельности обособленных и структурных подразделений.

Организация ежегодно вкладывает большие средства в улучшения условий труда по следующим направлениям: приобретение организационной техники; оборудования и транспорта; улучшение освещения; капитальный ремонт; строительство новых зданий и сооружений.

Помимо этого, Общество инициативно предоставляет работникам следующие бонусы:

- организация питания работников по доступным ценам с компенсацией части затрат за счет собственных средств;
- бесплатное посещение тренажерного зала, ледового катка и бассейна;
- благоустройство территории предприятия;
- участие в программе «Мультикарта», позволяющей сократить бытовые расходы персонала предоставлением предприятиями-партнерами скидок на товары и услуги.

К итогам работы за неполный 2017 год можно отнести следующие мероприятия, способствующие сохранению квалифицированных работников:

- в 2017 г. впервые запущена процедура формирования и развития кадрового резерва, в настоящее время в кадровом резерве состоит 46 человек, из них 14 в возрасте до 35 лет;
- обучен 361 работник, включая сотрудников филиалов;
- награждено 195 работников предприятия различными видами наград;
- организованы и проведены корпоративные праздники: Новый год, 23 февраля, 8 марта, 1 мая, 1 июня, День экологии, 1 сентября;
- организованы и проведены корпоративные мероприятия: OpenAir, «Зеленый марафон».

ОАО «Аэропорт Сургут» активно продолжает разработку и реализацию мероприятий, направленных на сохранение персонала, а все вышеперечисленное свидетельствует о динамичности и стабильном развитии системы сохранения персонала в ОАО «Аэропорт Сургут».

Литература

1. Еременко Д. Н., Рева И. С. Выбор эффективной организационной стратегии – основа развития системы управления персоналом // Ростов. науч. журн. 2017. URL: <http://rostjournal.ru/?p=862> (дата обращения: 15.02.2018).

2. Крутов С. В. Производство + психология. URL: <http://psyfactor.org/lib/krutov0.htm> (дата обращения: 06.11.2017).

3. Ленская И. Ю. Преимущества использования командного менеджмента и особенности применения тимбилдинга в процессе стабилизации персонала современных организаций // Наукоедение. 2017. Т. 9. № 1. URL: <https://cyberleninka.ru/> (дата обращения: 06.11.2017).
4. Мартынов Г. Н. Формирование команды в системе управления персоналом организации: технологический аспект // Учен. записки Орлов. гос. ун-та. Сер.: Гуманитар. и социал. науки. 2015. № 1. URL: <https://cyberleninka.ru/> (дата обращения: 06.11.2017).
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.07.2017).
6. Шапиро С. А. Инновационные подходы к процессу управления персоналом организации : моногр. М. : Директ-Медиа, 2015. 172 с.
7. Щеголева Н. А., Шашкова А. А. Информационное общество и государство: специфика взаимодействия (правовой анализ) // Среднерус. вестн. обществ. наук. 2010. № 4. С. 134–140.

УДК 334.012.32(091)

Алексеев А. А., Зубарева Л. В.
Alekseev A. A., Zubareva L. V.

**АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ ГОСУДАРСТВА НА РАЗВИТИЕ
МАЛОГО БИЗНЕСА В СОВЕТСКИЙ ПЕРИОД
ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ИСТОРИИ**

**ANALYSIS OF STATE INFLUENCE ON DEVELOPMENT
OF SMALL BUSINESS DURING THE SOVIET PERIOD
OF NATIONAL HISTORY**

В статье рассмотрен советский период истории российского предпринимательства. Основное внимание уделено экономическим и юридическим инструментам воздействия на предпринимательство, их влиянию на малый бизнес и экономику в целом.

The article considers the Soviet period of the Russian entrepreneurship. The emphasis is on economic and legal instruments of pressure on business, their influence on small business and the wider economy.

Ключевые слова: предпринимательство, экономическая история, регулирование экономики, государство, малый и средний бизнес, теневая экономика, история России.

Keywords: business, economic history, economic regulation, state, small and medium enterprise, shadow economy, history of Russia.

Рост интереса к истории российского предпринимательства во многом обусловлен процессом восстановления в настоящее время той экономической роли, которую малый и средний бизнес играл практически всегда в истории России. Сопоставление положения предпринимательства в различные исторические периоды с текущим моментом позволяет спрогнозировать реакцию малого бизнеса на различные способы воздействия. Советский опыт показывает, насколько жизнеспособен малый бизнес, и как он способен существовать даже в условиях полного запрета на частное предпринимательство.

В декабре 1917 г. в российской Советской республике был образован Высший совет народного хозяйства (ВСНХ) – орган, ответственный за выработку общих принципов регулирования советской экономики и координации деятельности центральных и местных органов управления экономикой. Декретом Всероссийского центрального исполнительного комитета ВСНХ было предоставлено право конфискации имущества, принудительного синдицирования различных отраслей промышленности и торговли, проведения прочих мероприятий в области производства и распределения государственных финансов. Именно ВСНХ в 1918–1921 гг. реализовывал политику «военного коммунизма» – централизованное управление экономикой, национализацию промышленности, государственную монополию на многие товары, существенные ограничения в торговле.

Сворачивание малого и среднего предпринимательства привело к тому, что вместо запланированного роста производительности труда к 1920 г., она уменьшилась к показателю 1913 г. на 18 %. Производство промышленных товаров к 1921 г. сократилось на 60 %, а численность занятых в промышленности рабочих – на 50 %. Также существенно сократились показатели производства в сельском хозяйстве: крестьяне не были заинтересованы в увеличении посевных площадей, поскольку «излишки» конфисковывались, и площадь посева зерновых к 1920 г. сократилась на 50 % (по сравнению с 1913 г) [7].

Сложнейшее экономическое положение необходимо было исправлять в кратчайшие сроки, иначе крах экономики неизбежно привел бы к падению правительства большевиков.

14 марта 1921 г. на X съезде РКП(б) была провозглашена «новая экономическая политика» (НЭП), которую рассматривали как временную меру, необходимую для восстановления хозяйства и создания экономических условий для построения коммунизма. НЭП предполагал создание экономики смешанного типа с государственным регулированием, сочетающей планирование и свободную торговлю.

Сущность НЭПа заключалась в проведении следующих мероприятий, оказавших существенное влияние на положение малого бизнеса:

1) в сельском хозяйстве отменена продразверстка, вместо нее введен продналог, размер которого был вдвое ниже;

2) законодательно Декретом ВЦИК от 22 мая 1922 г. «Об основных частных имущественных правах, признаваемых РСФСР, охраняемых ее законами и защищаемых судами РСФСР» установлены правовые гарантии для частной собственности;

3) разрешено привлечение иностранного капитала, заключение концессионных договоров;

4) восстанавливались рыночные отношения, проводилась денационализация мелких и кустарных предприятий, принят Гражданский кодекс РСФСР, предусматривающий право граждан создавать торговые и промышленные предприятия;

5) отменены государственные монополии.

В июле 1921 г. либерализация экономики продолжилась, был установлен упрощенный режим открытия новых предприятий малого бизнеса. Норма использования наемного труда на предприятии выросла до 20 работников.

В результате доходы сельского населения и количество «средняков» выросли во многом благодаря увеличению земельных наделов и появлению материального стимула к труду. Доля бедняков и кулаков в структуре крестьянства по сравнению с 1913 г. сократилась.

Денационализация, заключение договоров концессий с иностранными фирмами и передача действующих предприятий в аренду, создание новых предприятий привели к реставрации в промышленности и торговле частного предпринимательства, на долю которого в период НЭП приходилось около 20 % промышленной продукции, от 40 до 80 % розничной торговли и некоторая доля оптовой торговли. Развитие кооперации привело к тому, что в розничной торговле до 80 % товаров были кооперативного производства, в промышленности – до 15 %. До 50 % крестьянских хозяйств так или иначе участвовали в простейших формах кооперации [7]. Появилось кооперативное страхование и кредитование.

Наиболее значимым итогом НЭП было создание принципиально новых и притом эффективных общественных отношений, в которых малому бизнесу отводилось не главное, но все же значимое место. В промышленности и строительстве преобладали государственные тресты, в кредитовании совместно функционировали государственные и кооперативные банки, в агропромышленном комплексе развивалась кооперация мелких крестьянских хозяйств. Кардинально преобразилась государственная экономическая политика, изменились ее цели, методы и функции. Сбалансированный рост достигался косвенными экономическими методами, ценообразование хотя и регулировалось, но цены уже не устанавливали в декретном режиме.

К 1926 г. были достигнуты довоенные экономические показатели, но после восстановления экономики началось сворачивание НЭП, вытеснение частного капитала государственным. Централизация управления народным хозяйством началась с разработки первого пятилетнего плана. Правительством был провозглашен курс на ускоренную индустриализацию, коллективизацию и ликвидацию кулачества как класса. В 1929 г. было принято постановление Совета Народных Комиссаров СССР о признаках кулацкого хозяйства, которое изменило критерии отнесения хозяйства к кулацким.

Юридически НЭП был прекращен 11 октября 1931 г. с принятием постановления о полном запрете частной торговли в СССР.

В начале 30-х годов XX века в большинстве промышленно развитых стран наступил экономический кризис, ставший глобальным. Одним из его результатов стало вытеснение

традиционного мелкого слабомеханизированного производства. Конкуренция малого и крупного бизнеса была заведомо обречена на поражение из-за различий в уровне объемов производства, производительности труда, фондовооруженности и других показателей.

Положение русского предпринимательства было еще более сложным. Государственная экономическая политика в отношении предпринимательства была ориентирована на искоренение всех видов частного предпринимательства и максимальное развитие государственного предпринимательства. В результате сфера предпринимательской активности была ограничена колхозным рынком, индивидуальной кустарной деятельностью и подпольной торговлей. Тем не менее, малый бизнес совсем не исчез, так как его сохранение было обусловлено экономическими причинами.

Так, для колхозников подсобное хозяйство было основным источником доходов. В 1940 г. на долю приусадебных хозяйств приходилось всего 13 % посевных площадей, но они давали 65 % производимого в стране картофеля, 40 % овощей, 72 % мяса, 77 % молока, 94 % яиц [3].

После смерти И. В. Сталина наметилась либерализация отдельных сфер жизни общества. Инициатором разработки новых реформ в сельском хозяйстве выступил Г. М. Маленков. По его инициативе правительство в марте 1953 г. ослабило налоговую нагрузку на личные приусадебные участки колхозников и списало задолженность колхозов и колхозников за прошлые годы. Были повышены в три раза закупочные цены на все виды сельскохозяйственной продукции. Это привело к снижению предпринимательской активности колхозников, поскольку доходы крестьян от оплаты труда в колхозном производстве выросли до 53,3 %.

Стремление государства развивать колхозы и совхозы привело к свертыванию личных подсобных хозяйств. В 1957–1958 гг. была проведена кампания по изъятию скота и земли из личного пользования. В результате за период с 1958 по 1964 гг. в РСФСР размеры сельхозугодий, находившихся в пользовании граждан, сократились на 600 тыс. га, или на 19 %. Это привело к снижению производства продуктов питания в личном хозяйстве [8].

В структуре промышленности нарастал дисбаланс между производством товаров народного потребления и тяжелой промышленностью в пользу последней. К 1960 г. на долю тяжелой индустрии приходилось уже 72,5 % против 61,2 % в 1940 г. Рынок товаров народного потребления не соответствовал потребностям растущего населения, поэтому в СССР возник дефицит потребительских товаров, который частично заполняла так называемая теневая экономика.

В начале 1960-х годов теневой сектор советской экономики стал функционировать параллельно с официальной (легальной) экономикой. Теневое производство осуществлялось либо в подпольных цехах, либо за счет сверхплановых работ на государственных фабриках и заводах, чаще всего на сокрытом («левом») сырье. Теневой бизнес существовал под неявным покровительством государственных органов, что приводило к коррупции среди сотрудников Госплана, ОБХСС, прокуратуры и милиции. Для функционирования производства необходимо было в условиях отсутствия свободного рынка находить дефицитное сырье, оборудование, производственные помещения. Реализация нелегальной продукции осложнялась практически полной государственной монополией в розничной торговле. В процессе производства, сбыта и распределения прибыли сложились тесные связи представителей власти и «теневиков».

К концу 1970-х годов советская теневая экономика охватывала легкую промышленность, сферу услуг (такси, парикмахерские, автосервисы, ателье и т. д.), заготовку и переработку хлопка, розничную торговлю и общественное питание. По разным оценкам в теневом секторе производилось до трети валового внутреннего продукта, работало до 20 % всех занятых в производстве, а уровень заработной платы в десять раз превышал среднюю заработную плату в СССР [6].

Существование развитой теневой экономики в СССР принято объяснять тем, что плановая система оказалась неспособна обеспечить возрастающий платежеспособный спрос

населения и устранить диспропорции в отраслевой структуре экономики. Поэтому советская теневая экономика в отличие от стран капиталистического мира поставляла на «черный рынок» не запрещенные законом товары и услуги (наркотики, проституция), а базовые товары потребительской корзины: одежду, продукты питания, бытовую технику. Розничная торговля, сфера услуг, партийные и государственные надзорные органы оказались поражены коррупцией, криминализация теневой экономики стала возрастать, началось ее сращение с организованной преступностью.

Государство не могло смириться с ростом коррупции и незаконного предпринимательства. Ю. В. Андропов, ставший руководителем государства в 1982 г., дал ход целому ряду уголовных дел – «елисеевскому», «краснодарскому», «рыбному», «сочинскому», «хлопковому» и др., в результате которых несколько тысяч коррупционеров и «теневиков» были осуждены, а некоторые даже приговорены к высшей мере наказания.

Таким образом, экономико-правовой механизм государственного регулирования малого бизнеса в советском государстве был ориентирован на государственное предпринимательство и недопущение частной инициативы. Теневой и кустарный малый бизнес осуществлял общественно значимую экономическую и социальную роль, компенсировав недостатки плановой экономики, частично перекрыв необеспеченность денежной массы товарами народного потребления. Экономику позднесоветской эпохи можно охарактеризовать как государственно-капиталистическую, в которой плановое распределение сочеталось с полускрытым рынком, а народная (фактически – государственная) собственность на средства производства дополнялась присутствием теневой частной собственностью.

Ослабление государственного контроля над малым бизнесом началось в 1985 г., когда М. С. Горбачёв провозгласил курс на перестройку и ускорение социально-экономического развития СССР. Начался поиск новой модели экономической организации и управления экономикой на фоне нарастания кризисных явлений. Советская экономика и действовавшие в ней механизмы взаимодействия с предпринимательством были подвергнуты радикальным преобразованиям. Результатом стал возврат к полноценной частной предпринимательской деятельности посредством «шоковой терапии».

Перестройка началась с разработки новых подходов в экономике. В ряде союзных республик (в основном прибалтийских), краев и областей РСФСР начались экономические эксперименты с целью поиска новых, более гибких форм хозяйствования, прежде всего в АПК и социальной сфере, для чего в 1986 г. принят закон «Об индивидуальной трудовой деятельности». В соответствии с этим законом индивидуальный труд допускался в сфере кустарно-ремесленных промыслов, бытового обслуживания населения, т. е. там, где использовался личный труд граждан и членов их семей. Поскольку большая часть товаров и услуг производились в рамках общественного производства, индивидуальная трудовая деятельность должна была служить лишь более полному удовлетворению общественных потребностей в товарах и услугах. Поэтому закон разрешил заниматься ею работающим гражданам в свободное от работы время, а также неработающим категориям граждан – инвалидам, пенсионерам, домохозяйкам, студентам и учащимся. Индивидуальная трудовая деятельность (ИТД) к концу «перестройки» объединяла около 18 млн человек, которые производили товаров и услуг на сумму 14–16 млрд руб. [4].

Этот же закон расширил перечень объектов права личной собственности, в которую были включены средства производства, что способствовало активному возникновению кооперативного движения.

Большое значение для развития этой формы предпринимательства имел закон 1987 г. «О госпредприятии (объединении)». Этим законом было установлено, что предприятие должно осуществлять свою деятельность на принципах полного хозяйственного расчета и самофинансирования. Это означало, что хозрасчетный доход поступал в полное распоряжение предприятия, не подлежал изъятию и использовался самостоятельно, причем многие во-

просы производственного и социального развития решал трудовой коллектив. Кроме того, вводимые в соответствии с этим законом формы хозяйственного расчета стимулировали освоение гибких форм арендных отношений на небольших предприятиях местной промышленности и бытового обслуживания.

Активнее всего распространение индивидуального и семейного подряда осуществлялось в сфере бытового обслуживания. Арендный подряд осваивали кафе, бары, небольшие торговые предприятия, бригады и фермы в сельском хозяйстве. В результате кооперативное предпринимательство стало наиболее динамичной частью экономики периода «перестройки». По состоянию на 1 января 1988 г. в СССР действовали 13,9 тыс. кооперативов, через год – 77,5 тыс., а на 1 января 1990 г. их насчитывалось уже 193,1 тыс., возростала и численность занятых в кооперации: 156 тыс., 1,4 млн, 4,9 млн человек соответственно [2].

Таким образом, сначала государственная политика в сфере поддержки малого бизнеса реализовывалась по двум направлениям: расширение экономической самостоятельности госпредприятий и увеличение возможностей кооператоров. До 80 % кооперативов были созданы при государственных предприятиях или научно-исследовательских институтах, которым они частично реализовывали свою продукцию и услуги. Критики кооперативов отмечали, что в этом виде деятельности легализовался теневой сектор экономики.

С принятием закона «О собственности в РСФСР» государство утратило свой статус основного собственника средств производства. Теперь в его собственности находились лишь объекты общегосударственного значения (т. е. имущество, необходимое для осуществления государственных задач). Наконец, с принятием 25 декабря 1990 г. Закона РСФСР «О предпринимателях и предпринимательской деятельности» частное предпринимательство было признано общественно полезным делом.

Таким образом, эти нормативно-правовые акты внесли принципиальные изменения в регулирование отношений собственности. В СССР начался переход к рыночной экономике. Однако это уже не могло остановить центробежных тенденций, которые по мере нарастания экономических трудностей еще более усиливались. В союзных республиках начался процесс создания самостоятельных механизмов поддержки предпринимательства. В конце 1991 г. остро проявилась нехватка основных продуктов питания. Российское правительство, которое возглавил Е. Т. Гайдар, начало с заявлений о подготовке реформы цен и грядущей либерализации экономики.

К концу 1991 г. в стране сформировался существующий и поныне гибрид бюрократического и экономического рынков с преобладанием первого. Была в основном создана модель номенклатурного капитализма, при котором господствовала идеальная для бюрократического капитала форма – лжегосударственная форма деятельности частного капитала.

Литература

1. Алексеев А. А., Зубарева Л. В. Анализ влияния государственной протекционистской политики на развитие предпринимательства в Российской Империи // Вестн. Сургут. гос. ун-та. Вып. 2 (16). Эконом. науки. Юрид. науки. Сургут : Изд-во СурГУ. 2017. С. 10–15.
2. Бессолицын А. А. История российского предпринимательства. М. : Маркет ДС, 2008. 280 с.
3. Бессолицын А. А. Предпринимательство в СССР // Вопр. новой экономики. Вятск. соц.-эконом. ин-т. Киров. 2010. № 3 (15). С. 59–70.
4. Динкевич А. И. Россия: очерки экономического развития. М., 2006. С. 178.
5. Исаев И. А. История государства и права России. М. : Юристъ, 2004. 797 с.
6. Илларионова Е. В. История российского предпринимательства. М. : МЭСИ, 2003. С. 92–93.
7. Мунчаев Ш. М. История Российского государства. М. : ЮНИТИ, 2001. 605 с.
8. Фролов Д. П. Эволюционная перспектива институциональной экономики России. Волгоград : Изд-во ВолГУ, 2008. С. 300–301.

УДК 338.45:620.9

*Антонова Н. Л., Павлова А. Д.
Antonova N. L., Pavlova A. D.*

**ВОЗОБНОВЛЯЕМЫЕ ИСТОЧНИКИ ЭНЕРГИИ В СИСТЕМЕ ТЕХНОЛОГИЙ
НОВОЙ ПАРАДИГМЫ РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННОСТИ
В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ**

**RENEWABLE SOURCES OF ENERGY IN TECHNOLOGIES SYSTEM
OF NEW PARADIGM OF INDUSTRIAL DEVELOPMENT
IN RUSSIA AND ABROAD**

Статья посвящена оценке влияния нового этапа технологического развития на российскую и мировую промышленность в целом. Рассмотрены факторы, способствующие использованию передовых производственных технологий мировыми промышленными компаниями, а также основные тенденции развития возобновляемой энергетики как перспективного сектора инновационной и инвестиционной экономики.

The article is devoted to assessment of the impact of a new phase in technological development on the Russian and world industry at large. The article considers factors that promote the use of advanced manufacturing technologies by world industrial companies, as well as the main trends in the development of renewable energy as a promising sector of the innovative and investment economy.

Ключевые слова: инвестиции, инновации, возобновляемые источники энергии.

Keywords: investments, innovation, renewable sources of energy.

Сегодня мировая промышленность начинает вступление в новый этап технологического развития, которое в перспективе следующих 20–30 лет способно не только коренным образом изменить отдельные бизнес-процессы, но и привести к совершенствованию парадигмы производства. Такая парадигма предполагает качественно более высокий уровень эффективности управления человеческими, финансовыми, экономическими, энергетическими и прочими ресурсами.

Кроме того, вследствие существенных изменений экономических и природно-климатических условий, активного формирования глобальных экологических стандартов производства ведущие мировые компании вынуждены адаптироваться к происходящим процессам за счет эффективной трансформации своих производственных систем [3].

Многие исследователи выделяют несколько групп высоких технологий, которые в течение двух ближайших десятилетий существенно повлияют на мировую промышленность. В качестве примера группировки технологий можно привести результаты масштабного исследования инновационных тенденций в мировой промышленности, выполненное экспертами Массачусетского технологического института (МТИ) в 2015 г. [5], которое позволило выявить семь групп передовых производственных технологий (рис. 1).

Благодаря такой группировке передовых производственных технологий можно отметить, что общим является признание нелинейности ожидаемых изменений, наличие тесных и сложных взаимосвязей между различными группами технологий, возникновение мощных синергетических эффектов.

В связи с этим, более перспективным является анализ не отдельных технологий, а долгосрочных трендов трансформации промышленного производства. Можно выделить несколько направлений такой трансформации: индивидуализация, интеллектуализация, роботизация и экологизация производства (рис. 2) [2].



Рис. 1. Семь групп передовых производственных технологий в мировой промышленности
Примечание: источник – [3]

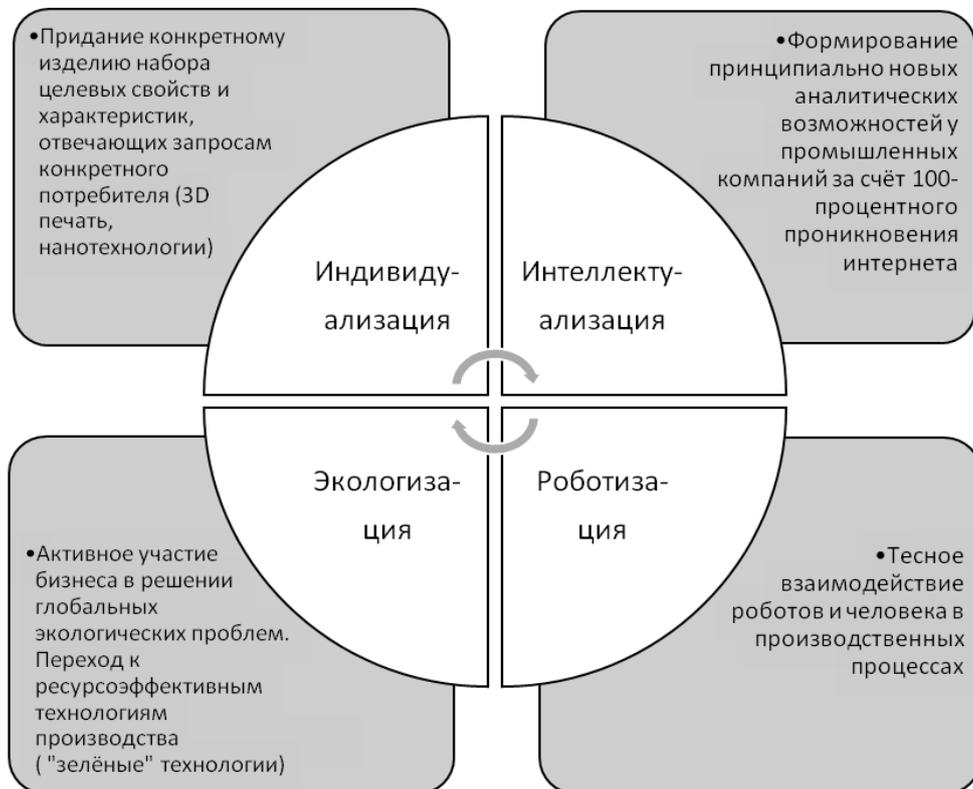


Рис. 2. Основные направления в системе новых производственных технологий
Примечание: собственная разработка на основе [3]

Проведенный анализ позволяет в общем виде сформировать представление не только о грядущих технологических изменениях, но конкретно о промышленной компании будущего. В рамках этой концепции компания будущего будет функционировать на основе интеллектуальной системы управления, в реальном времени отслеживающей все бизнес-процессы (движение финансовых потоков, распределение ресурсов и т. д.).

Кроме того, нужно отметить и тот факт, что экологизация (или экоразвитие) занимает особое место в системе новых инновационных технологий. Это обусловлено тем, что «зеленые» технологии – уникальная группа, имеющая направленность сразу на три важнейших фактора: финансовый, социальный, экологический [1]. В финансовом плане они связаны с низкой стоимостью эксплуатации, в социальном – со смягчением глобальных дисбалансов в уровне доходов населения, наконец, в экологическом плане они направлены на сохранение для будущих поколений чистой и комфортной природной среды.

Основой «зеленых» технологий как по объемам инвестиций, так и по экономическим эффектам являются «зеленые» энергетические технологии – так называемые возобновляемые источники энергии (ВИЭ). По оценкам российских исследователей, ключевым фактором, определяющим темпы инноваций в рамках данного направления, служит колоссальное снижение себестоимости ВИЭ, необходимое для их массового внедрения [6]. Рост инвестиций в секторе энергетики ВИЭ представлен на графике (рис. 3).

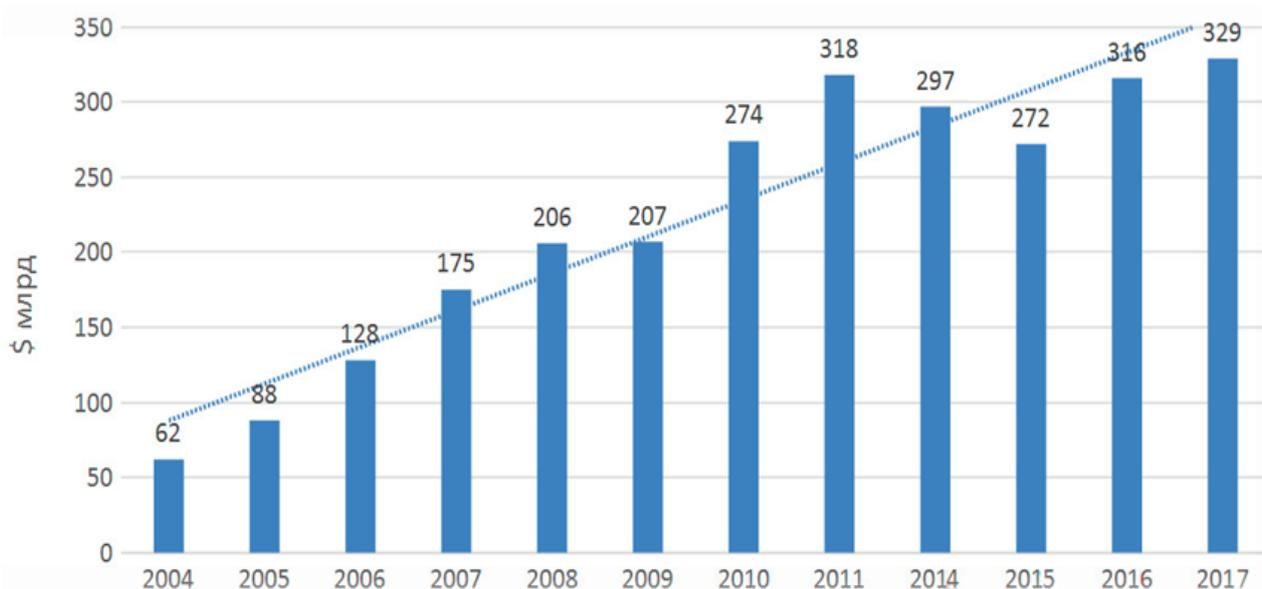


Рис. 3. Рост инвестиций в энергетику ВИЭ в мире, млрд USD, 2017 г.

Примечание: источник – Bloomberg New Energy Finance, 2017

Рост инвестиций в энергетику на основе ВИЭ в 2017 г. имел различные составные части, но наибольшую долю заняли две из них: ветрогенерация и солнечная энергетика; впечатляет относительный рост инвестиций по сравнению с 2004 г. (рис. 4). Фактически за 13 лет до 2017 г. объем ежегодных инвестиций увеличился в 5 раз, став самой быстрорастущей отраслью в мире по этому показателю.

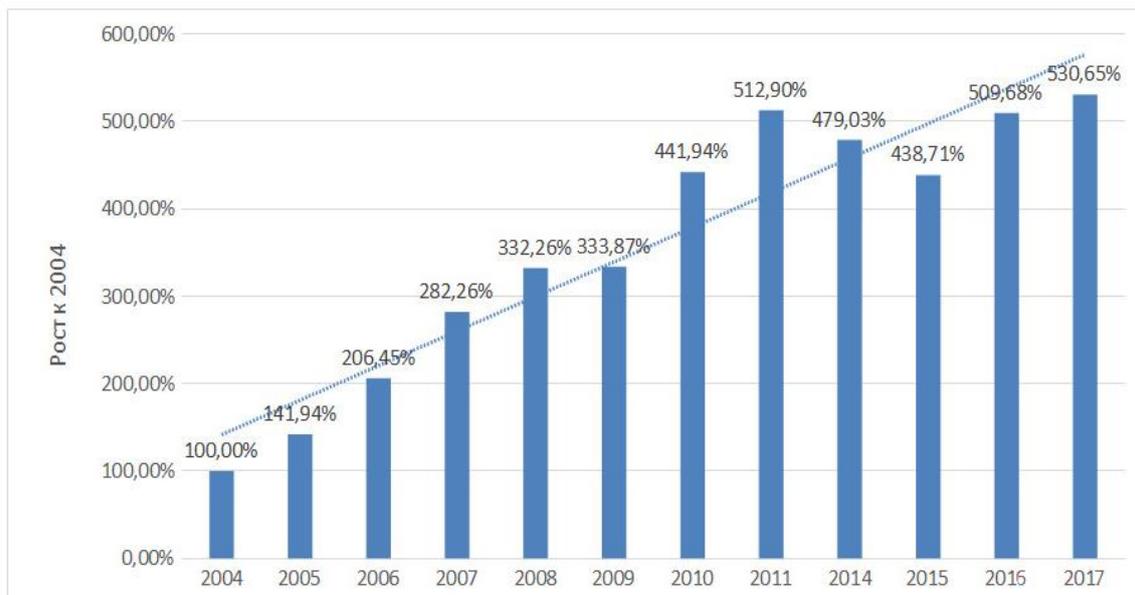


Рис. 4. Рост инвестиций в энергетику ВИЭ в мире по сравнению с 2004 г., %
 Примечание: источник – Bloomberg New Energy Finance, 2017

По оценкам Министерства защиты окружающей среды ФРГ, сделанным еще в 2006 г., величина этого рынка может достигнуть к 2030 г. €460 млрд в год [7]. Но исходя из приведенных выше темпов роста инвестиций в ВИЭ, этот индикатор роста может быть и превышен к ожидаемому сроку. Этот сектор экономики создает новые рабочие места как в производственной части, так и в сопутствующих секторах: НИОКР; обучение и тренинг; производство энергии и обслуживание оборудования и пр., что неоднократно отмечалось специалистами во многих странах.

Особого внимания заслуживает структура стран, производящих электроэнергию, выработанную с использованием ВИЭ (рис. 5). До середины первого десятилетия XXI века лидерами по объему установленной мощности были США и страны континентальной Европы. Сейчас на ведущие позиции вышел Китай и Индия, относительно высокую активность демонстрируют США [4]. Доля России в данной структуре составляет около 1 %. В целом, согласно проекту энергетической стратегии страны до 2035 г., доля электроэнергии, выработанной из ВИЭ, в мировом энергодобавке составит к этому времени от 2 до 3 %.

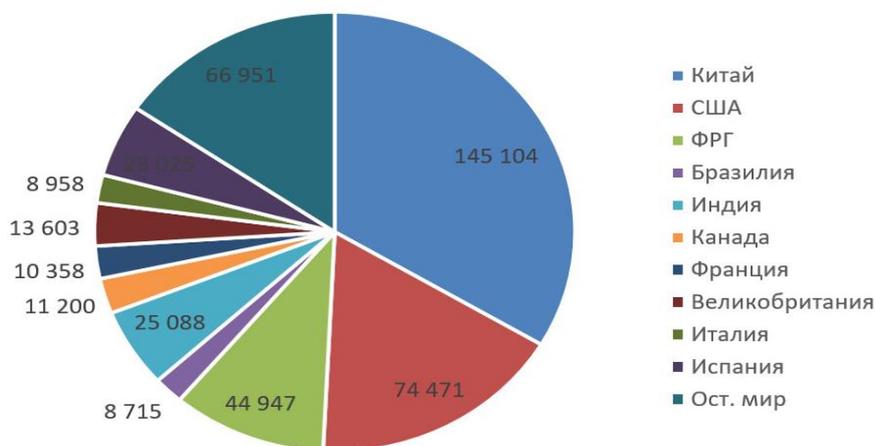


Рис. 5. Суммарная установленная мощность электроэнергии, выработанной из ВИЭ на конец 2017 г. (10 крупнейших стран), МВт
 Примечание: источник – GWEC, Global Wind Statistics, 2015

Таким образом, установленные тенденции позволяют рассматривать «зеленые» энергетические технологии в качестве одной из самых важных составляющих модернизации будущей российской экономики и мировых промышленных производств. Ведь переход к безуглеродной энергетике оборачивается двойной выгодой: возобновляемые источники энергии способны не только обеспечить человечество энергией, не усугубляя проблемы изменения климата, но и способствовать экономическому росту, создавая новые рабочие места и улучшая условия жизни людей.

В целом, развитие «зеленой» энергетике в России способно внести весомый вклад не только в модернизацию существующей энергетической системы страны, но и в обеспечение долгосрочной конкурентоспособности и энергетической безопасности российского государства и бизнеса.

Безусловно, данное рассмотрение поставленной проблемы нельзя считать завершенным. Намечены лишь основные пути развития в этой сложной и весьма актуальной теме, но ее дальнейшая востребованность не вызывает никаких сомнений.

Литература

1. Наумова Ю. В., Елисеев Д. О. Альтернативная энергетика: новые возможности для технологической модернизации // Проблемы теории и практики управления. 2016. № 1. С. 48–55.
2. Научно-техническое развитие Российской Федерации: состояние и перспективы / Л. Э. Миндели и др. М. : Ин-т проблем развития науки РАН, 2010. 422 с.
3. Сорокин Д., Толкачев С. А. Условия и факторы эффективной реиндустриализации промышленной политики России // Эконом. возрождение России. 2015. № 4. С. 87–99.
4. Сценарные условия развития электроэнергетики на период до 2030 года // Агентство по прогнозированию балансов в электроэнергетике. 2011. URL: www.e-apbe.ru (дата обращения: 15.10.2017).
5. De Weck O. L., Reed D. Trends in Advanced Manufacturing Technology Innovation // Production in the Innovation Economy. Ed. By R. M. Locke and R. L. Wellhausen. Cambridge ; London : The MIT Press, 2015. P. 234–261.
6. Lester R. K. Energy Innovation. In: Production in the Innovation Economy. Ed. by R. M. Locke and R. L. Wellhausen. Massachusetts Institute of Technology, 2016. P. 109–137.
7. Federal Ministry for the Environment, Nature Conservation and Nuclear Safety. Renewable energies already provide more than 380,000 jobs in Germany // BMU. URL: <http://www.bmu.de/N48528-1/> (дата обращения: 15.10.2017).

УДК 332.14:378.1(571.122)

*Безуевская В. А., Грошев А. Р., Каратаев А. С.
Bezuevskaya V. A., Groshev A. R., Karataev A. S.*

**НАУЧНЫЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ ИНТЕРЕСЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА
«РАЗРАБОТКА ТИПОВЫХ РЕШЕНИЙ ВНЕДРЕНИЯ И СОПРОВОЖДЕНИЯ
ЛИН-ТЕХНОЛОГИЙ В ОРГАНИЗАЦИЯХ ОБРАЗОВАНИЯ
И ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ОКРУГА»**

**RESEARCH AND PRACTICAL INTERESTS
OF PROJECT IMPLEMENTATION
“DEVELOPMENT OF STANDARD SOLUTIONS OF IMPLEMENTATION
AND MAINTENANCE OF LEAN TECHNOLOGIES IN EDUCATIONAL
AND MEDICAL ORGANIZATIONS IN OKRUG”**

В статье авторы определяют и обосновывают научные и практические интересы реализации исследовательского проекта Сургутского государственного университета «Разработка типовых решений внедрения и сопровождения лин-технологий в организациях образования и здравоохранения округа».

In this article the authors define and justify research and practical interests of the “Development of standard solutions of implementation and maintenance of lean technologies in educational and medical organizations in the okrug” project implementation by the Surgut State University.

Ключевые слова: гармонизация отношений, берегающие технологии, социально-экономическое развитие, согласование целей

Keywords: harmonization of relations, lean technologies, socio-economic development, goal coordination.

В Ханты-Мансийском автономном округе – Югре в 2016 г. принята Концепция «Бережливый регион» [5]. Реализация Концепции осуществляется в два этапа. На первом этапе в период с 2016 по 2017 гг. завершено формирование нормативной правовой базы и системы мониторинга результатов внедрения Концепции. Созданы научно-образовательные центры и пилотные площадки внедрения бережливых технологий, разработаны методические рекомендации по реализации проектов совершенствования и применению инструментов бережливого производства в органах государственной власти автономного округа, органах местного самоуправления муниципальных образований автономного округа, предприятиях с государственным и муниципальным участием. Создан портал «Бережливый регион» (<http://leanregion.admhmao.ru/>), на котором размещается актуальная информация о ходе реализации Концепции, представлен для внедрения проект «Бережливая поликлиника». Разработаны поправки в региональное налоговое законодательство, направленные на стимулирование внедрения бережливых технологий, реализованы мероприятия популяризации бережливого производства среди студентов и жителей округа.

На втором этапе в период с 2018 по 2020 гг. планируется практическая реализация Концепции в исполнительных органах государственной власти, государственном и частном секторе с использованием положительного опыта пилотных проектов.

В рамках реализации Концепции в бюджетном учреждении высшего образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский государственный университет» (СурГУ) создан базовый научно-образовательный центр по обучению бережливому производству, реализуется проект «Разработка типовых решений внедрения и сопровождения лин-технологий в организациях образования и здравоохранения округа».

Философия проекта. В условиях реструктуризации экономики и формирования региональной инновационной системы образование и наука приобретают важную дополнительную функцию – формирование методической базы для разработки и реализации наиболее устойчивых социально-экономических решений, способных обеспечить полновесное развитие инновационных процессов. В соответствии с приоритетами социально-экономического развития автономного округа, внедрение технологий бережливого производства является одним из ключевых элементов повышения эффективности бюджетных расходов и призвано способствовать устойчивости социально-экономического развития округа, развитию инновационных процессов.

Официально признано, что концепция бережливого производства зародилась в 50-е годы прошлого века в производственной системе Toyota в рамках общей философии вовлечения производственного персонала в управление. В сочетании с системой менеджмента качества технологии бережливого производства позволили японским компаниям совершить прорыв в элиту мирового машиностроения, что не могло остаться незамеченным научным сообществом. Термин “Lean production” («Бережливое производство») впервые был использован в книге «Машина, которая изменила мир» [2], хотя сама философия бережливого производства имеет значительно более долгую историю и, пожалуй, основоположником ее следует считать Генри Форда. Таиши Оно, автор производственной системы Toyota, прямо указывал [7], что идеи он почерпнул в книге Генри Форда. Однако основное преимущество концепции бережливого производства, предложенной и реализованной Таиши Оно, заключается в следовании своему собственному «золотому правилу»: **«Максимальный эффект достигается лишь при непрерывном совершенствовании».**

Концепция бережливого производства, зародившись в отраслях с дискретным производством, прежде всего в автомобилестроении, была успешно адаптирована. В настоящее время технологии бережливого производства применяются в торговле, сфере услуг, секторе государственного управления и многих других видах деятельности.

Сургутский государственный университет, являясь крупнейшей государственной образовательной организацией автономного округа и проводником передовых технологий, в том числе в области управления [4], может выступать вначале в качестве пилотной площадки, а впоследствии в качестве экспертного, научно-методического и образовательного центра внедрения бережливого производства в автономном округе. Именно в университете могут быть опробованы лучшие мировые практики и практики регионов России по внедрению берегающих технологий [6], в том числе бережливого отношения к финансовым ресурсам региона [1], ведь одно из правил лин-технологий гласит: **«Внедрять в производство можно только хорошо проверенные технологии».**

Выявление существующих проблем внедрения лин-технологий в деятельность организаций образования и здравоохранения округа. В мировой практике бережливые технологии в секторе государственного управления применяются не только для оптимизации процессов деятельности самих органов государственной и муниципальной власти, но и для повышения эффективности некоммерческих учреждений здравоохранения и образования. Однако сразу следует указать, что на практике применение бережливых технологий на уровне органов государственной власти и учреждений в нашей стране по-прежнему преследует разные, хотя и однонаправленные цели. Если основная цель применения лин-технологий на уровне органов государственной власти – сокращение бюджетных расходов с сохранением качества и объема предоставляемых государственных услуг, то целями учреждений является улучшение качества предоставляемых услуг (сокращение времени обслуживания и ожидания, улучшение условий оказания услуги и т. д.) в рамках выделенных бюджетных ресурсов. К сожалению, несмотря на проводимые реформы отношения в нашей бюджетной системе сформировались таким образом, что «неосвоение» бюджетных средств на практике является значительно большим «грехом», чем их неэффективное использование.

В очередной раз обратимся к одному из правил лин-технологий, которое гласит: **«Избавляясь от коренных причин проблем, вы гарантированно предотвращаете возникновение этих проблем в будущем»**, и попытаемся выявить причины данной, коренной, по нашему мнению, проблемы, поскольку только поняв причины, можно найти их решение.

В рамках реформы сети бюджетных учреждений были созданы все необходимые инструменты для преодоления этого противоречия. Бюджетные и, в большей степени, автономные учреждения получили свободу использования бюджетных средств. Переход на субсидирование выполнения государственных (муниципальных) заданий вывел бюджетные и автономные учреждения из состава получателей бюджетных средств. Экономия субсидии на выполнение государственного (муниципального) задания может быть использована учреждениями на уставные цели. Именно этот факт согласно концепции реформы должен был стать стимулом роста бережливости в учреждениях. На практике, в силу ряда обстоятельств, идеи концепции не были реализованы в полной мере.

Обозначим три фактора, затрудняющих, на наш взгляд, достижение целей бюджетной реформы в части стимулирования роста бережливости учреждений: бюджетные ограничения; сбой элементов системы государственных закупок; менталитет администрирования.

Начало реформы пришлось на благоприятный для бюджета период, когда котировки на углеводороды превышали 100 долларов США за баррель нефти. В разгар ее реализации бюджетные доходы резко сократились. Главные распорядители бюджетных средств – учредители, оказались в ситуации, когда остатки средств субсидий на лицевых счетах подведомственных учреждений стали едва ли не единственным резервом латания все увеличивающихся дыр. В условиях, когда формально требовать возврата неиспользованных субсидий учредитель права не имеет, естественным решением ситуации стал повсеместный пересмотр размера базовых нормативов затрат на оказание государственных (муниципальных) услуг в сторону уменьшения. В некоторых случаях учредитель уменьшал субсидию на очередной финансовый год на размер сэкономленной субсидии. Такая практика свела к нулю стимулы к бережливости бюджетных средств, предусмотренные бюджетной реформой.

Контрактная система в сфере закупок для государственных (муниципальных) нужд включает элементы нормирования и обоснования закупок. С точки зрения эффективности управления закупками это вполне закономерно. Однако при проведении конкурентных процедур выбора поставщика работа этих элементов дает существенный сбой. Государство во все времена являлось пусть не самым доходным, но вполне надежным и, главное, платежеспособным заказчиком. Действующие сейчас ограничения на рынке существенно повысили привлекательность государственных закупок. Практика показывает, что участники торгов готовы существенно «упасть» в цене, желая во чтобы то ни стало получить государственный заказ, улучшив тем самым имиджевую составляющую своего бизнеса и получив опыт выполнения государственных поставок, так необходимый для дальнейшего продвижения на рынке. Часто демпинговое поведение участника закупок обусловлено недобросовестностью. Так или иначе, закон требует от государственного заказчика (государственного учреждения) заключить контракт по предложенной участником закупки цене, которая в такой ситуации может достигать меньше половины реальной стоимости товаров (работ, услуг). Заложенные в законе антидемпинговые меры не защищают рисков заказчика. Риск же состоит в невозможности обоснования аналогичной закупки по реальной цене на будущее. Нормирование закупок со стороны учредителя несет в себе те же риски, что и расчет нормативных затрат на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ). При необходимости учредитель может пересмотреть нормативы в сторону уменьшения.

Изучение практики, анализ ежедневных операций подведомственных учреждений с учредителями, контролирующими органами говорит о необходимости рассмотрения еще одного ограничителя проведения реформы бережливости, который выше обозначен как «менталитет администрирования». Реформы в бюджетном секторе идут непрерывно, сменяя одна

другую. Кадры, обладающие профессиональными компетенциями в области экономики и управления, – прерогатива финансово-экономических департаментов. Они же, как правило, лучше обеспечены информационными системами. Анализ кадрового и информационного обеспечения финансово-экономических блоков профильных ведомств говорит о существенной нехватке:

а) профессиональных кадров (на одного работника финансово-экономической службы Департамента образования ХМАО – Югры, например, в штатном режиме приходится 11 учреждений, но достаточно часто из-за нехватки специалистов нагрузка возрастает до 20 учреждений, при этом учреждения могут быть разных типов);

б) адекватной информационной системы, интегрированной с подведомственными учреждениями и другими ведомствами (в том же Департаменте образования разработка такой системы ведется не один год и еще не завершена).

Работники не в состоянии полноценно оценить идеи реформы в комплексе, понять ее цели и овладеть инструментарием их достижения, изучить современные подходы и методы управления. В учреждениях ситуация складывается еще сложнее. В школах и детских садах, домах культуры вопросами финансов ведаёт заместитель директора по хозяйственной части, по совместительству – бухгалтер. В учреждениях среднего профессионального и высшего образования, поликлиниках и больницах, наоборот, можно встретить случаи, когда в отсутствие нормативного штатного расписания штат финансистов и бухгалтеров излишне раздут, при этом уровень квалификации недостаточен, мотивации к его повышению, равно как и к повышению производительности труда не заложены в системы оплаты и стимулирования труда [3].

Проведенный анализ позволяет утверждать, что основными интересами реализации проекта должны являться поиск методов и передовых международных и отечественных практик гармонизации отношений «учредитель – подведомственные учреждения», направленных не просто на устранение барьеров и согласование целей внедрения лин-технологий, а на синергетическое объединение действий органов государственной власти и подведомственных учреждений, обеспечивающих снижение бюджетных расходов с сохранением объема и одновременным повышением качества предоставляемых государственных услуг.

Учитывая значительную социальную направленность бюджета округа – доля расходов на образование и здравоохранение в консолидированном бюджете ХМАО – Югры превышает 70 %, разработка решений, обеспечивающих сокращение бюджетных расходов с сохранением объема и одновременным повышением качества предоставляемых государственных услуг, является не только теоретически, но и практически важной задачей. При этом нужно не просто найти возможные решения, но и обеспечить научно-методическую поддержку органов государственного управления и организаций образования и здравоохранения округа, добиваясь следования «золотому правилу» Таиши Оно – непрерывного совершенствования, поскольку только так можно обеспечить реальный эффект от внедрения сберегающих технологий.

Литература

1. Безуевская В. А., Грошев А. Р. Проектная деятельность в университете // Вестн. Сургут. гос. ун-та. 2017. № 2 (16). С. 21–26.
2. Вумек Д. П., Джонс Д. Т., Рус Д. Машина, которая изменила мир. М. : Попурри, 2007. 384 с.
3. Каратаева Г. Е. Совершенствование оплаты труда работников бюджетных учреждений высшего образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры // Вестн. Сургут. гос. ун-та. 2016. № 2 (12). С. 4–8.
4. Косенок С. М., Грошев А. Р., Пелихов Н. В. Роль университета в развитии инновационных процессов Ханты-Мансийского автономного округа – Югры // Университ. управление: практика и анализ. 2017. Т. 21. № 3 (109). С. 19–26.

5. Об утверждении Концепции «Бережливый регион» в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре : распоряжение Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 19 августа 2016 г. № 455-рп. URL: <https://leanregion.admhmao.ru/> (дата обращения 12.12.2017).

6. Пелихов Н. В., Каратаева Г. Е., Грошев А. Р., Безуевская В. А., Каратаев А. С., Косенок С. М. Университет в регионе: как есть и как надо // Университ. управление: практика и анализ. 2017. Т. 21. № 4. С. 116–129.

7. Ohno's T. Workplace Management by Taiichi Ohno. Gemba Press, 2007. P. 146.

УДК 378.3

Биарсланова А. Р.
Biarlanova A. R.

**ОРГАНИЗАЦИЯ И МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ФИНАНСИРОВАНИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
В ХАНТЫ-МАНСИЙСКОМ АВТОНОМНОМ ОКРУГЕ – ЮГРЕ**

**ORGANIZATION AND METHODOLOGICAL SUPPORT OF HIGHER EDUCATION
FINANCING IN KHANTY-MANSI AUTONOMOUS OKRUG – UGRA**

В статье рассмотрены организационно-методические аспекты финансирования высшего образования в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, выявлены ограничения и обоснованы направления его развития.

The article considers organizational and methodological aspects of higher education financing in the Khanty-Mansi Autonomous Okrug – Ugra. Restrictions are revealed and directions of financial development are justified.

Ключевые слова: высшее образование, формирование государственного (муниципального) задания, проблемы финансового обеспечения.

Keywords: higher education, formation of state (municipal) task, problems of financial support.

Стратегическим приоритетом в развитии системы образования и молодежной политики Ханты-мансийского автономного округа – Югры (ХМАО) является создание условий для подготовки конкурентоспособных граждан в соответствии с социально-экономическими потребностями округа [3].

Развитие и модернизация сфер образования и молодежной политики округа осуществляется на основании «Стратегии социально-экономического развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры до 2030 года», утв. распоряжением Правительства ХМАО от 22 марта 2013 года № 101-рп, и других документов государственного стратегического планирования.

В ХМАО органом государственной исполнительной власти, осуществляющим функции по оказанию государственных услуг в области образования и науки, является Департамент образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

В настоящий момент подготовка кадров с высшим образованием в ХМАО осуществляется силами 7 самостоятельных вузов и 21 филиала вузов других регионов. Из 7 самостоятельных вузов 5 являются государственными, в том числе 3 учреждены Югрой и находятся в региональном подчинении, 2 – частными. На рис. 1 приведены данные по численности студентов в высших учебных заведениях ХМАО в 2017 г.

Анализ данных о контингенте студентов вузов показывает, что из 19 980 студентов 99,2 % обучаются в государственных, а остальные 0,8 % – в частных вузах, в том числе 75 % студентов учатся на направлениях подготовки для так называемой «сервисной экономики», т. е. направлениях, в рамках которых готовят кадры для работы в сфере услуг, образовании, здравоохранении, экономики и управления и т. п. Одновременно наблюдается повышение привлекательности программ бакалавриата, в первую очередь, по инженерно-техническим направлениям подготовки. Наглядное распределение контингента студентов по отраслям наук представлено на рис. 2.

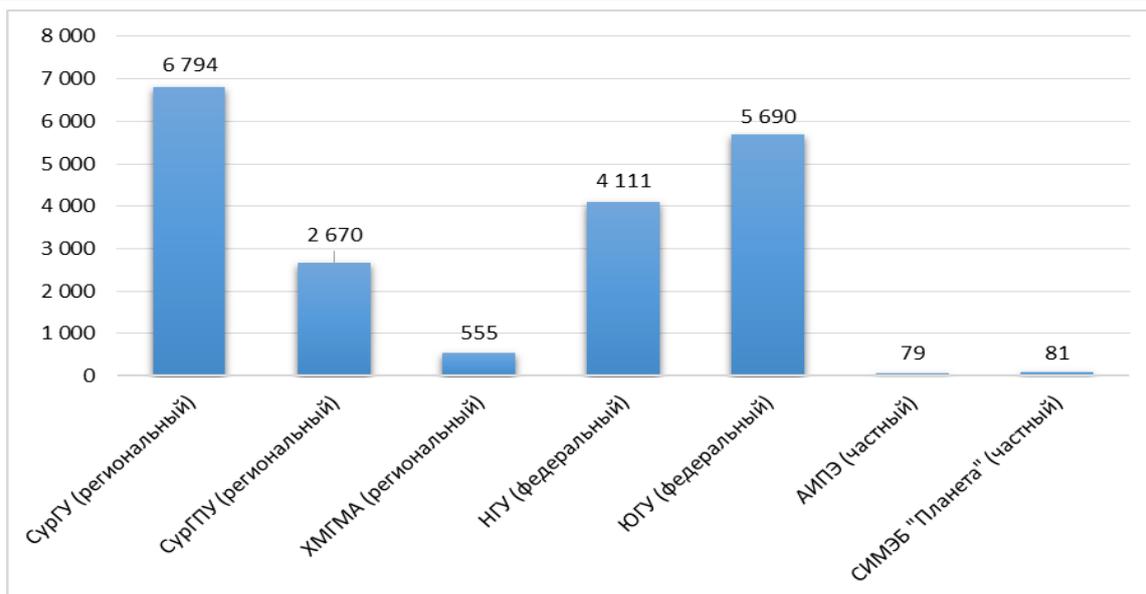


Рис. 1. Общая численность студентов, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры в 2017 г.

Примечание: составлено автором на основе информационно-аналитических материалов по результатам проведения мониторинга эффективности деятельности образовательных организаций высшего образования в 2017 г. URL: <http://indicators.miccedu.ru/>

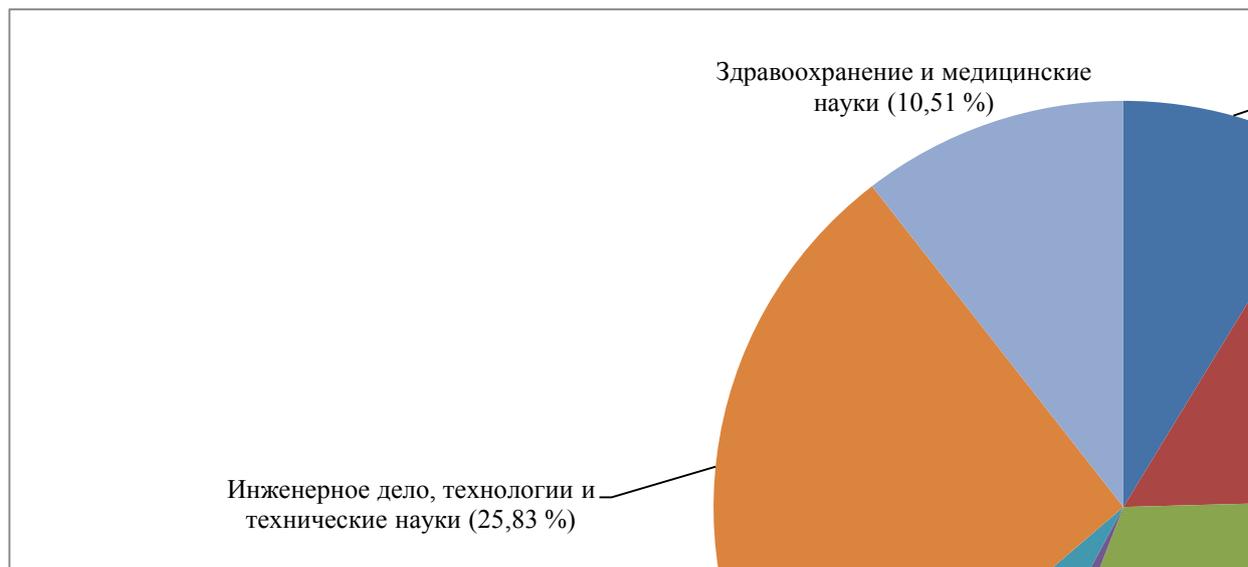


Рис. 2. Распределение контингента студентов по отраслям наук в 2017 г.

Примечание: составлено автором на основе информационно-аналитических материалов по результатам проведения мониторинга эффективности деятельности образовательных организаций высшего образования в 2017 г. URL: <http://indicators.miccedu.ru/monitoring/>

Высшее образование является основным источником формирования квалифицированных кадров для региональной экономики. За счет бюджетных средств по программам профессионального образования каждый год вузы принимают на обучение около 7 тысяч жителей автономного округа.

От уровня образования зависит не только функционирование, но и развитие общества в целом, поэтому образование нуждается в достаточном финансировании как и другие отрасли, и вопрос финансирования вузов и способы рационального использования имеющихся средств является весьма актуальным.

В настоящее время финансовое обеспечение деятельности государственных учреждений осуществляется на основе государственного задания.

Формирует государственное задание исполнительный орган государственной власти автономного округа, осуществляющий функции и полномочия учредителя бюджетного или автономного учреждения (далее – учредитель), в соответствии с основными видами деятельности, предусмотренными учредительными документами государственного учреждения.

«Государственное задание утверждается не позднее 15 рабочих дней со дня утверждения лимитов бюджетных обязательств на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на срок, соответствующий сроку действия закона о бюджете автономного округа. Утвержденное государственное задание направляется учредителем в адрес государственного учреждения в течение 3 рабочих дней после его утверждения, и дальнейший контроль за выполнением государственного задания также осуществляет учредитель» [5, п. 8].

Финансовое обеспечение выполнения государственного задания бюджетному или автономному учреждению осуществляется путем предоставления субсидии из бюджета автономного округа. «Предоставление учреждению субсидии осуществляется на основании соглашения о порядке и условиях предоставления субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, заключаемого учредителем с бюджетным или автономным учреждением. Соглашение определяет права, обязанности и ответственность сторон» [3, п. 40].

Субсидия перечисляется ежедневно в размере потребности учреждения на лицевой счет, открытый в Департаменте финансов, путем списания денежных средств с лицевого счета учредителя.

Документом, регламентирующий порядок формирования государственного задания и финансового обеспечения его выполнения на уровне автономного округа, является постановление Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 11 сентября 2015 года № 318-п.

Расчет объема финансового обеспечения выполнения государственного задания осуществляется на основании нормативных затрат. Порядок определения нормативных затрат в отношении образовательных учреждений автономного округа определяется приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 28 сентября 2015 года № 1345.

Анализ существующей нормативно-правовой базы показал, что несмотря на сформированную практику, остаются вопросы при работе почти по всем ключевым элементам, на основании которых формируется финансовое обеспечение выполнения государственного задания. Это касается таких инструментов, как измерение качественных характеристик услуги, введение новых перечней услуг и работ, «адекватность значений» нормативных затрат. На рис. 3 представлена классификация организационно-методических проблем финансирования высшего образования.

Рассмотрим некоторые практические вопросы формирования и расходования финансового обеспечения выполнения государственного (муниципального) задания вуза, которые выступают как ограничители при работе специалистов с соответствующей нормативно-правовой базой.

С 1 января 2018 г. отменены ведомственные перечни государственных и муниципальных услуг. Вместо них закон вводит новые перечни (классификаторы). Применяются они уже при составлении государственного или муниципального задания на 2018 г. Согласно Постановлению Правительства ХМАО – Югры № 318-п «государственное задание в 2018 году в автономном округе формируется в соответствии:

- с общероссийскими базовыми (отраслевыми) перечнями государственных и муниципальных услуг, оказываемых физическим лицам;
- региональным перечнем государственных (муниципальных) услуг, не включенных в общероссийские базовые (отраслевые) перечни (классификаторы) государственных и муниципальных услуг и работ» [5, п. 7].



Рис. 3. Организационно-методические проблемы финансирования высшего образования

Примечание: составлено автором

Как показывает мониторинг официального сайта по размещению информации о государственных и муниципальных учреждениях (www.bus.gov.ru), механизм размещения общероссийских базовых и региональных перечней государственных и муниципальных услуг пока несовершенен. В соответствии с п. 10 Постановления ХМАО – Югры № 318-п государственное учреждение должно размещать государственное задание на сайте в срок не позднее 5 рабочих дней после его утверждения. В условиях отмены с 1 января 2018 г. ведомственных перечней услуг в учреждениях возникает проблема размещения государственного задания, связанная с переходом на новые перечни, которые еще не опубликованы. Из этого следует, что учреждения невольно нарушают отдельные пункты Постановления № 318-п. В связи с этим было бы целесообразно усовершенствовать процедуры и механизмы оповещения учреждений об изменениях перечней государственных(муниципальных) услуг и работ, либо разрешить учреждениям в некоторых случаях сдвигать сроки размещения информации.

Одним из наиболее обсуждаемых вопросов среди специалистов остается соответствие расходов учреждения, составляющих нормативные затраты на оказание услуг (выполнение работ), и правомерность превышения нормативных затрат по отдельным составляющим.

В нормативной правовой базе не содержатся уточнения, что фактические расходы учреждений из средств субсидии должны соответствовать по объему и направлениям расходования нормативным затратам, использованным при расчете субсидии. «Документом, определяющим направления использования средств субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, субсидий на иные цели и средств от иной приносящей доход деятельности, осуществляемой в соответствии с уставами учреждений, является план финансово-хозяйственной деятельности государственного учреждения (ПФХД)» [6]. ПФХД составляется и утверждается в соответствии с Требованиями к плану финансово-хозяйственной деятельности государственного (муниципального) учреждения, установленными приказом Минфина России от 28 июля 2010 г. № 81н.

Согласно положениям п. 11 Требований «плановые показатели по выплатам формируются учреждением в соответствии с Требованиями в разрезе соответствующих показателей, содержащихся в разделе «Показатели по поступлениям и выплатам учреждения (подразделения)» [4, п. 11]. При этом Требованиями не установлено, что плановые показатели по выплатам, отраженные в ПФХД, должны соответствовать по объему и распределениям нормативным затратам, использованным при расчете субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного (муниципального) задания.

С учетом изложенного, при составлении и ведении ПФХД университет имеет право самостоятельно перераспределять средства субсидии по видам расходов в зависимости от потребности учреждения, в том числе с превышением нормативных затрат по отдельным направлениям расходов. При этом указанные перераспределения не должны влиять на достижение показателей, характеризующих качество и объем оказываемых услуг (выполняемых работ), установленных в задании.

Еще одной проблемой является порядок уменьшения нормативных затрат на доходы от платных услуг, оказываемых в рамках государственного задания. Постановление Правительства ХМАО – Югры № 318-п предусматривает обязанность учреждений уменьшать нормативные затраты на объем поступлений от платных услуг [4, п. 37]. Так как нормативные акты не содержат конкретного порядка учета таких поступлений при расчете затрат, то учреждению, которое оказывает платные услуги в рамках государственного задания, необходимо разработать этот порядок самостоятельно. Например, если какая-либо услуга оказывается только на платной основе, было бы рационально ее полностью исключить из расчета, так как на ее оказание не требуется субсидий из бюджета. Если услуга оказывается и за счет бюджетной субсидии, и на платной основе, то порядок расчета «бюджетной» доли необходим.

Данная проблема связана, в первую очередь, с планированием объема оказываемых услуг, ведь рассчитанные нормативные затраты необходимо будет умножить на планируемый объем «бюджетных» и платных услуг, уменьшив тем самым на платную часть рассчитанную субсидию. Таким образом, при оказании платных услуг должен быть закреплен метод прогнозирования объема таких услуг на следующие годы.

В заключение отметим, что проблемные вопросы формирования и расходования средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного (муниципального) задания не ограничиваются приведенными выше. С нашей точки зрения, полезно было бы рассмотреть и совершенствовать существующую нормативную правовую базу и в краткосрочный период устранить проблемы, которые возникают при работе специалистов с этими документами.

Литература

1. Бюджетный кодекс Российской Федерации от 31.07.1998 № 145-ФЗ (с изм. от 28.12.2017).
2. Крохмаль Л. А. Проблемы реализации в России государственного задания на оказание образовательных услуг по программам высшего образования // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2016. № 2 С. 105–109.
3. О Стратегии социально-экономического развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры до 2030 г. : распоряжение Правительства автономного округа от 22 марта 2013 года № 101-рп (с изм. от 09.06.2017).
4. О требованиях к плану финансово-хозяйственной деятельности государственного (муниципального) учреждения : приказ Минфина РФ от 28 июля 2010 г. № 81н.
5. О формировании государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) государственными учреждениями Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и финансовом обеспечении его выполнения : постановление Правительства ХМАО – Югры от 11.09.2015 № 318-п (с изм. от 01.12.2017).
6. Цветкова А. В., Алтынцев А. В. Госзадание: не все проблемы решены [Электронный ресурс]. URL: <http://bujet.ru/article/319527.php> (дата обращения: 10.11.2017).

УДК 377+378.374

*Богдан Е. С.
Bogdan E. S.*

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

COMPETITIVENESS OF GRADUATES IN LABOR MARKET

В статье исследована актуальность подготовки и развития специализированных кадров под потребности хозяйствующих субъектов региона, а также необходимость разработки и реализации механизмов и инструментов, ведущих к согласованности взглядов и совершенствованию взаимодействия учреждений высшего профессионального образования с хозяйствующими субъектами. Отмечено, что не все выпускники стремятся к развитию у себя необходимых работодателю компетенций.

The study emphasizes the relevance of training and developing specialized personnel for needs of business entities in the region. The necessity of developing and implementing mechanisms and tools that lead to agreement of views and improvement of interaction between higher professional education institutions and business entities is also underlined. It is noted, that not all graduates seek to develop competencies necessary for the employer.

Ключевые слова: карьера, конкурентоспособность, выпускник вуза.

Keywords: career, competitiveness, graduate.

В современных условиях предъявляются достаточно высокие требования к качеству подготовки специалистов в высшей школе. В качестве одного из ключевых показателей эффективности деятельности образовательных организаций высшего образования определен показатель востребованности выпускников на рынке труда (% трудоустройства).

Для того, чтобы образовательная организация могла достигнуть высоких результатов по данному показателю, ей необходимо сконцентрироваться на подготовке конкурентоспособных выпускников, согласовании результатов обучения с основными стейкхолдерами.

Вопросам теоретических и практических аспектов проблемы формирования и повышения конкурентоспособности выпускников как потенциальных соискателей рабочих мест были посвящены работы О. В. Борисовой, И. В. Вириной, Ю. А. Дмитриевой, Ю. Н. Касымовой, А. Я. Кибанова, В. А. Оганесова и др.

Ю. Н. Касимова к ключевым характеристикам конкурентоспособности выпускника относит: профессиональные и личностные качества; способность и желание участвовать в конкурентной борьбе; стремление к должностному продвижению и карьерному развитию; соответствие рыночным условиям во взаимосвязи их со стратегическими целями предприятия [7]. Ю. А. Дмитриевой в качестве составляющих конкурентоспособности были определены: мотивационная, квалификационная, личностная, деловая [6]. О. В. Борисова в качестве основных характеристик конкурентоспособности отмечает соответствие уровня профессиональной подготовки и личностных характеристик выпускника требованиям рабочего места и субъективным предпочтениям работодателей [4].

Чтобы выдержать конкурентную борьбу за желаемое рабочее место, выпускник должен как можно раньше приступить к развитию у себя необходимых работодателю компетенций.

В последнее время среди требований работодателей к кандидатам встречаются такие, как необходимость соответствия определенным профессиональным компетенциям, а также личностным, и корпоративным компетенциям. Это касается не только сотрудников фронт-

офиса, в компетенцию которых входит, прежде всего, работа с клиентами и для клиентов, но и инженерных кадров. Работодатели стали обращать внимание на умение соискателей работать в команде, быстроту ориентировки в нестандартных ситуациях, сознательность соблюдения техники безопасности и пр. Подобные результаты были получены и в проведенном нами исследовании [1, 3].

В последнее время большое внимание в подготовке инженерных кадров уделяется формированию и развитию личностных и межличностных навыков [1]. Во многих организациях среди корпоративных компетенций встречаются именно эти навыки. Их часто называют «soft skills», имея ввиду эмоциональный интеллект, навыки работы в команде, социальные навыки. Руководители считают очень ценным наличие таких компетенций у своих технических сотрудников. К тому же многие современные технические разработки предполагают командную работу [11].

Приведем более подробное описание упомянутому выше понятию компетенции. Компетенции, по мнению Н. В. Самоукиной, представляют набор ценностей и личностных качеств наряду с определенным уровнем профессиональных знаний и навыков, необходимых конкретному сотруднику для успешного выполнения функциональных обязанностей на конкретном рабочем месте [8]. О. Л. Чуланова под компетенциями предлагает рассматривать социально-трудовые характеристики совокупности знаний, умений, навыков и профессионально-важных качеств, а также мотивационные характеристики работника, соответствующие стратегическим целям организации, необходимые для оптимального выполнения трудовых функций в соответствии с должностными требованиями. То есть, компетенция – это характеристика потенциального качества, описывающего все элементы готовности персонала к эффективному труду в конкретных условиях трудового коллектива [9].

В описании должности с учетом квалификационных требований, и отражающих реальные рабочие требования принято выделять следующие группы компетенций [8, 9]: корпоративные; управленческие; профессионально-технические (профессиональные); компетенции личной эффективности.

Корпоративные компетенции – это личностные или жизненные ценности работников, которые должны соответствовать требованиям компании со стороны общих, корпоративных ценностей. Они едины для всех сотрудников компании. Их наличие способствует повышению лояльности к компании и приверженности ее требованиям и нормам. Примерами таких компетенций могут служить: приверженность ценностям, нормам, и стандартам компании; командность; ориентация на результат; мотивация к достижениям; инновационность; ориентация на клиента; выносливость, готовность к нагрузкам; стрессоустойчивость; инициативность, активная жизненная позиция [8].

Если говорить о выпускниках вуза, то способствовать освоению корпоративных компетенций в процессе обучения в вузе могут производственная практика на предприятии, участие в корпоративных мероприятиях и пр.

Управленческие (или менеджерские) компетенции разрабатываются для сотрудников, занятых управленческой деятельностью и необходимых для эффективного достижения бизнес-целей [10].

Компетенции данного уровня могут развиваться у студентов в процессе участия во внеучебной деятельности при подготовке проектов и руководстве ими.

Профессиональные (иногда их называют профессионально-технические) компетенции. Данный вид компетенций представляет собой набор личностных характеристик, а также знаний, умений и навыков, необходимых для эффективной работы на конкретной должностной позиции. Данные компетенции осваиваются студентами в процессе теоретической и практической подготовки.

Исследования, проведенные нами и нашими коллегами, позволили сформировать рейтинг компетенций, значимых для выпускника при трудоустройстве и выполнении своих профессиональных обязанностей в организациях г. Сургута [3, 12].

Помочь выпускнику как можно раньше освоить все перечисленные выше компетенции может включение потенциальных работодателей в процесс подготовки кадров на всех его этапах: от помощи в разработке основной образовательной программы, непосредственного участия в образовательном процессе, до итоговой аттестации компетентности выпускников университета.

Несмотря на необходимость наличия у выпускников перечисленных выше компетенций и деятельность руководства и профессорско-преподавательского состава университета по развитию механизмов и инструментов взаимодействия с работодателями, исследование, проведенное в 2017 г. с применением компьютерного диагностического комплекса «Профкарьер» (система тестирования он-лайн, созданная ЗАО «Гуманитарные технологии при МГУ им. М. В. Ломоносова») показывает, что у многих студентов среди жизненных установок встречается легкомысленность, пассивность и творческая свобода.

Дадим более подробное описание процедуры исследования. В тестировании принимали участие 50 студентов 3-го курса СурГУ следующих направлений: «государственное и муниципальное управление», «управление персоналом», «психология служебной деятельности». Студентам было предложено ответить на 5 блоков вопросов компьютерного тестирования, по завершении которого каждому студенту были представлены результаты в графическом и текстовом виде. После обобщения полученных результатов были построены сводные таблицы по каждому блоку. Приведем результаты по блоку «жизненные установки» (табл. 1).

Таблица 1

Результаты тестирования по блоку «жизненные установки»

Личностные характеристики	Кол-во ответов, %	Личностные характеристики	Кол-во ответов, %
Пассивность	69	Активная целеустремленность	31
Поиск определенности	53	Творческая свобода	47
Легкомысленность	76	Ответственность	34

Данные таблицы свидетельствуют, что большинство респондентов несмотря на желание работодателей видеть в своих сотрудниках ориентацию на результат, мотивацию к достижениям, инновационность, инициативность, активную жизненную позицию не готовы проявлять эти качества. Возможно, это связано с недостаточным осознанием, что перед каждым из них в скором времени станет вопрос демонстрации потенциальным работодателям своих конкурентных преимуществ и необходимость соревнования с другими кандидатами за рабочее место.

Состояние свободы выбора у многих студентов проявляется главным образом в стихийности, необдуманности осуществления жизненно важных решений, в неготовности к конкурентным рыночным отношениям. Об этом говорят и результаты проведенного в 2015–2016 гг. исследования, целью которого было определение уровня ориентации студентов в вариантах своего дальнейшего профессионального и карьерного развития [2]. В исследовании приняли участие 80 студентов СурГУ старших курсов, обучающиеся по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление» и «Менеджмент».

С помощью SWOT-анализа (анализ возможностей и угроз рынка в применении к своим сильным и слабым сторонам) [5] и изучения подготовленных студентами резюме, методом контент-анализа удалось определить, что студентам сложно сформулировать свои конкурентные преимущества и назвать навыки, которые необходимо приобрести, чтобы выделиться среди других представителей своей профессии. В резюме к ключевым навыкам и компетенциям отнесли навыки работы с компьютером и оргтехникой. 59 % респондентов в своих резюме в пункте «опыт работы» написали «без опыта», не осознавая, что практика, работа над проектами и многое другое могли внести вклад в их конкурентоспособность.

После проведения мониторинга трудоустройства выпускников СурГУ очной формы обучения 2016 и 2017 годов выпуска нас заинтересовали причины не трудоустройства выпускников. На момент мониторинга (спустя несколько месяцев после выпуска) было опрошено 42 не трудоустроенных в 2016 г. и 68 в 2017 г. респондента. Опрос позволил распределить причины, по которым выпускники не были трудоустроены (табл. 2).

Таблица 2

Результаты мониторинга о причинах нетрудоустройства выпускников

Ответы респондентов о причинах нетрудоустройства	Выпускники 2016 года, %	Выпускники 2017 года, %
Обучаюсь заочно и ищу работу, чтобы можно было совмещать	18	16
Решаю вопрос с армией	14	8
Не могу найти	14	11
Самозанятость/фриланс	7,5	13,5
Несколько причин	24	11
Состояние здоровья (своего или ребенка)	7,5	6,5
Не собираюсь работать	5	4
Завышенные ожидания/незнание «чего хочу»	10	8
Собираюсь только учиться	-	17
Недавно вернулся(ась) в ХМАО, только начинаю искать работу	-	5

Анализ причин, по которым выпускники не были трудоустроены, свидетельствует о том, что растет процент выпускников, которые стремятся отложить время выхода на работу (17 % выпускников 2017 г. выпуска собираются только учиться), либо склонны планировать свою занятость самостоятельно (процент занятых фрилансом среди выпускников 2016 г. выпуска составил 7,5, а среди выпускников 2017 г. выпуска – 13,5). Самозанятость/фриланс наиболее распространены среди выпускников направления «лингвистика», «педагогическое образование» (73 % всех выпускников, занятых фрилансом). Также отметим, что 5 % выпускников 2016 г. и 4 % выпускников 2017 г. не собираются устраиваться на работу.

Таким образом, для повышения конкурентоспособности выпускников на рынке труда предполагается провести исследование с привлечением работодателей для формирования модели компетенций конкурентоспособных выпускников и разработать впоследствии методики формирования компетенций конкурентоспособного выпускника на рынке труда ХМАО с учетом угрозы рисков при оценке исходного уровня компетенций.

Литература

1. Богдан Е. С. Механизм формирования компетенций конкурентоспособных выпускников инженерных направлений в соответствии с требуемым профилем компетенций // Инновационное управление персоналом : материалы VIII Всерос. межвуз. кадрового форума им. А. Я. Кибанова. Гос. ун-т управления; Нац. союз «Управление персоналом». М. : Издат. дом ГУУ, 2017. С. 75–78.
2. Богдан Е. С., Гузич М. Э. Психологический аспект планирования и управления индивидуальной карьерой студентами и выпускниками вуза // Пед. образование в России, 2016. № 6. С. 178–183.
3. Богдан Е. С., Чуланова О. Л. Исследование компетенций конкурентоспособного выпускника вуза на рынке труда региона: проблемы, тенденции, задачи // Науковедение. 2016. Т. 8. № 6.
4. Борисова О. В. Конкурентоспособность выпускников высших учебных заведений на рынке труда: методические подходы : автореф. дис. ... канд. экон. наук. Омск, 2009. 22 с.
5. Вишнякова М. FAQ по карьере : справ. по управлению персоналом. 2013. № 7. С. 112–113.

6. Дмитриева Ю. А. Повышение уровня конкурентоспособности выпускников вузов по специальности «управление персоналом» на рынке труда : автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 2010. 23 с.

7. Касьмова Ю. Н. Методологические аспекты формирования конкурентоспособности выпускников отраслевого вуза с учетом требований производства : автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 2015. 25 с.

8. Самоукина Н. Настольная книга менеджера по персоналу : полное практич. рук. Ростов н/Д : Феникс, 2015. 331 с.

9. Чуланова О. Л. Методология исследования компетенций персонала организаций : моногр. М. : ИНФРА-М, 2015. 120 с.

10. Чуланова О. Л. Управление персоналом на основе компетенций : моногр. М. : ИНФРА-М, 2017. 122 с.

11. Чуланова О. Л., Ивонина А. И. Формирование soft skills (мягких компетенций): подходы к интеграции российского и зарубежного опыта, классификация, операционализация // Управление персоналом и интелект. ресурсами в России. 2017. Т. 6. №. 1. С. 53–58.

12. Чуланова О. Л., Колтунович М. А., Яворская К. И. Исследование конкурентоспособности выпускников направления «Управление персоналом» на рынке труда ХМАО – Югра (на основе компетентностного подхода) // Науковедение. 2016. Т. 8. № 6.

**ФОРМИРОВАНИЕ МОТИВАЦИИ
КАК ОСНОВНОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ
ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ**

**FORMATION OF MOTIVATION AS MAIN COMPONENT
IN PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM ORGANIZATION**

В статье рассмотрена система мотивации персонала современных организаций с точки зрения эффективности управления. Выявлены проблемы повышения мотивации персонала и рассмотрен алгоритм постановки целей работника организации, предложен алгоритм формирования мотивации, позволяющий разработать технологии управления персоналом, способствующий удовлетворению социально-культурных потребностей и созданию устойчивого нравственно-психологического климата в коллективе.

The article considers a system of personnel motivation of modern organizations according to management efficiency. The problems of increasing staff motivation are revealed and the algorithm of goals setting for the personnel is reviewed. The algorithm of motivation formation in the organization, which allows developing the technology of personnel management to help address socio-cultural values and the creation of stable moral and psychological climate in the team, is suggested as well.

Ключевые слова: мотивация, механизм, персонал, управление, цели, организация, эффективность.

Keywords: motivation, mechanism, personnel, management, goals, organization, efficiency.

Российский рынок труда и система управления человеческими ресурсами формировались на протяжении нескольких десятилетий, опираясь на опыт западных и европейских компаний. Формирование механизма мотивации является важным вопросом в управлении персоналом организации. На развитие человеческих потребностей современного общества влияет свобода выбора во всех сферах: выбор профессии, жизнедеятельности, целей, работы, поэтому каждому руководителю предприятия необходимо разрабатывать свой механизм мотивации персонала.

Проблему эффективной мотивации персонала исследуют множество теоретиков и практиков. Каждая модель мотивации в практическом применении должна учитывать специфику деятельности конкретной организации, потенциал сотрудников, увеличивая или снижая тем самым конкурентоспособность компании.

Мотивация персонала в современной организации – основной фактор поведения работников для повышения результативности организации. Мотивированность персонала напрямую связана с реализацией планов и целей организации, ведущих к намеченному результату, и является основой эффективной работы предприятия в целом.

Назначение любой системы мотивации состоит в том, чтобы побудить работников работать на результат; содействовать продвижению стратегии роста компании; поощрять эффективный труд сотрудников; создать эффективную систему оценки каждого работника [3, с. 51].

Проблемы повышения мотивации персонала для многих организаций типичны:

- фиксированность оценки трудового вклада сотрудника, при этом работники, выполняющие разные по сложности задания, не всегда удовлетворены такой системой оценки, что приводит к демотивации;

- неэффективная постановка задач для персонала приводит к нежелательному результату;
- изменение стратегии организации ведет к расхождению требований и целей, так как работникам необходимо время для того, чтобы понять новые требования;
- несоответствие организационной структуры коммуникационным связям между подразделениями, так как мотивация коммуникативной деятельности означает создание побуждений к реализации коммуникативных полномочий [4, с. 20];
- неправильно выстроенная корпоративная культура также может снизить мотивационную составляющую работника.

Механизм мотивации в организациях – обязательный инструмент, увеличивающий лояльность персонала, один из главных факторов, определяющих отношения между сотрудниками и компанией. В современных условиях для привлечения лучших специалистов необходима разработка новых программ стимулирования в соответствии с целями организации, а также направленность этих программ на вовлеченность и заинтересованность сотрудников.

С данной задачей, по рекомендациям П. Друкера, эффективно справляется метод управления по целям – метод управления и мотивации персонала МВО (Management by Objectives). Руководствуясь данным методом, предлагается устанавливать набор стандартов с последующим измерением и сравнением фактической эффективности деятельности персонала. Если работник будет понимать цель и ее достижимость, он будет стремиться повысить свою эффективность. Поэтому для каждого работника необходимо при постановке целей разрабатывать определенный алгоритм (рис. 1).

Если работнику установлены четкие нормативы результативности, он может сравнить их со своими текущими результатами, чтобы понимать необходимость и возможность их улучшения.

Управление по целям предполагает активное участие как руководства организации, так работников в поиске совместных эффективных решений повышения результатов деятельности компании.

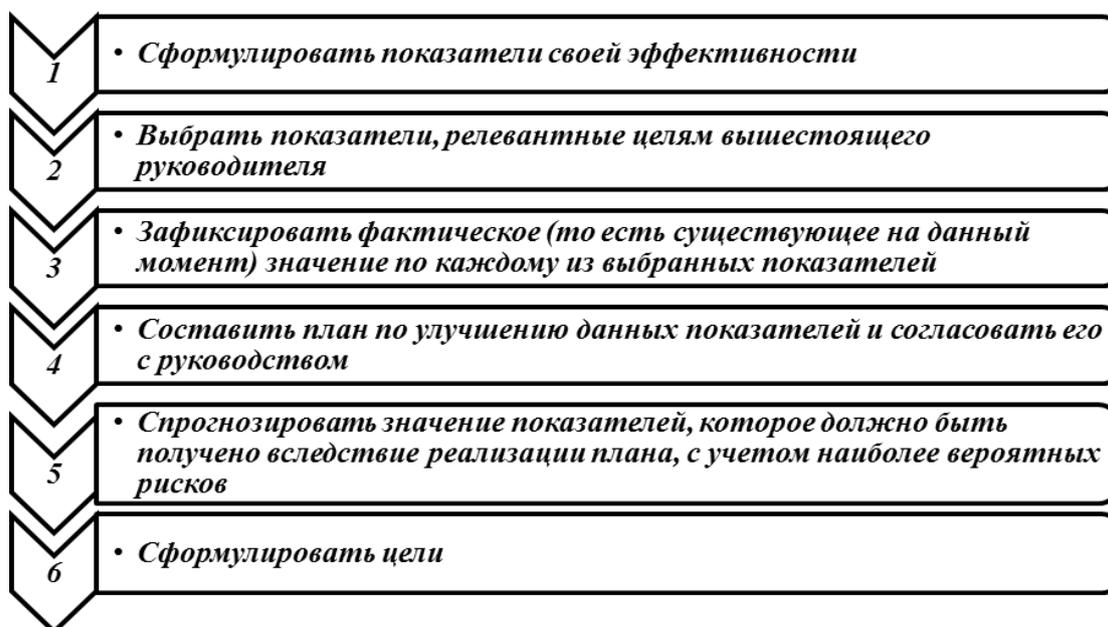


Рис. 1. Алгоритм постановки целей работника организации.

Примечание: составлено автором

Таким образом, организация адаптирует для себя имеющиеся в практике управления инструменты и способы воздействия на персонал для обеспечения достижения целей мотивационной политики. Принципы применения данных способов воздействия составляют мо-

тивационный механизм организации, который можно представить в виде алгоритма развития мотивации в организации (рис. 2).

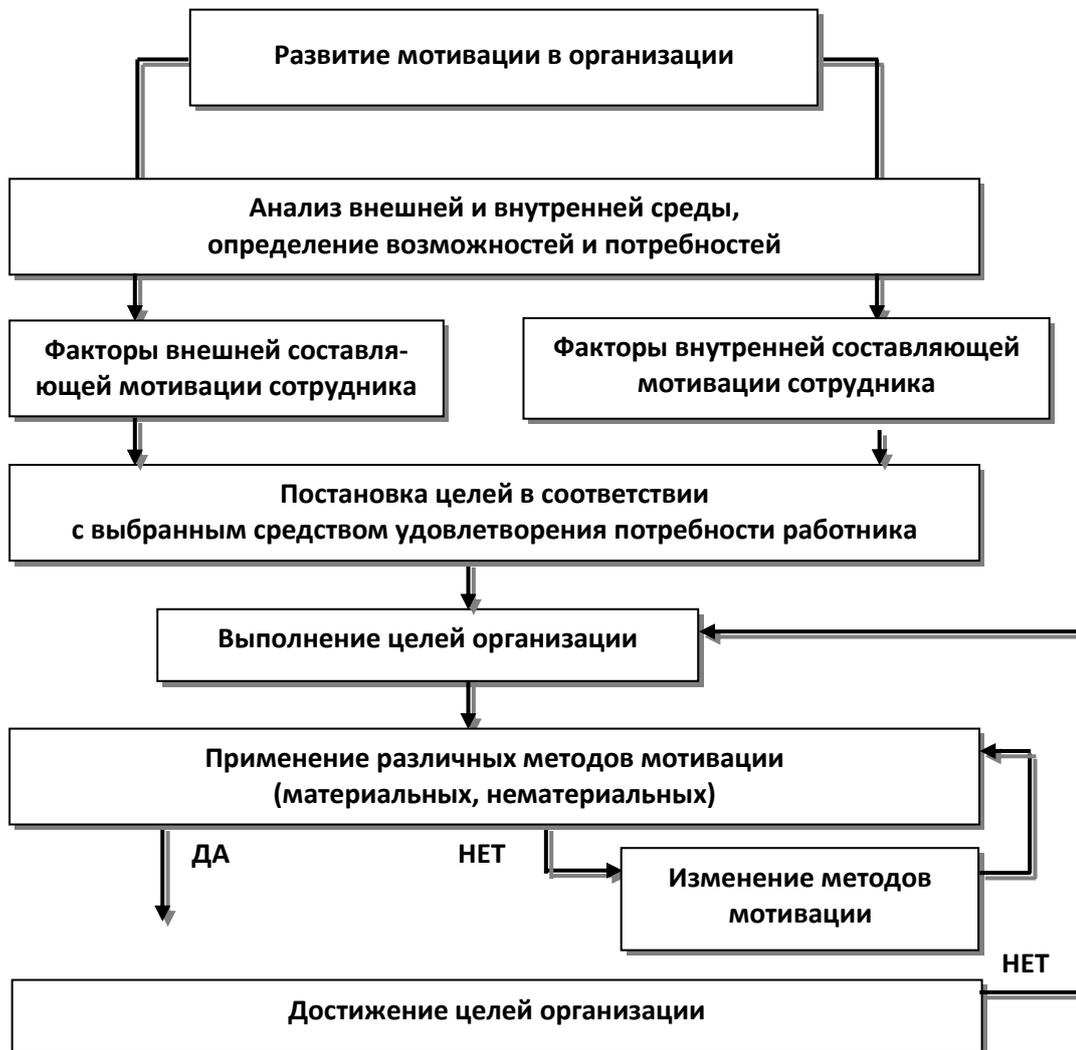


Рис. 2. Алгоритм формирования мотивации в организации
Примечание: составлено автором

Разработка организацией эффективного механизма мотивации начинается с изучения возможностей внешней и внутренней среды. При анализе воздействия на трудовую мотивацию учитывают следующие факторы внутренней среды: персонал компании; выстроенная на предприятии структура управления; финансовая составляющая для подтверждения финансовой устойчивости и платежеспособности предприятия. Именно наличие финансовой составляющей оправдывает мотивационные ожидания сотрудников в получении стабильной заработной платы и других материальных вознаграждений, относящихся к элементам экономического стимулирования.

Факторы внешней среды, воздействующей на мотивацию сотрудников, включают информацию:

- о законодательстве в области договорных отношений между поставщиками и покупателями;
- конъюнктуре рынка труда;
- научно-техническом прогрессе;
- политическим факторам.

Несмотря на эффективность денежного поощрения, использование для повышения мотивации только материальных стимулов не всегда приносит желаемый результат. Поскольку у каждого члена трудового коллектива имеются собственные жизненные ценности и установки, уравновешивающим фактором может выступать также нематериальная мотивация.

В основе нематериальной мотивации – внимательное отношение к сотрудникам, которые должны чувствовать себя частью компании, отождествляя свои личные цели с корпоративными целями предприятия. Для обеспечения качественного результата работы предприятия лучшей мотивацией является эмоциональный настрой работников, который повышает лояльность, вовлеченность в решение трудовых задач, способствует получению сотрудниками удовлетворения от своего труда, укрепляет командный дух. Мотивирующие факторы в зависимости от типа личности могут быть совершенно противоположными, что требует от руководства индивидуального подхода к каждому сотруднику.

Существуют три основных подхода к выбору мотивационной стратегии (рис. 3) [5, с. 13].

<p>1. Стимул и наказание</p> <p>Люди работают за вознаграждение: тем, которые работают хорошо и много, платят хорошо, а тем, кто работает еще больше, платят тоже больше. Тех, кто не работает качественно, наказывают</p>	<p>2. Мотивирование через саму работу</p> <p>Человеку следует дать работу интересную и приносящую удовлетворение, и качество исполнения будет высоким</p>	<p>3. Систематическая связь с менеджером</p> <p>Определение цели с подчиненным и предоставление ему положительной обратной связи, когда он действует правильно, и отрицательную, когда он ошибается</p>
---	--	--

Рис. 3. Подходы к выбору мотивационной модели стратегии

Выбираемая мотивационная стратегия базируется на анализе ситуации и предпочитаемом стиле взаимодействия с работниками. Мотивационная стратегия также не может быть постоянной, так как зависит от внешних факторов (требований рынка и влияния экономики). Некоторые организации не считают нужным мотивировать персонал, используют в работе с персоналом набор стандартных стимулов, рассчитывая на переизбыток некоторых специальностей на рынке труда, позволяющий заменять сотрудников. Такой подход провоцирует текучесть персонала, демонстрируя тем самым их низкую лояльность.

Таким образом, для создания благоприятной мотивационной среды можно выделить несколько принципиальных рекомендаций по повышению мотивации персонала:

1. Вовлечение сотрудников в достижение общих целей организации и понимание выполняемых задач [1].
2. Четкую взаимосвязь выполняемой работы и вознаграждения за нее.
3. Применение перспективных методов воздействия на персонал как материальных, так и нематериальных.
4. Возможность профессионального роста и повышение уровня образования, стимулирующие работника на повышение эффективности работы.

Выбор возможных средств мотивации должен быть связан также с методологией интенсивного развития экономики, использованием инновационных подходов в управлении персоналом. Как правило, новое часто встречает сопротивление со стороны работников, так как несет в себе изменение задач и целей организации [2].

Следовательно, каждое предприятие должно иметь свой мотивационный механизм, включающий разработанные технологии мотивации и методологию управления персоналом, с учетом административных методов управления; экономических – материального стимулирования и участия в управлении предприятием; социально-психологических, способствующих удовлетворению социально-культурных потребностей и созданию устойчивого нрав-

ственно-психологического климата в коллективе. Все это возможно при наличии мотивационных ресурсов, включающих трудовой потенциал, принципы социального партнерства и эффективную социальную политику предприятия.

Литература

1. Абрамовских Т. А. Формирование системы управления мотивацией профессионального развития персонала средствами нематериального стимулирования. URL: [http:// publikacia.net/archive/uploads/pages/2015_5_2/12.pdf](http://publikacia.net/archive/uploads/pages/2015_5_2/12.pdf) (дата обращения: 07.10.2017).
2. Кабанов В. Н., Стерхова Н. Г., Кириллова Н. В. Сбалансированный механизм мотивации персонала // Вестн. Томск. гос. ун-та. 2010. № 341. URL: <http://cyberleninka.ru/article> (дата обращения: 07.10.2017).
3. Кауфман Н. Ю. Мотивационная составляющая современных организаций // Кластеры в экономике России: сущность, проблемы и перспективы развития : материалы Междунар. науч.-практич. конф. Стерлитамак, 2017. С. 51–53.
4. Кауфман Н. Ю., Небольсина И. В. Актуальные проблемы управления коммуникативными барьерами в ООО «Сибпромстрой № 1» // Вестн. Сургут. гос. ун-та. 2017. № 1 (15). С. 17–21.
5. Фролова А. Е. Современные методы мотивации персонала // Кадровик. 2012. № 5. С. 12–15.

УДК 791.43:336.64

*Климова В. В., Шайхутдинова Д. Р.
Klimova V. V., Shaikhutdinova D. R.*

ОСОБЕННОСТИ ФИНАНСИРОВАНИЯ КИНОПРОИЗВОДСТВА

FEATURES OF FILM INDUSTRY FINANCING

В статье рассмотрены виды и формы источников финансирования кинематографической отрасли в России и за рубежом. Определена их востребованность, а также специфические формы и виды источников финансирования за рубежом, представляющие интерес для применения в российском кинопроизводстве.

The article considers types and forms of financing sources of the film industry in Russia and other countries. Their demand is determined, as well as specific forms and types of financing sources for the film industry abroad that are of interest for the Russian film production.

Ключевые слова: финансирование, источники финансирования, киноиндустрия, кинопроизводство, краудфандинг, копродукция, продакт плейсмент, фандрайзинг.

Keywords: financing, financing sources, film industry, film production, crowdfunding, coproduction, product placement, fundraising.

Уровень развития культуры в обществе всегда является одним из главных факторов, обуславливающих развитие государства в целом.

Киноиндустрия затрагивает многие каналы связи с обществом: телевидение, социальные сети, Интернет и др. Индустрия кино имеет большое социально-экономическое значение, выполняя множество различных функций: образовательную, политическую, воспитательную, информационную, игровую и пр., что, в свою очередь, позволяет получать существенную государственную финансовую поддержку.

Система государственных субсидий является самым мощным инструментом финансирования российского кино. Согласно данным Министерства культуры РФ, совокупный объем государственного финансирования кинопроизводства составляет свыше 50 % от суммарных бюджетов всех отечественных фильмов, произведенных за год [2]. Однако многие кинокомпании не стремятся к привлечению дополнительных источников финансирования, так как государство достаточно инвестирует в эту отрасль бюджетные ресурсы. В то же время инвестирование в кинопроизводство сопровождается высокими рисками, поскольку статистика рентабельности произведений киноиндустрии показывает успех только каждого десятого проекта [2]. В случае некупаемости проекта государство несет большие финансовые потери. При том, что кинопроизводство потенциально располагает возможностью выйти на высокий уровень самоокупаемости и привлечения финансовых ресурсов без участия государства, отрасль демонстрирует «иждивенческую» по отношению к государству позицию. Все перечисленное актуализирует необходимость привлечения иных, негосударственных источников финансирования кинопроизводства, способов снижения финансовых рисков в Российской Федерации.

Источники финансирования киноиндустрии по их происхождению могут быть разделены на четыре группы: собственные, заемные, привлеченные и государственные (рис. 1) [1].

Собственные источники представлены уставным капиталом, чистой прибылью, резервами и амортизационными отчислениями. Как правило, средств кинокомпании оказывается недостаточно, и продюсеры активно привлекают внешние инвестиции. В Российской Федерации внешние инвестиции в большей мере представлены государственной поддержкой.



Рис. 1. Классификация источников финансирования кинопроизводства

Государственная поддержка играет существенную роль в финансировании кинопроектов, она развита в странах Западной Европы (Франция, Великобритания, Германия и др.), а также в активно развивающихся странах Азии. В США не существует системы субсидирования кинематографа, но предусмотрена система косвенного финансирования за счет различных налоговых льгот и рибейтов, выделения грантов и пр. При этом киноиндустрия США является крупнейшей в мире в совокупности по величине бюджета, числу выпускаемых картин и объему кассовых сборов. По данным Бюро экономического анализа США (Bureau of Economic Analysis), доля киноотрасли в структуре ВВП страны – 3,2 % (включая ТВ) [8]. Для сравнения, согласно информации ведомства, доли машиностроения и сельского хозяйства составляют 1,2 и 1,3 % соответственно [8].

В Российской Федерации за последние годы наблюдается рост кинопроизводства (рис. 2) [2].

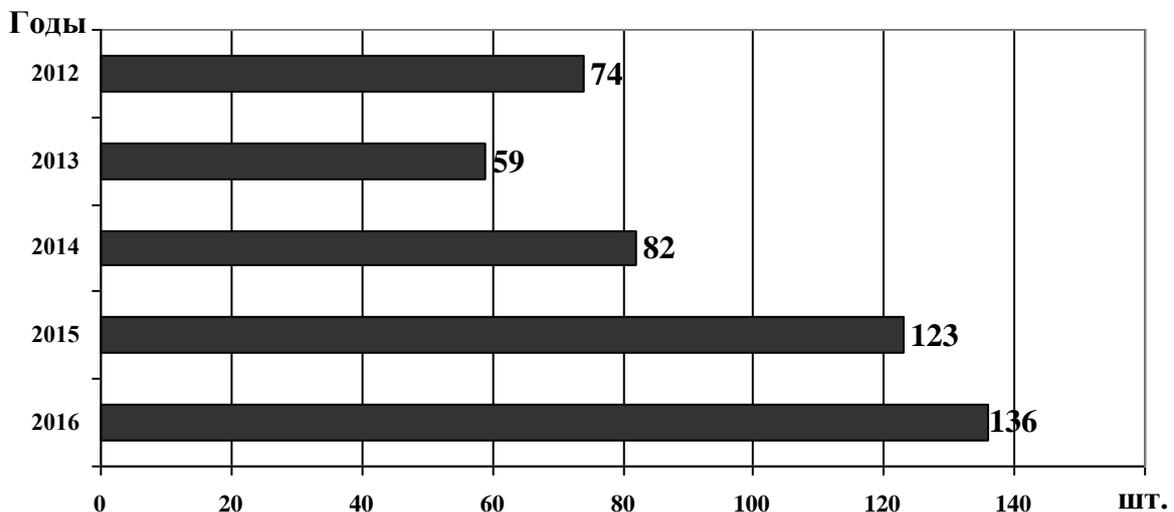


Рис. 2. Число национальных фильмов, вышедших в прокат

В первую очередь, это связано с государственной поддержкой отечественного кинопроизводства за счет субсидий некоммерческих организаций, в частности Фонда кино и Министерства культуры РФ. За 2016 г. сумма государственной поддержки составила 5,5 млрд руб. (рис. 3).

Однако как было сказано ранее, объемы государственного финансирования не способны в полной мере удовлетворить потребности кинопроекта в капитале, а низкопроизводительные бюджеты не позволяют добиться высокого качества продукта, что приводит к снижению его конкурентоспособности. В связи с этим, для создателей фильма важно привлекать дополнительные источники финансирования, к числу которых относятся заемные и привлеченные средства.

Заемные источники преимущественно представляют собой банковское кредитование под залог авторских прав на кинопродукцию; под залог прав на вознаграждение по предпродажному соглашению или под залог авторских прав на библиотеку аудиовизуального контента. В России практически отсутствуют кредитные организации, осуществляющие данный вид кредитования. В первую очередь, это связано с тем, что кредитование кинопроизводства в России осложняется традиционно высокими для нее процентными ставками (в Банке БКФ – от 14 % до 20 % годовых), отсутствием достаточного числа специалистов, способных оценить коммерческий потенциал аудиовизуального произведения, а также стоимость уже имеющейся библиотеки фильмов. На постоянной основе этим занимаются ВТБ, «БФГ-Кредит», банк БКФ и Международный банк развития [2]. Однако эта сфера недостаточно развита ввиду сложности оценки будущего продукта и высоких рисков.

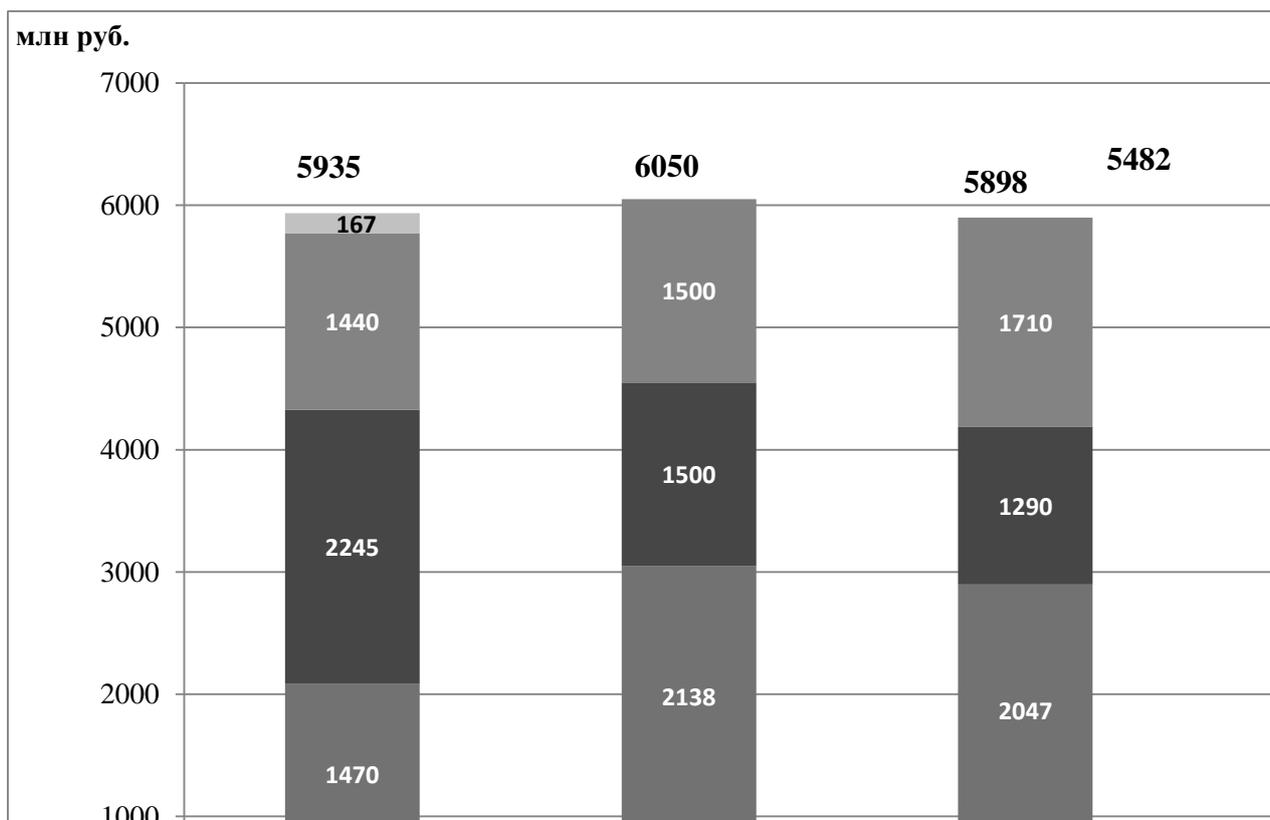


Рис. 3. Объемы государственной поддержки кинопроизводства в РФ

В странах с развитой киноиндустрией выдачей гарантий завершения проекта занимаются специальные страховые компании, предоставляя специальный вид страхования – completion bond (гарантия окончания производства в срок). Стандартный договор completion

bond является трехсторонним и заключается между кредитором (бенефициаром), продюсером (страхователем) и страховой компанией (страховщиком). Согласно договору страховщик обязуется обеспечивать бенефициару своевременное завершение кинопроизводства, в том числе посредством его самостоятельного дополнительного финансирования в случае превышения установленного бюджета, или же выплатить бенефициару по его требованию денежную сумму, соответствующую задолженности страхователя по предоставленному ему кредиту [1]. Подробный порядок кредитования и страхования по данной системе представлен на рис. 4. В Российской Федерации практически не развит этот вид страхования в силу непонимания продюсеров необходимости страховать риски «незавершения продукта» и неполучения кредита, а также мало страховщиков предлагают такой страховой продукт.

В мировой практике применяется большое количество способов привлечения дополнительных ресурсов в производство. К традиционным способам можно отнести спонсорство, благотворительность, гранты. К числу инновационных относятся предпродажные соглашения, продакт-плейсмент, копродукция, фандрайзинг, краудфандинг.

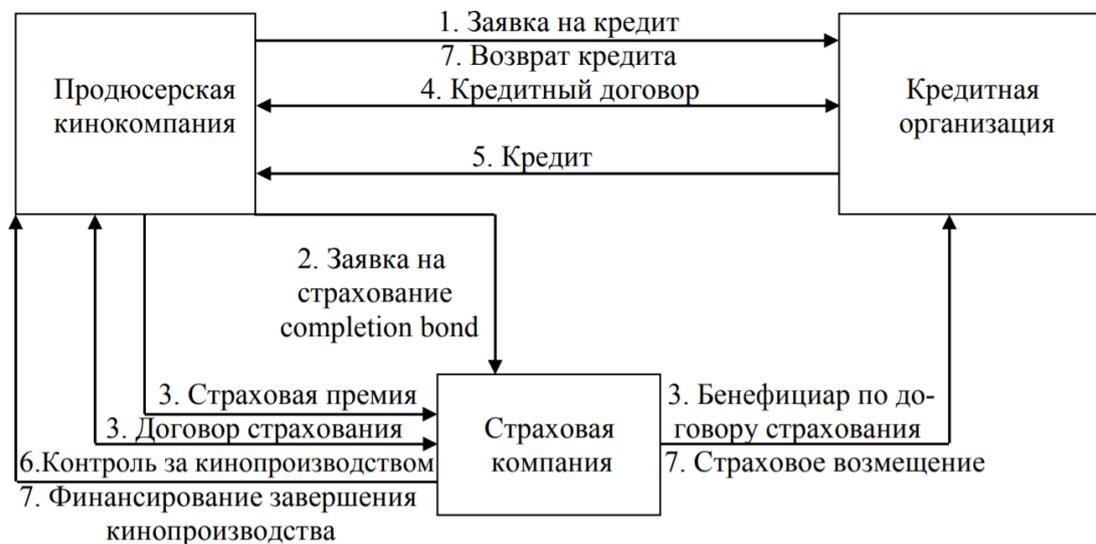


Рис. 4. Механизм кредитования кинопроизводства и договора страхования completion bond

Самым распространенным инновационным способом является предпродажное соглашение. Предпродажное соглашение представляет собой договор, в соответствии с которым кинокомпания-правообладатель обязуется по завершении процесса кинопроизводства передать права на использование полученного аудиовизуального произведения в пределах, определяемых этим же договором, другой стороне за определенное вознаграждение [1]. Оно может быть заключено с кинопрокатными организациями, кинотеатрами, телеканалами и др. Вознаграждение по такому договору представляет собой сумму денежных средств, которая будет выплачена продюсеру при предоставлении копии фильма для его использования. Такие вознаграждения чаще всего выплачиваются авансом, что позволяет использовать их в качестве инвестиций в проект.

Следующим распространенным источником финансирования является продакт-плейсмент (product placement – размещение продукта). Продакт-плейсмент представляет собой форму продвижения и размещения бренда или товара в кинопродукте с рекламными целями.

Способы расчета за данный вид услуги могут быть различными, основными из них являются:

- 1) денежные расчеты – прямая оплата услуг;
- 2) кросс-промоушен – проведение рекламодателем различных рекламных акций, одновременно продвигающих как фильм, так и рекламу продукта;

3) возможность безвозмездного пользования продукцией рекламодателя на время съемок (номера в отеле, автомобилей, одежды и т. д.).

Применение данной технологии достаточно распространено в нашей стране, однако ее развитие значительно осложняется отсутствием специального законодательства. Федеральный закон «О рекламе» от 13.03.2006 г. № 38-ФЗ фактически не признает продакт-плейсмент рекламой, поскольку согласно ст. 2 данного закона его действие не распространяется на упоминания о товаре, средствах его индивидуализации, изготовителе или продавце товара, которые органично интегрированы в произведения науки, литературы или искусства и сами по себе не являются сведениями рекламного характера [5]. В то же время в соответствии с п. 9 ст. 5 этого закона не допускается использование в радио-, теле-, видео-, аудио- и кинопродукции или в другой продукции распространение скрытой рекламы, т. е. рекламы, которая оказывает не осознаваемое потребителями рекламы воздействие на их сознание, в том числе путем использования специальных видеовставок (двойной звукозаписи) и иными способами [5]. Таким образом, успешность использования продакт-плейсмент зависит от полноты его интеграции с фильмом, в противном же случае он может быть расценен как скрытая реклама.

Особую роль в финансировании кинопроизводства играет копродукция. Копродукция – совместное производство фильмов кинокомпаниями из разных стран на взаимовыгодных условиях. Преимуществом данного вида финансирования является возможность получить государственную поддержку сразу нескольких стран. В эпоху глобализации копродукция является одним из самых выгодных вариантов финансирования кинопроизводства, так как способствует расширению финансовых возможностей, активному привлечению различных ресурсов, в том числе кредитования и страхования производства и выходу на новые рынки. В связи с этим наибольшую популярность совместное кинопроизводство получило в государствах Европейского союза, США, Канаде, странах переселенческого капитализма.

В России данное направление развито достаточно слабо. На это влияет низкая степень интеграции со странами с развитой киноиндустрией и низкая инвестиционная привлекательность российского кинематографа. По расчетам Невафильм Research, в 2012–2015 гг. было выпущено около ста совместных кинокартин [2]. По оценкам экспертов основными партнерами РФ на данный момент являются кинокомпании США, Великобритании, Германии, Франции (рис. 5) [2].

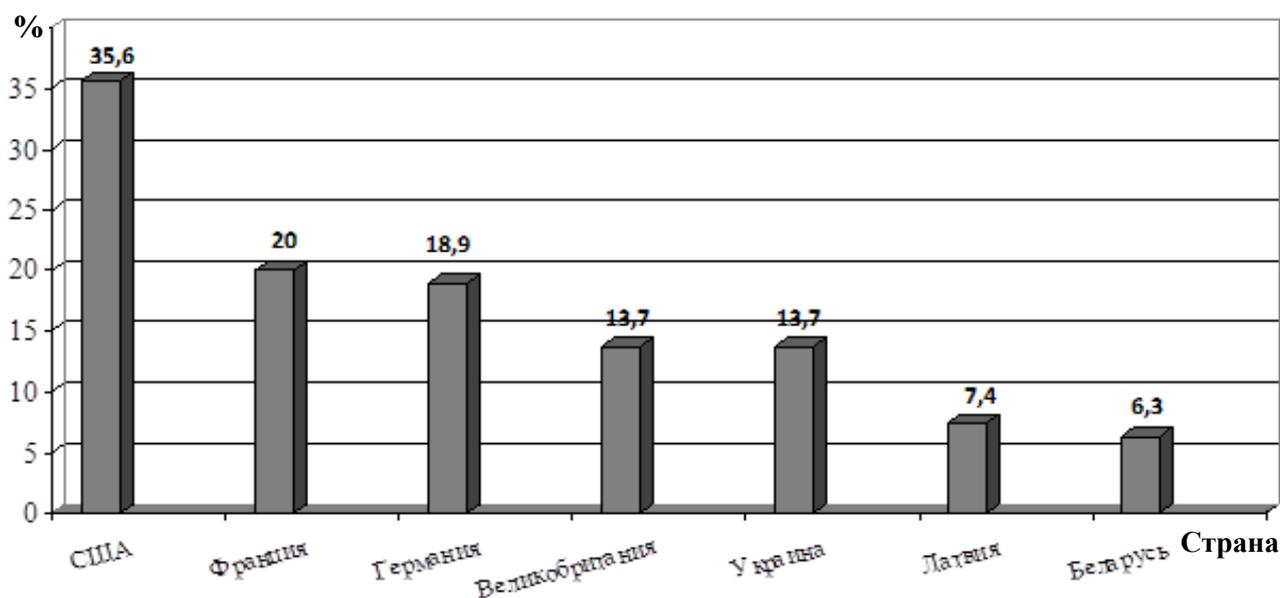


Рис. 5. Участие стран в производстве фильмов совместно с РФ на 2011–2015 гг. (от общего числа фильмов)

Среди российских кинокомпаний наибольшее число совместных зарубежных проектов у таких компаний, как СТВ, «Реал-Дакота» и «Базелевс» (табл. 1) [2].

Таблица 1

**Примеры совместных кинопроектов
российских и зарубежных кинокомпаний**

Компания	Год	Название	Бюджет (тыс.)	Сборы (тыс.)	Страны производства
СТВ	2012	Голая бухта	€1 660	€952,7	Финляндия – Австрия – Россия
	2013	Неправильные копы	\$1 300	\$6,67	США – Россия – Франция
Реал-Дакота	2011	Любовь-морковь 3	\$4 000	\$8 493	Россия – США
	2014	Беглецы	\$1 500	\$29,15	Россия – Казахстан
Базелевс	2012	Президент Линкольн: Охотник на вампиров	\$69 000	\$116 471	США – Россия
	2014	Убрать из друзей	\$1 000	\$64 057	США – Россия – Польша – Германия – Пуэрто-Рико

Для финансирования проектов с трудно прогнозируемым коммерческим потенциалом, некоммерческих и малобюджетных проектов чаще всего используется фандрайзинг. Фандрайзинг (от англ. fund – средства, финансирование, raise – нахождение, сбор) представляет собой методику поиска источников финансирования в денежной или иной форме, как правило, на цели, не связанные с извлечением прибыли: научные исследования, благотворительные проекты; проекты социально-экономического значения и т. п. [2, с. 319]. Основными формами привлечения ресурсов в рамках данного направления выступают меценатство, спонсорство, благотворительность и гранты, финансовая поддержка обычно оказывается различными фондами, институтами, центрами и другими некоммерческими организациями, функционирующими в благотворительной сфере, так называемыми «донорами».

Наиболее распространенной формой поддержки являются гранты и спонсорская помощь. Грант – средства целевого финансирования (денежные средства или иное имущество), выделяемые на конкурсной основе и предоставляемые безвозмездно и безвозвратно с последующим отчетом об их целевом использовании [3, с. 59]. Спонсорская помощь представляет собой экономическую сделку, в процессе которой происходит обмен денежных средств, товаров, услуг, работ по размещению рекламы, проведению PR-мероприятий, стимулированию сбыта и т. д. [3, с. 57]. Обычно продюсер предлагает спонсору специальный пакет услуг, в которые могут входить следующие мероприятия: изображение логотипа в различных рекламных материалах, упоминание спонсора, благодарность ему в титрах фильма, приглашение на премьеру и съемочную площадку и др.

Организация, финансирующая проект с помощью фандрайзинга, необязательно должна быть связана с культурой или кино, так как в большинстве случаев фильмы, получающие подобную поддержку, касаются острых социально значимых вопросов, направленных на развитие общества. Кроме того, широко развита система корпоративного фандрайзинга. Финансовую поддержку могут оказывать банки, различные крупные компании, придерживающиеся не только концепции социальной ответственности бизнеса, но и преследующие различные цели в рамках рекламы своей компании.

В последние несколько лет стремительно набирает популярность еще один вид финансирования кинопроектов – краудфандинг. Краудфандинг – это «инструмент коллективного финансирования конкретных проектов (целей) (культурных, социальных, благотворительных, коммерческих, производственно-технологических) посредством перераспределения финансовых ресурсов между широкой общественностью и предпринимателями, осуществляемого через Интернет, безвозмездно либо в обмен на денежные или неденежные вознаграждения» [3]. С точки зрения субъектов процесс краудфандинга включает автора проекта (реципиента), интернет-платформу и доноров (инвесторов) (рис. 6) [6].

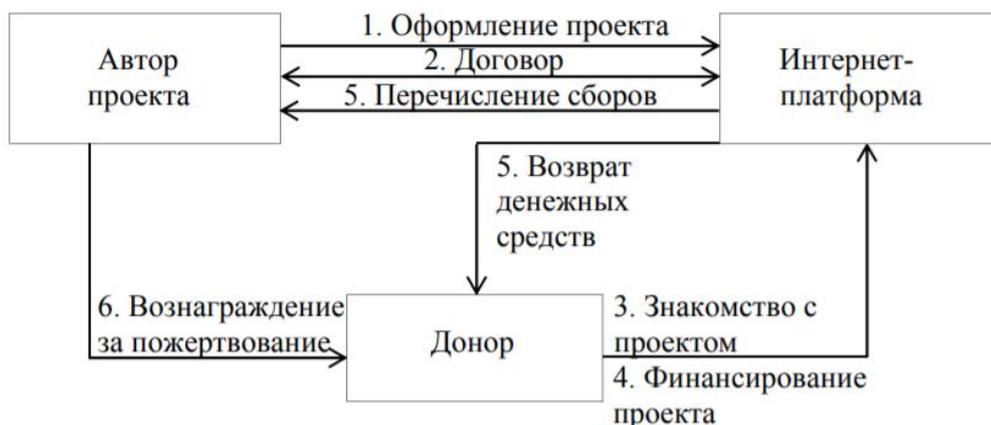


Рис. 6. Механизм финансирования проекта с помощью краудфандинга

В данный момент финансирование с помощью краудфандинга осваивается во всем мире, в том числе и в России. В нашей стране ярким примером использования краудфандинга в кинопроизводстве может считаться фильм «28 панфиловцев», с помощью краудфандинга на него было собрано 3,2 млн руб. (табл. 2).

Таблица 2

Некоторые фильмы, снятые с помощью краудфандинга

Название	Год	Страна	Бюджет (тыс.)	Сборы (тыс.)	Доля краудфандинга (%)
Век глупцов	2009	Великобритания	£450	£1,67	100
Железное небо	2012	Финляндия – Германия – Австралия	€7 500	€6 992,76	16
Космонавт	2013	Испания – Латвия	€860	–	35
Катастрофа	2013	США – Франция	\$1 066	\$258,38	13
Вероника Марс	2014	США	\$6 000	\$3 322	95
Хотел бы я быть здесь	2014	США	\$6 000	\$5 483	52
Сладкая кровь Иисуса	2014	США	\$1 420	–	100
28 панфиловцев	2016	Россия	\$2 575	\$6 346	51

В заключение хотелось бы отметить, что большинство рассмотренных в статье источников финансирования не нашли широкого распространения в российской киноиндустрии.

В первую очередь, это связано с незаинтересованностью продюсеров в дополнительном обеспечении проектов, так как в России широко развита государственная поддержка кинематографии. В связи с этим интересен опыт Европейского фонда поддержки совместного кинопроизводства и проката кинематографических и аудиовизуальных работ «Евримаж». Фонд может профинансировать до 17 % производственного бюджета фильма, но не более 500 тыс. евро в форме условно возвратной ссуды [6]. Кроме того, «Евримаж» отдает предпочтение независимому авторскому нежанровому кино, которое не может существовать исключительно за счет рынка.

Изучив особенности привлеченных и заемных источников финансирования кинопроектов, можно утверждать, что в Российской Федерации недостаточно развиты заемные и инновационные формы привлеченных источников финансовых ресурсов, и необходимости в связи с этим развития и внедрения дополнительных банковских и страховых продуктов для целей кинобизнеса, а также разработки методики оценки финансовой окупаемости кинопроектов и величины финансового риска. Кроме того, необходимо совершенствование нормативно-правовой базы для уточнения правомерности использования технологии продакт-плейсмент в отечественных фильмах, а также для регулирования процесса финансирования

проектов краудфандинга, так как его существенным преимуществом является возможность оценки потенциала проекта при непосредственном контакте с целевой аудиторией. Помимо этого важно установление связей с другими странами для развития совместного кинопроизводства.

В настоящее время объем бюджетов кинопроектов является недостаточным для конкурентоспособности на мировой арене. Развитие и использование новых источников финансирования проектов поможет развитию отечественной киноиндустрии и позволит сократить бюджетные расходы государства.

Литература

1. Борисенко О. А. Особенности финансирования кинопроизводства в странах с развитой киноиндустрией [Электронный ресурс] // *Соврем. проблемы науки и образования*. 2015. № 1 (Ч. 1). URL: <https://www.science-education.ru/pdf/2015/1/1698.pdf> (дата обращения: 28.10.2017).
2. Киноиндустрия Российской Федерации: исследование компании Невафильм при участии Movie Research («Универс-Консалтинг») и «iKS-Consulting» для Европейской аудиовизуальной обсерватории [Электронный ресурс] // Невафильм Research, 2017. URL: http://research.nevafilm.ru/public/research/EAO/KINOINDUSTRY/2014/2014_RUS_Fin.pdf (дата обращения: 28.10.2017).
3. Ларионов Н. А. Развитие инструментария финансирования инноваций в России : дисс. канд. ... экон. наук [Электронный ресурс]. Саратов, 2015. 232 с. – URL: <http://www.volsu.ru/upload/iblock> (дата обращения: 28.10.2017).
4. Мастерство продюсера кино и телевидения : учеб. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2009. 863 с.
5. О рекламе : федер. закон от 13.03.2006. № 38-ФЗ (ред. от 29.07.2017) [Электронный ресурс] // Справ.-прав. система «КонсультантПлюс».
6. Шайхутдинова Д. Р., Синявский И. А. Сущность краудфандинга и оценка современного состояния его развития в России // *Новая наука: от идеи к результату*. 2016. № 5-1 (84). С. 249–254.
7. Eurimages Support for co-production Feature-length fiction, animation and documentary films, 2016 [Электронный ресурс] // Council of Europe – Strasbourg, 2017. URL: <http://www.coe.int/t/dg4/> (дата обращения 28.10.2017).
8. Industry Data of GDP-in-industry in USA, 2016 [Электронный ресурс] // Bureau of Economic Analysis (BEA). Washington, 2017. URL: <https://www.bea.gov/iTable/iTable.cfm?ReqID=51&step=1#reqid=51&step=51&isuri=1&5114=a&5102=15> (дата обращения: 28.10.2017).

УДК 331.22

*Колосова О. Г.
Kolosova O. G.*

ИННОВАЦИИ В ОПЛАТЕ ТРУДА КАК РЕЗУЛЬТАТ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ И РАБОТНИКОВ

REMUNERATION OF LABOR INNOVATIONS AS A RESULT OF INTERACTION BETWEEN ENTREPRENEURS AND WORKERS

В статье рассмотрены инновации в оплате труда для достижения баланса интересов предпринимателей и работников. Многообразие современных управленческих практик, успешно зарекомендовавших себя в российских условиях, характеризуются как «индивидуализация в рамках единого подхода».

The article considers innovations in labor remuneration in order to achieve a balance of interests between entrepreneurs and workers. The author describes the variety of modern management practices that have successfully proved themselves in Russian conditions as “individualization within a single approach”.

Ключевые слова: оплата труда, инновация, взаимодействия предпринимателей и работников, баланс интересов, индивидуализация.

Keywords: remuneration of labor, innovation, interaction between entrepreneurs and workers, balance of interests, individualization.

Социальное партнерство – это система взаимоотношений в обществе, при которой реализуются интересы большинства при соблюдении интересов меньшинства, где каждый, отвечая за себя, несет и всеобщую ответственность за принятые решения. Со стороны компании объектом переговоров являются рабочие места (содержание, масштабы и условия профессиональной деятельности), со стороны работника – то, сколько благ он рассчитывает получить в обмен за труд (личное мнение относительно цены своих профессиональных навыков). Вступая в трудовые отношения, каждая сторона предусматривает удовлетворение своего интереса.

По образному выражению В. М. Танаева [17], сравнившего бизнес-организацию с человеком, система стимулирования – это сердце и кровеносная система. Если сердце не работает, то и все остальное не функционирует. В этом контексте зарплата – своеобразное соглашение о справедливом вкладе работника в общий результат. Современный бизнес несовместим с простой системой вознаграждения. Чтобы адекватно отражать реальное состояние рынка, необходимо учитывать многие факторы, создавая оптимальные условия для работы людей, способных к эффективной деятельности.

Рассмотрим современные подходы к оплате труда, реализуемые в российском нефтегазовом комплексе, где доминируют коллективные договоры. Как отмечалось ранее [7], для оплаты труда на предприятиях реализуются как традиционные, так и инновационные подходы. В пределах общих договоренностей на отраслевом и региональном уровнях наблюдается определенное многообразие, имеется возможность проследить эволюцию в названной сфере (табл. 1).

В оплате труда не существует «золотого правила», есть решение, оптимальное для данной компании в данный момент времени. Период жизни системы оплаты, как правило, 3–5 лет, если она позволяет достигать требуемых результатов в течение этого периода. Затем необходимо провести диагностику и, возможно, внести в систему оплаты изменения, модифицировав ее.

Таблица 1

Эволюционное развитие оплаты труда в нефтегазовом комплексе

Период	Вариант организации оплаты труда	Особенности применения	Предприятие-представитель нефтегазового комплекса
80-е годы XX века	Тарифный	Раздельные условия оплаты труда для рабочих и остальных категорий персонала	ОАО «Сургутнефтегаз»
	Бестарифный	Сетка соотношений в оплате труда работников разных квалификационных групп	УБР «Мангышлакнефть» (Казахстан)
90-е годы XX века	Тарифный	Единый подход к тарификации рабочих, специалистов, руководителей и служащих	ПАО «ЛУКОЙЛ»
Начало XXI века по настоящее время			Диапазонные тарифные ставки
		Грейдинг	Распределение должностей в соответствии с ценностью для предприятия

Примечание: составлено на основе мониторинга Положений об оплате труда предприятий нефтегазового комплекса [3, 10, 11, 12, 18].

На наш взгляд, основное преимущество грейдинга должностей или работ – встроенный навигатор на рыночную конъюнктуру. Оценка должностей осуществляется с использованием матрицы функциональных обязанностей. При этом необходимо взаимное согласование уровней оплаты труда по структуре бизнес-процессов и всей системе рабочих мест компании. Для нефтегазового предприятия рассмотрим следующие бизнес-процессы: добыча нефти; обслуживание производства; охрана окружающей среды.

Устанавливая размер заработной платы сотрудника, владеющего определенной профессией, нужно учитывать интервалы цен тех сегментов рынка труда, с которыми компания может реально обмениваться персоналом. О рыночных ценах можно говорить применительно к сформированным профессиям [4], когда большинство обладателей данной профессии, работодателей и специалистов, занятых в сфере профессионального обучения, придерживаются одинаковой точки зрения на то, что должен делать тот, кто получил эту профессию (какой у него функционал), и какими компетенциями (квалификацией) он должен владеть.

Высокая оплата труда является сильным стимулом. Однако деньги теряют лидирующую позицию, занимая второе место. Первое место по важности сотрудники отдают наличию понятной системы начисления заработной платы, которая должна быть прямо связана с результатами деятельности конкретного работника, структурного подразделения, в котором он трудится, и в целом с результативностью компании.

Одним из важных моментов является структурирование заработной платы. Особую роль в системе материального стимулирования играет ее переменная часть. При построении системы премирования необходимо ориентироваться на бизнес-цели компании. Работник должен понимать приоритетные задачи по достижению индивидуальных и корпоративных целей. Наиболее популярными являются премии на основе KPI, они гибко реагируют на действия работника, рост профессионализма. Нужно ответить на следующие вопросы [2]:

- какие бизнес-цели на данном этапе развития преследует компания;
- какие задачи ставит перед собой;
- какое поведение персонала расценивается как желательное;
- каких объективных результатов требуется достичь;
- каким образом будет производиться объективная оценка достижения работниками результатов;
- каковы основные критерии эффективности деятельности персонала.

Ключевые показатели деятельности бизнес-процессов представлены в табл. 2–4.

Таблица 2

Ключевые показатели деятельности бизнес-процесса «Добыча нефти»

№ п/п	Ключевые показатели	Ед. изм.	КРІ
1	Выполнение плана	%	П1
2	Снижение потерь	ч	П2
3	Экономия затрат	%	П3
4	Повышение производительности труда	%	П4
5	Квалификация работников	балл	П5
6	Снижение дисциплинарных взысканий	%	П6
7	Повышение качества работ	%	П7

Таблица 3

Ключевые показатели деятельности бизнес-процесса «Обслуживание производства»

№ п/п	Ключевые показатели	Ед. изм.	КРІ
1	Сокращение простоев оборудования	%	П1
2	Сокращение времени ремонта оборудования	ч	П2
3	Повышение оборачиваемости запасов	об.	П3
5	Квалификация работников	балл	П4
6	Снижение дисциплинарных взысканий	%	П5
7	Повышение качества работ	%	П6

Таблица 4

Ключевые показатели деятельности бизнес-процесса «Охрана окружающей среды»

№ п/п	Ключевые показатели	Ед. изм.	КРІ
1	Снижение выбросов в атмосферу	%	В1
2	Выполнение в срок мероприятий по охране окружающей среды	балл	В2
3	Дисциплина труда	%	В3

КРІ привязывают к переменной части заработной платы. Определив КРІ для добычи нефти, организация способна рассчитать заработную плату для сотрудника (табл. 5).

Таблица 5

Расчет заработной платы по КРІ для бизнес-процесса «Добыча нефти»

Постоянная часть заработной платы, %	Процентное распределение заработной платы							Итого
	Переменная часть зарплаты, %							
	КРІ 1	КРІ 2	КРІ 3	КРІ 4	КРІ 5	КРІ 6	КРІ 7	
50	10	10	10	5	5	5	5	100

Оплата труда в рамках эффективного контракта, рассмотренная нами для сферы высшего образования [6], еще один пример инновационного взаимодействия работодателей и работников. За прошедший период (с 2015 г.) обновлена нормативная база [1, 5, 8, 9, 13, 15, 16], наиболее существенные изменения претерпели:

- 1) мониторинг результативности деятельности педагогических и научных работников;
- 2) положение о порядке установления стимулирующих выплат.

Следует отметить их позитивный характер, в частности, определен и дифференцирован по должностям пороговый уровень достижения целей стимулирования, среди показателей

результативности выделены обязательные. Так, доценту для установления ежемесячной стимулирующей выплаты за качество выполняемой работы определен 21 критерий [8, с. 16–17], из которых за календарный год необходимо выполнить минимум восемь, в том числе для 2018 г. – один обязательный. По ряду позиций имеется возможность выбрать способ учета полученного результата: для представления к получению единовременной стимулирующей выплаты или для установления ежемесячной стимулирующей выплаты [8, с. 13, 16].

Особо необходимо отметить повышение прозрачности процесса «Мониторинг результативности деятельности педагогических и научных работников», что проявляется в упорядочении процедуры контроля. Для этого определены семь центров ответственности по различным направлениям деятельности.

Представим расчет заработной платы в разрезе квалификационных категорий по педагогической деятельности (табл. 6), выполненный для следующих условий [13–14]:

- должностной оклад с учетом базового коэффициента – 9 075 руб. с 01.09.2017;
- коэффициент специфики работы – 0,25;
- ежемесячная надбавка за ученую степень доктора наук – 7 000 руб., кандидата наук – 3 000 руб.;
- надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями – 70 руб.;
- районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями – 1,7;
- процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и (или) приравненных к ним местностях – 50 %;
- ежемесячная стимулирующая выплата за качество выполняемой работы – 20 %.

Таблица 6

Расчет заработной платы в разрезе квалификационных категорий по педагогической деятельности

Квалификационная категория	Заработная плата, руб.		Условия расчета
	минимальная	максимальная	
Профессор	76 447,25	91 736,70	доктор наук, профессор
	72 454,25	86 945,10	доктор наук, доцент
Доцент	62 471,75	74 966,10	кандидат наук, доцент
	53 671,75	64 406,10	кандидат наук
Старший преподаватель	45 685,75	54 822,90	кандидат наук
	39 696,25	47 635,50	
Преподаватель	33 096,25	39 715,50	
	37 699,75	45 239,70	кандидат наук
Ассистент	31 099,75	37 319,70	
	29 103,25	34 923,90	

Минимальная заработная плата соответствует гарантированной ее величине, максимальная включает стимулирующую выплату. Особо обратим внимание на 12–13-процентный пережест в оплате труда по категориям ассистент, преподаватель, старший преподаватель. При этом гарантированное нарастание в оплате труда по названным категориям ниже порога ощутимости – 6–7 %. Отсюда высокий уровень заинтересованности в получении ежемесячной стимулирующей выплаты за качество выполняемой работы. Это справедливо и для профессора, пережест в оплате труда между тем, кто имеет ученое звание доцент, и тем, чье звание профессор, составляет 14 %, относительное нарастание – 6 %.

В табл. 7 сравним абсолютный размер доплаты за должность с размером стимулирующей выплаты. Расчет выполнен с учетом районного коэффициента и северной надбавки.

Сравнительный анализ доплаты за должность с размером стимулирующей выплаты в разрезе квалификационных категорий по педагогической деятельности

Квалификационная категория	Коэффициент за квалификационную категорию	Доплата за должность, руб.	Ежемесячная стимулирующая выплата за качество выполняемой работы, руб.	Условия расчета
Профессор	1,20	9 982,5	15 289,45	доктор наук, профессор
Доцент	0,70	5 989,5	10 734,35	кандидат наук, доцент
Старший преподаватель	0,40	1 996,5	6 619,25	
Преподаватель	0,30	1 996,5	6 219,95	
Ассистент	0,20	1 996,5	5 820,65	

Приведенные в табл. 7 данные наглядно подтверждают переориентацию оплаты труда на рост личной эффективности. Достоинства новой схемы стимулирования:

- ориентирует на улучшение аккредитационных показателей и мотивирует на достижение нескольких показателей одновременно;
- позволяет выразить результативность и качество деятельности педагогических работников в денежной форме;
- отсутствует субъективность при оценке результата;
- благодаря прозрачности дает эффект самомотивации;
- обеспечивает контроль показателей деятельности;
- повышает управляемость;
- «вытесняет» низкоэффективный персонал.

Несмотря на вышеперечисленные достоинства, целесообразно акцентировать внимание на решение демотивирующих проблем:

- положение о порядке установления стимулирующих выплат фактически распространено на совместителей, которым гарантирована выплата в размере 15 %, в то время как штатным работникам 20-процентную выплату надо заработать напряженным трудом в течение календарного года;
- практику избирательного применения нормативных документов.

Итак, можно сделать следующие выводы:

1. Эволюционное развитие оплаты труда в нашей стране и нефтегазовом комплексе, который в известной степени выступает драйвером экономики труда, насчитывает тридцатилетний период.

2. Бестарифный вариант оплаты труда можно считать предшественником современных управленческих практик (BSC, MBO, Project Management, управление по KPI), успешно зарекомендовавших себя в российских условиях. Внимания заслуживает применяемый в нем квалификационный уровень, который позволяет учесть устойчивый уровень индивидуальной производительности труда работника, а не только ценность должности или профессии для предприятия, что, безусловно, выполняет и тарификация работ.

3. Многообразие используемых в настоящее время вариантов оплаты труда можно условно охарактеризовать как «индивидуализация в рамках единого подхода».

4. При грамотной структуризации заработной платы, выработке оптимальных технологий управления ею (прежде всего переменной частью) зарплата становится важным управленческим инструментом, повышающим эффективность взаимодействия руководителей и подчиненных.

Таким образом, в сфере оплаты труда наблюдается поступательное развитие, через отрицание отрицания разрешается противоречие между единым подходом и дифференциацией, что и обеспечивает конкурентные преимущества на рынке.

Литература

1. Аттестация работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу : ДП-5.1.4-17 Сургут. гос. ун-та, утв. 19 октября 2017 г. URL: <http://www.surgu.ru/ru/sveden/dokument> (дата обращения 22.12.2017).
2. Белова Я. В. Система премирования, ориентированная на бизнес-цели компании // Мотивация и оплата труда. 2007. № 3. С. 170–176.
3. Волгин Н. А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба: анализ, проблемы, решения. М. : Экзамен, 2004. 224 с.
4. Герчиков В. И. Сколько нужно платить работнику? // Мотивация и оплата труда. 2005. № 2. С. 29–38.
5. Коллективный договор БУ ВО Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский государственный университет» на 2015–2018 гг., утв. 25 марта 2015 г., зарегистрирован администрацией г. Сургута; рег. № 1361729 от 13 мая 2015 г. URL: <http://www.surgu.ru/ru/sveden/dokument> (дата обращения 22.12.2017).
6. Колосова О. Г. Целевой подход к реализации эффективного контракта // Вестн. Сургут. гос. ун-та. Вып. 4 (14). Эконом. науки. 2016. С. 22–29.
7. Колосова О. Г. Эволюционное развитие оплаты труда в нефтегазовом комплексе // Экономика и предпринимательство. 2017. № 5 (Ч. 2) (82-2). С. 700–704.
8. Мониторинг результативности деятельности педагогических и научных работников : ДП-1.8.1-17 Сургут. гос. ун-та, утв. 25 мая 2017 г. URL: <http://www.surgu.ru/ru/sveden/dokument> (дата обращения 22.12.2017).
9. Нормы времени внеучебной работы профессорско-преподавательского состава ГБОУ ВПО «Сургутский государственный университет Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», утв. 1 сентября 2014 г. 8 с.
10. О продлении действия коллективного договора ОАО «Сургутнефтегаз» : коллектив. договор ОАО «Сургутнефтегаз» на 2007–2009 гг. (с учетом решений ОАО «Сургутнефтегаз» и Объединенной профсоюз. организации ОАО «Сургутнефтегаз» от 19.11.2009 № 2726/44, от 06.12.2012 № 3634/29): утв. 22 декабря 2006 г., зарег. администрацией г. Сургута; рег. № 136924 от 26.12.2006. Сургут : Нефть Приобья, 2013. 256 с.
11. ПАО «ЛУКойл» : офиц. сайт. URL: <http://www.lukoil.ru> (дата обращения: 29.10.2017).
12. ПАО НК «Роснефть» : офиц. сайт. URL: <http://www.rosneft.ru> (дата обращения: 29.10.2017).
13. Положение о порядке установления стимулирующих выплат : СТО-5.8.4-17 Сургут. гос. ун-та, утв. 19 мая 2017 г. URL: <http://www.surgu.ru/ru/sveden/dokument> (дата обращения: 22.10.2017).
14. Положение об оплате труда : СТО-5.8.2-17 Сургут. гос. ун-та, утв. 19 мая 2017 г. URL: <http://www.surgu.ru/ru/sveden/dokument> (дата обращения: 22.10.2017).
15. Порядок замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу : СТО-5.1.1-17 Сургут. гос. ун-та, утв. 22 сентября 2017 г. URL: <http://www.surgu.ru/ru/sveden/dokument> (дата обращения: 22.10.2017).
16. Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утв. 26 ноября 2012 г. № 2190-р // Справ.-прав. система «КонсультантПлюс» (дата обращения: 22.10.2017).
17. Танаев В. М. Подходы к определению переменной части вознаграждения сотрудников // Управление человеческим потенциалом. 2006. № 2 (06). С. 118–124.
18. Типовое положение об оплате труда работников организаций ПАО «Газпром», утв. 3 ноября 2012 г. 104 с.

УДК 65.012.4

*Латышева А. С.
Latysheva A. S.*

**ПРЕДПОСЫЛКИ И ОПЫТ ПРИМЕНЕНИЯ
КОНЦЕПЦИИ БЕРЕЖЛИВОГО ПРОИЗВОДСТВА
В ХАНТЫ-МАНСИЙСКОМ АВТОНОМНОМ ОКРУГЕ – ЮГРЕ**

**BACKGROUND AND APPLICATION EXPERIENCE
OF LEAN PRODUCTION CONCEPT
IN THE KHANTY-MANSI AUTONOMOUS OKRUG – UGRA**

В статье рассмотрены причины популярности и опыт применения инструментов бережливого производства в российской практике. Представлены предпосылки необходимости внедрения технологий бережливого производства в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре.

The article examines reasons for popularity and an application experience of lean manufacturing tools in Russia. The background for the introduction of the lean manufacturing in the Khanty-Mansi Autonomous Okrug – Ugra is presented.

Ключевые слова: бережливое производство, бережливый регион, дорожная карта.
Keywords: lean manufacturing, lean region, road map.

Повышение эффективности деятельности, совершенствование системы управления происходит на всех уровнях экономики как в частном, так и в государственном секторе.

Одним из способов поддержки деловой активности, повышения конкурентоспособности и экономической безопасности региона может стать внедрение системы бережливого производства, которая уже давно успешно применяется во всем мире.

При этом в мировой практике на различных уровнях использование технологий бережливого производства дает положительные результаты, в том числе существенное повышение качества государственных услуг, рост эффективности государственного управления, экономию издержек и высвобождение ресурсов в пользу приоритетных направлений работы.

Популярность бережливого производства обусловлена следующими причинами:

1. Технология бережливого производства на современном этапе предполагает эффективное управление бизнесом.

2. Бережливое производство базируется на принципах, которые особо актуальны в кризисном состоянии экономики, направлены на всестороннее снижение потерь и не предполагают инвестиций для более полного удовлетворения потребительских требований к качеству продукции.

3. Эффективность использования бережливого производства подтверждает успех многих известных компаний в различных отраслях мировой экономики – от автомобильной (тяжелой) промышленности до торговых (консалтинговых) услуг.

4. Бережливое производство наиболее актуально подходит для российской действительности и решает целый ряд задач: модернизация не только оборудования, но и институтов (организационных технологий бизнеса); наведение порядка и повышение ответственности на своем рабочем месте; снижение возможностей «серых» схем благодаря переходу на новые принципы хозяйствования (делегирование полномочий, создание команды единомышленников, прозрачность и понятность потока создания ценности) [2].

В российской практике инициативы по внедрению бережливого производства пока носят эпизодический характер, не существует устоявшейся практики нормативно-правового регулирования этих процессов [3].

Отдельные примеры можно отметить в различных регионах, например, одним из первых субъектов РФ с успешным опытом использования механизмов бережливого производства является Республика Татарстан [1].

В Республике Татарстан строятся производственные системы на основе методики бережливого производства, которая заключается в исключении семи видов потерь: потери из-за перепроизводства; лишних этапов обработки; ненужных перемещений; лишних запасов; ненужных проверок; ожидания; выпуска дефектной продукции (переделка) [1].

Использование инструментов бережливого производства в республике позволили ускорить темп модернизации производственной системы, увеличить объемы производства в несколько раз в таких крупных компаниях, как ОАО «КАМАЗ», ОАО «Производственное объединение Елабужский автомобильный завод», ОАО «Татнефть» и др.

Лин-технологии осваиваются не только в промышленности, но и в строительной отрасли, в ЖКХ, здравоохранении, образовании; в различных городах России были инициированы проекты и концепции создания «бережливого города».

Одним из первых субъектов в России, который запустил комплексную программу «Бережливый регион», является Ханты-Мансийский автономный округ – Югра (ХМАО – Югра) [6].

Концепция «Бережливый регион» в ХМАО – Югре стала частью региональной Стратегии-2030 и представляет собой систему взглядов, определяющих приоритеты внедрения технологий бережливого производства в деятельность всех участников общественных [7].

Бережливое производство, в соответствии с данной концепцией представляет собой организацию деятельности, ориентированную на создание привлекательности для потребителя путем формирования непрерывного потока создания ценности и постоянного совершенствования процессов организации через вовлечение персонала и устранение всех видов потерь [6].

Рассмотрим подробнее выделенные в концепции потери, которые необходимо устранить для эффективного развития производственной сферы и сферы услуг/управления автономного округа:

1. Запасы (излишние запасы материалов, незавершенного производства, готовой продукции; устаревшие базы данных и информация, избыточные архивы, незавершенная работа).

2. Дефекты (брак, отклонения от заданных параметров свыше допустимых пределов; ошибки и пропуски в данных, непонятные требования и инструкции).

3. Перепроизводство (производство сверх необходимого, несогласованность между производственным планом и фактическим спросом на продукцию; лишняя переписка, выполнение работы, не создающей ценности, подготовка ненужных отчетов и копий документов).

4. Излишняя сложность процессов (лишние шаги процессов; нечеткие должностные инструкции, дублирование выполняемых функций).

5. Ожидание (простой оборудования, ожидание материалов, несбалансированная работа, неэффективное использование рабочего времени; длительные сроки согласования и принятия решений, ожидание в очередях, ожидание информации и другие административные барьеры).

6. Лишнее передвижение (неэргономичная организация рабочего пространства).

7. Лишнее перемещение (излишнее перемещение материалов со склада на участки, незавершенной продукции между производственными участками; излишний документооборот, архивирование документов) [6].

Расходы на финансирование мероприятий по поддержке внедрения бережливого производства включены в государственную программу автономного округа «Социально-экономическое развитие, инвестиции и инновации Ханты-Мансийского автономного округа – Югры на 2017–2020 годы» в рамках утвержденных ассигнований [5].

Основными предпосылками внедрения бережливого производства в автономном округе являются:

1. Необходимость достижения более высоких темпов роста производительности труда, что приведет к повышению конкурентоспособности отраслей экономики региона.

2. Необходимость реализации стратегии концентрации в лесопромышленном комплексе. Применение методов и инструментов бережливого производства ускорит реализацию возможностей лесопромышленного комплекса за счет улучшения эффективности деятельности исполнительных органов государственной власти автономного округа, ответственных за отрасль, повышения производительности труда и, как следствие, увеличения конкурентоспособности продукции предприятий отрасли.

3. Растущая потребность в качественных государственных услугах. С ростом благосостояния и развитием информационных систем и Интернета растут требования граждан к качеству услуг, предоставляемых государственными органами, учреждениями и организациями, в том числе в сферах образования, здравоохранения, жилищно-коммунального хозяйства.

4. Снижение зависимости региона от макроэкономических и внешнеполитических факторов.

5. Природно-климатические условия на территории, приравненной к районам Крайнего Севера, которые требуют снижения издержек и потерь для сохранения конкурентоспособности компаний, их продукции и услуг. Инструменты бережливого производства наилучшим образом подходят для этого [6].

Следовательно, устранение представленных выше потерь, а также применение комплекса методов и инструментов бережливого производства позволит содействовать субъектам бережливого производства в повышении их конкурентоспособности и эффективности, даст возможность производить товары и оказывать услуги в минимальные сроки, с минимальными затратами и требуемым качеством.

В настоящее время в соответствии с «дорожной картой» концепции «Бережливый регион» ХМАО – Югры реализуется план мероприятий [4]:

1) происходит формирование системы дополнительного образования в сфере бережливого производства (создание научно-образовательных центров повышения производительности труда);

2) вносятся изменения в государственные программы автономного округа в части разработки порядка отбора и субсидирования расходов организаций автономного округа на обучение сотрудников бережливому производству, привлечение консультантов для внедрения бережливого производства;

3) реализуются мероприятия по популяризации концепции «Бережливый регион» (организация конференций, студенческих конкурсов проектов по бережливому производству);

4) в структуре единого сайта органов исполнительной власти автономного округа создан портал «Бережливый регион», на котором размещается актуальная информация о ходе реализации Концепции «Бережливый регион» и пр.

Устойчивое социально-экономическое развитие региона в дальнейшем будет определяться эффектом внедрения бережливых технологий.

Реализация мероприятий с использованием методик и инструментов бережливого производства в ХМАО – Югре позволит: повысить производительность труда и конкурентоспособность продукции, удовлетворенность потребителей, собственников и других заинтересованных сторон качеством выполненных работ, оказанных услуг; увеличить эффективность производственных, управленческих и бизнес-процессов; упростить организационную структуру, улучшить процессы менеджмента; быстро и гибко реагировать на изменения внешней среды.

Литература

1. Бережливое производство [Электронный ресурс] : офиц. портал Республики Татарстан, 2017. URL: <http://ppt.tatarstan.ru/lean.htm> (дата обращения: 20.10.2017).
2. Васильев В. Л., Седов С. А., Устюжина О. Н. Бережливое производство как метод повышения экономической безопасности предприятий и организаций [Электронный ресурс] // Наукоеведение, 2017. URL: <https://naukovedenie.ru/PDF/33EVEN515.pdf> (дата обращения: 20.10.2017).
3. Грошев А. Р., Каратаева Г. Е., Грошева Т. А., Каратаев А. С. Основные тренды социально-экономического развития современной России // Наука и образование в современном обществе: вектор развития : сб. науч. тр. по материалам Междунар. науч.-практич. конф. М : Ар-Консалт, 2014. С. 146–152.
4. Информация о реализации плана мероприятий («дорожной карты») концепции «Бережливый регион» в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре [Электронный ресурс] : офиц. сайт. URL: <https://leanregion.admhmao.ru/kontseptsiya/903771/> (дата обращения: 20.10.2017).
5. О государственной программе Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Социально-экономическое развитие, инвестиции и инновации Ханты-Мансийского автономного округа – Югры на 2016–2020 годы : постановление Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.10.2013 № 419-п (ред. от 13.10.2011 № 394-П).
6. О концепции «Бережливый регион» в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре : распоряжение Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 19.08.2016 № 455-рп (ред. от 27.01.2017 № 34-рп).
7. О стратегии социально-экономического развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры до 2020 года и на период до 2030 года : распоряжение Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 22.03.2017 № 101-рп (ред. от 09.06.2017 № 399-рп).

УДК 332.15:316.334.2

Лукиянчина Е. В.
Lukiyanchina E. V.

ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ РЕГИОНОВ КРАЙНЕГО СЕВЕРА ДЛЯ КРЕАТИВНОГО КЛАССА

ATTRACTION OF REGIONS OF THE FAR NORTH FOR CREATIVE CLASS

Северные регионы нуждаются в развитии креативного класса. Автор определяет привлекательность регионов для креативного класса, в том числе регионов Крайнего Севера. При написании работы были использованы метод экспертных оценок и статистический метод обработки информации. Результатами исследования являются рейтинг федеральных округов по привлекательности, группы регионов по отношению к привлекательности для креативного класса; выделены негативные факторы, влияющие на привлекательность регионов Крайнего Севера.

Northern regions are in need of development of a creative class. The author determines the attractiveness of regions for the creative class, including highlighting the attractiveness of the regions of the Far North. The expert evaluation method and the statistical method of information processing were used for this study. The results of the research are the rating of federal districts on the attractiveness of the creative class, groups of regions relative to the attractiveness for the creative class, including the regions of the Far North. Disadvantages affecting the attractiveness of the Far North regions are highlighted.

Ключевые слова: креативный класс, привлекательность регионов, рынок труда, востребованность креативного класса.

Keywords: creative class, regions attractiveness, labor market, demand for creative class.

Люди, производящие экономические ценности в процессе творческой деятельности, относятся к креативному классу [5, с. 59]. Потребность в креативных работниках постоянно растет на рынке труда, доля креативного класса в структуре трудоспособного населения России составляет 38 %, а в развитых странах эта доля – 40 % [3, 5].

В России все чаще говорят о развитии креативного класса для дальнейшего продвижения третичного и четвертичного сектора экономики, в том числе в регионах Крайнего Севера. Для определения привлекательности регионов для креативного класса необходимо рассмотреть и оценить ряд показателей, которые представлены далее. За основу выбора показателей для оценки привлекательности городов для креативного класса в России будем использовать индекс Р. Флориды «ЗТ» – «технологии – талант – толерантность».

Если сравнивать субъекты РФ по показателям, позволяющим характеризовать привлекательность того или иного региона для креативного класса с помощью индекса Р. Флориды «ЗТ», то первые два показателя будут включать уровень и экономическую эффективность разработки и использования передовых «Т»технологий в различных сферах, привлечение образованных, «Т»алантливых специалистов, способных работать в инновационном режиме. Индекс «Т»олерантности требует пояснений – толерантность означает определенные ценности, определенный этос этой группы, ее мораль [1, с. 60].

Он также отражает тот факт, что креативный класс в существенной мере составляют представители «маргинальных» групп («меньшинств») и для них принципиально важно, существует ли в данном месте достаточная терпимость в отношении их особенностей (расы

или сексуальной ориентации). С практической точки зрения это означает, что развитие технологий и среды для взращивания талантов есть необходимые, но не достаточные условия для привлечения креативного класса.

Компоненте номер три принадлежит особая роль: креативный класс предпочитает селиться в таких городах и странах, где преобладает атмосфера открытости и дружелюбия. В итоге именно толерантность оказывается решающим фактором для технологического и экономического развития.

Проанализируем привлекательность регионов РФ только с двух позиций: таланта и технологий. Так как проблема толерантности населения России требует более углубленного изучения, то в рамках данного исследования не может быть рассмотрена в полной мере.

По данным официальных статистических данных мы выделили 10 показателей, которые мы относим к показателям «Т»технологии и «Т»аланта. По данным показателям был составлен рейтинг федеральных округов РФ по привлекательности для креативного класса (табл. 1).

Анализ выявил региональную дифференциацию в уровне креативности экономики РФ. В результате данного исследования мы делим регионы России по привлекательности для креативного класса, выделяя следующие группы: зона с высоким, средним и низким уровнем привлекательности.

В 2015 г. по привлекательности регионов для креативного класса были выделены регионы-лидеры (г. Москва, г. Санкт-Петербург, Московская область). Самый высокий ее уровень зафиксирован в Москве и Санкт-Петербурге, где в основном сосредоточены кадры высшей квалификации. Нехватка креативных специалистов в различных регионах РФ наносит непоправимый вред экономическому развитию.

Северные регионы являются регионами со средним и низким уровнем привлекательности. В регионах Крайнего Севера мы наблюдаем снижение показателей, характеризующих «Т»технологии и «Т»алант по сравнению с прочими регионами. Колоссальный разрыв заметен с регионами, входящими в зону с высокой креативностью.

Так северные регионы уступают регионам с высоким уровнем привлекательности по всем группам показателей, кроме объема инновационных товаров и услуг, обусловленного существенными затратами на технологическую модернизацию в Дальневосточном федеральном округе и активным освоением территорий Крайнего Севера (табл. 3) [4, с. 270].

Негативно на привлекательность регионов Крайнего Севера для креативного класса влияют следующие факторы: высокие транспортные расходы на перевозки по территории вследствие значительной напряженности дорожного движения и низкого уровня развития дорожно-транспортной инфраструктуры; высокая зависимость экономики от мировых цен на нефть; недостаток у малых и средних предприятий собственных финансовых средств; нехватка служебных и производственных помещений для ведения бизнеса; недостаточное развитие наукоемкого малого бизнеса в ключевых отраслях окружной экономики [2, с. 45].

В частности, необходимо уделять внимание культурному развитию субъектов Российской Федерации как одному из аспектов для привлечения креативного класса и достичь понимания того, что политика культурного развития городов и регионов должна служить усилению регионального потенциала, развитию инфраструктуры культурного/креативного производства как системного качества жизни современных регионов.

От привлекательности региона для креативного класса зависит дальнейшее формирование регионального потенциала северных территорий.

Таблица 1

Рейтинг привлекательности федеральных округов РФ для креативного класса

Округ	Численность персонала, занятого научными исследованиями и разработками	Численность исследователей, имеющих научную степень	Внутренние затраты на научные исследования и разработки	Численность аспирантов	Численность докторантов	Затраты на технологические инновации малых предприятий	Инновационная активность организаций (%)	Объем инновационных товаров, работ, услуг	Подано патентных заявок	Выдано патентов	Место в рейтинге
Центральный федеральный округ	380 140	58 560	482 660,8	43 740	750	3 466	10,9	11 664 733,5	22 482	4 740	1
Северо-Западный федеральный округ	98 062	13 769	128 182,7	14 166	249	982,4	9,6	60 08215,7	3 850	3 181	4
Южный федеральный округ	27 166	4 821	24 732,8	7 531	191	957	7,8	2 4703 96,6	2 483	2 012	6
Северо-Кавказский федеральный округ	7 521	3 255	4 291,9	3 826	42	16,4	4,7	465 494,4	675	774	8
Приволжский федеральный округ	107 679	9 267	138 049,2	18 003	354	2 391,8	10,6	9 251 559,2	6 485	6 122	2
Уральский федеральный округ	46 496	5 115	55 432,7	6 197	101	1 295,6	7,9	7 969 608	2 150	1 901	3
Сибирский федеральный округ	55 145	11 862	64 279,4	13 066	266	2 647,1	8	5 592 168,6	3 431	3 131	5
Дальневосточный федеральный округ	–	–	–	2 987	48	283	7,2	2 024 716,9	913	833	7
Крымский федеральный округ	2 964	671	1 886,0	420	6	112,5	4,5	78 240,9	1	0	9

Примечание: из вышеуказанного рейтинга федеральных округов по привлекательности креативного класса мы выделили самые перспективные регионы РФ, в которых присутствует высокая концентрация креативного класса (табл. 2).

Таблица 2

Сводные показатели регионов, входящих в зону высокой креативности в 2015 г.

Название региона	Численность персонала, занятого научными исследованиями и разработками	Численность исследователей, имеющих ученую степень	Внутренние затраты на научные исследования и разработки	Численность аспирантов	Численность докторантов	Затраты на технологические инновации малых предприятий	Инновационная активность организаций (%)	Объем инновационных товаров, работ, услуг	Поступление патентных заявок и выдача охранных документов	
									Подано патентных заявок	Выдано патентов
г. Москва	129 194	31 847	322 785	31 344	520	358,9	19,7	851 583,4	16 036	9 116
г. Санкт-Петербург	42 956	8 108	109 711	11 575	221	631,5	17,2	210 359,3	3 014	2 518
Московская область	38 767	6 240	111 318,2	2 081	24	373,3	8	294 032,1	2 378	889
Нижегородская область	18 330	1 806	65 584,1	2 324	51	675,1	13,5	185 763,7	642	73
Новосибирская область	10 165	3 634	20 108,7	2 901	51	262,4	9,4	42 427,1	873	67
Свердловская область	9 731	2 304	26 259,1	2 566	58	677,4	8,5	102 656,6	980	866
Республика Татарстан	6 796	1 280	12 202	3 464	60	890,9	20,5	373 171,4	1 347	297
Ростовская область	6 761	1 100	13 682,2	3 082	89	318,9	9,9	108 526,9	1 012	67
Самарская область	6 425	413	17 353,3	2 137	35	79,1	5	232 953,1	1 032	973
Республика Башкортостан	3 877	911	83 2799,7	2 249	26	37,5	9,1	139 331,3	886	943
Челябинская область	7 127	66	14 710,1	1 779	38	470,9	9,2	62 878,1	617	644

Примечание: авторское исследование на основе данных Росстата.

Таблица 3

Сводные показатели регионов, входящих в зону средней и низкой креативности в 2015 г.

Название региона	Численность персонала, занятого научными исследованиями и разработками	Численность исследователей, имеющих ученую степень	Внутренние затраты на научные исследования и разработки	Численность аспирантов	Численность докторантов	Затраты на технологические инновации малых предприятий	Инновационная активность организаций (%)	Объем инновационных товаров, работ, услуг	Поступление патентных заявок и выдача охранных документов	
									Подано патентных заявок	Выдано патентов
Мурманская область	2 342	511	2 513,4	309	8	28,3	9,4	257 257,8	55	52
Ненецкий автономный округ	62	2	65,2	0	0	—	5	182 596,3	—	—
Республика Коми	1 981	493	2 400,1	259	—	16,9	5,2	512 394,8	53	48
Ямало-Ненецкий автономный округ	109	19	136,3	—	—	0,1	7,4	1 187 260,6	50	29
Республика Саха	2 250	691	2 500,5	417	2	2,1	7,0	427 793,2	122	100
Магаданская область	636	212	729,5	49	—	—	14,3	83 686,9	16	12
Камчатский край	1 133	285	1 289,6	111	1	110,6	11,8	56 814,1	10	23
Сахалинская область	888	122	1 399	71	—	77,3	2,6	666 481,7	19	7
Республика Карелия	1 202	364	1 050,7	224	1	20,1	7,2	107 390,8	81	53
Красноярский край	7 543	912	17 095,1	1 912	32	228,1	8,8	1 487 292,6	499	508
Иркутская область	4 671	1 308	4 333,6	1 810	31	456,7	7,9	785 006,4	310	285
Республика Тыва	384	87	289,8	75	—	0	4,9	16 117,5	2	3
Хабаровский край	2 043	761	1 956,1	767	8	20,8	9,7	273 490,1	250	225
Чукотский АО	24	4	39,2	—	—	—	17,8	76 192,9	—	—

Примечание: авторское исследование на основе данных Росстата.

Литература

1. Байгушева Е. В. Привлекательность регионов России для креативного класса // Креатив. экономика. 2012. № 11. С. 59–64.
2. Богомолова Л. Л. Динамика результатов развития малого и среднего бизнеса в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре // Инновац. наука. 2015. № 6–1. С. 42–45.
3. Идрисов А. Стратегия: есть ли у нас выбор? // Ведомости : сетев. журн. 2015. URL: <https://www.vedomosti.ru/opinion/articles/2015/07/28/602375-u-rossii-est-vibor> (дата обращения: 19.09.2017).
4. Павлова С. Н. Развитие инноваций на севере: проблемы и перспективы // Проблемы соврем. экономики. 2014. № 4. С. 268–270.
5. Флорида Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее. М. : Классика-XXI, 2011. 430 с.

УДК 378.3(571.122)

*Мягкова А. Г.
Myagkova A. G.*

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ФИНАНСОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В ХМАО – ЮГРЕ

CURRENT STATE AND PROSPECTS OF DEVELOPMENT OF FINANCIAL PROVISION OF HIGHER EDUCATION IN KhMAO – UGRA

В статье рассмотрено современное состояние и механизм финансового обеспечения высшего образования в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, проведены результаты анализа динамики объемов финансирования вузов.

The article examines the current state and the mechanism of financial provision of the higher education in the Khanty-Mansi Autonomous Okrug – Ugra, and also analyzes the dynamics of the financing amount of universities.

Ключевые слова: финансовое обеспечение, бюджет, объем финансирования.
Keywords: financial provision, budget, amount of financing.

В современной экономике деятельность в сфере высшего профессионального образования осуществляется посредством функционирования рынка образовательных и иных услуг, оказываемых вузами. Как и для любого рынка, здесь обязательны и присутствуют три компонента: покупатель, продавец и специфический товар.

Величина финансового обеспечения из бюджета, в соответствии с Бюджетным кодексом РФ, определяется для государственных вузов государственными заданиями. Государственное (муниципальное) задание формируется для бюджетных и автономных учреждений, а также казенных учреждений, определенных в соответствии с решением органа государственной власти (государственного органа), органа местного самоуправления, осуществляющего бюджетные полномочия главного распорядителя бюджетных средств. Для негосударственных вузов объем финансирования определяется учредителем вуза. Деятельность негосударственного вуза может осуществляться на условиях частичного или полного самофинансирования [1].

Ханты-Мансийский автономный округ – Югра (ХМАО – Югра) осуществляет финансовое обеспечение трех вузов: бюджетных учреждений высшего образования ХМАО – Югры «Сургутский государственный педагогический университет» (СурГПУ), «Сургутский государственный университет» (СурГУ) и «Ханты-Мансийская государственная медицинская академия» (ХМГМА). Финансовое обеспечение таких вузов как Федеральные государственные бюджетные образовательные учреждения высшего образования «Югорский государственный университет» (ЮГУ) и «Нижевартовский государственный университет» (НВГУ) осуществляется за счет средств федерального бюджета Российской Федерации.

Финансовое обеспечение высшего образования в автономном округе осуществляет Департамент финансов, который является исполнительным органом государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа, осуществляющим функции по реализации единой государственной политики автономного округа и нормативному правовому регулированию в бюджетной сфере и сфере налогов и сборов. Департамент является финансовым органом автономного округа со всеми полномочиями, установленными Бюджетным и Налоговым кодексами Российской Федерации и принимаемыми в соответствии с ними нормативными правовыми актами, регулирующими бюджетные и налоговые правоотношения. Департамент

финансов осуществляет полномочия по следующим основным направлениям (областям): нормативное правовое регулирование; составление проекта бюджета автономного округа; организация исполнения бюджета автономного округа; организация межбюджетных отношений; управление государственным долгом автономного округа; применение бюджетных и иных мер принуждения; проведение единой бюджетной политики; проведение единой налоговой политики [6].

Согласно Федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 29.07.2017) организация предоставления высшего образования, включая обеспечение государственных гарантий реализации права на получение на конкурсной основе бесплатного высшего образования – это полномочия федеральных органов государственной власти. А в полномочия региональных органов входит организация и обеспечение бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего, а также среднего профессионального образования [5]. Таким образом, получается, что вузы должны финансироваться из федерального бюджета. Почему же округ занимается финансовым обеспечением трех вузов? Согласно данным рейтинга университетов России на 2017 г. получается следующая картина:

- СурГУ – 1-е место в области и 152-е в РФ;
- СурГПУ – 2-е место в области и 341-е в РФ;
- ХМГМА – 5-е место в области и 495-е в РФ;
- ЮГУ – 3-е место в области и 362-е в РФ;
- НВГУ – 4-е место в области и 427-е в РФ [7].

Как правило, при составлении рейтинга учитываются такие показатели, как:

- качество образования (уровень преподавания, международная интеграция, ресурсное обеспечение, востребованность среди абитуриентов);
- уровень востребованности работодателями выпускников (качество карьеры выпускников, сотрудничество с работодателями);
- уровень научно-исследовательской активности (инновационная активность, научные достижения, инновационная инфраструктура) [3, с. 10].

Финансовое обеспечение входит в такой показатель, как ресурсное обеспечение. Но от финансирования зависят и другие показатели. Например, уровень преподавания зависит от квалификации преподавателей, а высококлассным специалистам требуется соответствующий уровень заработной платы. Или, например, уровень инновационной инфраструктуры зависит от качества и наличия лабораторий, научных центров и т. д., но для обеспечения университета всем необходимым нужны средства. Поэтому объем финансового обеспечения оказывает значительное влияние на деятельность университета и его место в рейтинге.

Согласно рейтингу два из трех региональных вузов опережают федеральные вузы округа. Например, СурГУ является очень развитым: обладает большим количеством библиотечных и электронно-библиотечных ресурсов, техническим обеспечением и современным оборудованием, лабораториями. Университет осуществляет также международное сотрудничество в области фундаментальных научных исследований, финансовую поддержку инициативных научно-исследовательских проектов, реализуемых совместно с учеными из Китая, Франции, Венгрии, Монголии, Вьетнама и др. – и все это с участием округа. Если бы университет финансировался из федерального бюджета, возможно, объем финансирования был бы меньше, и создать такую инфраструктуру и такой уровень образования и развития было бы невозможно.

В настоящее время на финансовое обеспечение высшего образования приходится 1,28 % всех расходов бюджета округа. Согласно данным, взятым из документов об исполнении и планировании бюджета Ханты-Мансийского автономного округа, расходы бюджета на обеспечение высшего образования составили: в 2015 г. – 2 258 528,6 тыс. руб., в 2016 – 2 433 966,5 тыс. руб., в 2017 г. (ожидаемое исполнение) – 2 537 943,3 тыс. руб. [2]. Объем

финансирования в 2016 г. увеличился на 175 437,9 тыс. руб., а темп его прироста составил 7,8 %. В 2017 г. также соблюдается положительная динамика, и расходы бюджета на высшее образование выросли на 103 976,8 тыс. руб., темп прироста составил 4,3 %.

По данным Департамента образования и молодежной политики ХМАО – Югры контрольные цифры приема граждан для обучения за счет средств бюджета автономного округа составили: в 2015–2016 учеб. году – 1 855 мест; в 2016–2017 учеб. году – 2 467 мест (увеличилось на 33 %); в 2017–2018 учеб. году – 2 594 места (темп прироста составил 5 %) [4]. Как видно, с увеличением объема финансирования увеличивается и количество бюджетных мест в вузах.

В ближайшие годы изменений в механизме финансового обеспечения высшего образования не предвидится. Согласно проекту бюджета автономного округа на 2018 г. и плановый период 2019–2020 гг., подготовленному Департаментом финансов ХМАО – Югры, ожидаются следующие изменения в объемах расходов на обеспечение высшего образования в округе: на 2018 г. предусмотрен объем финансирования в размере 2 787 028,0 тыс. руб., т. е. ожидается увеличение расходов бюджета округа на высшее образование на 249 084,7 тыс. руб. или на 9,8 % по сравнению с 2017 г.; на 2018–2019 учеб. год предусмотрено 2 907 мест, финансируемых за счет бюджета округа, что на 12 % больше, чем в 2017–2018 учеб. году (рис. 1).

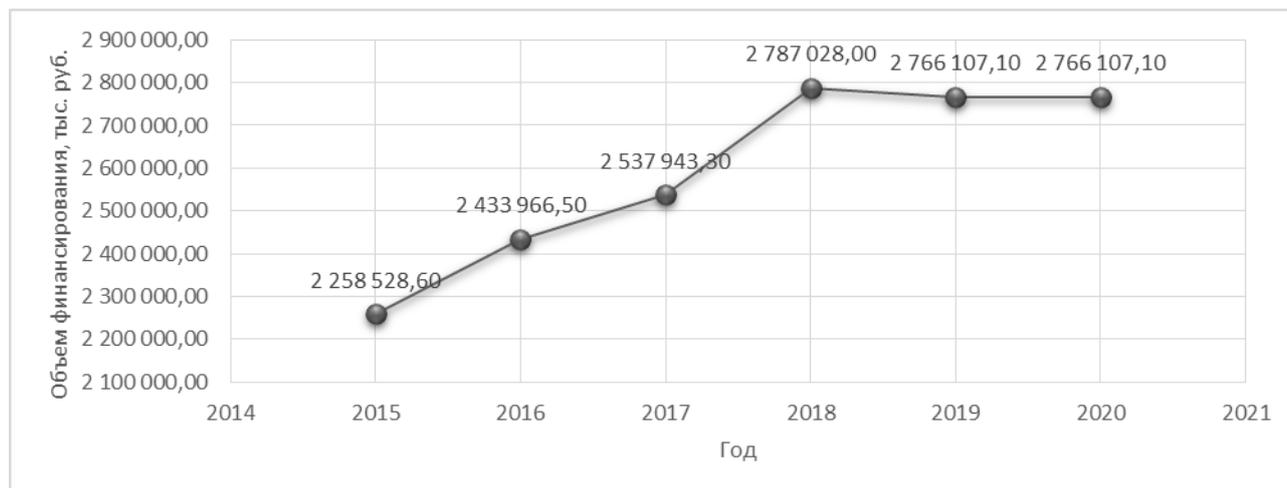


Рис. 1. Динамика объемов финансирования высшего образования в ХМАО – Югре

В 2019 и 2020 гг. плановый объем финансирования высшего образования составит 2 766 107,1 тыс. руб., т. е. произойдет сокращение расходов бюджета округа на высшее образование на 20 920,9 тыс. руб., или на 0,75 %. Можно предположить, что в связи с уменьшением объемов финансового обеспечения высшего образования в 2019 и 2020 гг. произойдет уменьшение бюджетных мест в вузах округа. Но поскольку это только проектные цифры, более точный прогноз относительно объемов финансирования высшего образования можно будет сделать в 2018 г.

Таким образом, можно сделать вывод, что за последние три года наблюдается положительная динамика как в объемах финансового обеспечения высшего образования, так и в количестве бюджетных мест, предоставляемых в вузах. В ближайший год положительная динамика сохранится, а вот уже на 2019–2020 гг. предусмотрено сокращение расходов бюджета округа на высшее образование почти на 1 %. При сохранении тенденции сокращения объемов финансового обеспечения учреждениям высшего образования необходимо увеличивать внебюджетные доходы за счет реализации программ дополнительного профессионального образования, проведения совместных научных исследований с зарубежными партнерами, привлечения иностранных студентов, т. е. частично замещать бюджетное финансирование поступлениями от приносящей доход деятельности.

Литература

1. Бюджетный кодекс Российской Федерации от 31.07.1998 № 145-ФЗ (ред. от 30.09.2017) [Электронный ресурс]. Справ.-прав. система «КонсультантПлюс».
2. Документы об исполнении и планировании бюджета Ханты-Мансийского автономного округа : офиц. сайт Департамента финансов Ханты-Мансийского автономного округа – Югры. URL: <https://depfin.admhmao.ru> (дата обращения: 10.10.2017).
3. Как составляется рейтинг: процедура и методология // Эксперт РА. М., 2015. 10 с.
4. Контрольные цифры приема граждан для обучения за счет средств бюджета ХМАО – Югры : офиц. сайт Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры. URL: <http://www.doinhmao.ru> (дата обращения: 10.10.2017).
5. Об образовании в Российской Федерации : федер. закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 29.07.2017). Справ.-прав. система «КонсультантПлюс».
6. Полномочия департамента финансов : офиц. сайт Департамента финансов Ханты-Мансийского автономного округа – Югры. URL: <https://depfin.admhmao.ru> (дата обращения: 10.10.2017).
7. Рейтинг вузов России. URL: <http://vuzoteka.ru> (дата обращения: 11.10.2017).

УДК 334.012.32:378.16

*Паклинова Н. Н.
Paklinova N. N.*

**КОНЦЕПЦИЯ «БЕРЕЖЛИВЫЙ РЕГИОН»
В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МАЛЫХ ИННОВАЦИОННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ**

**“LEAN REGION” CONCEPT
IN SMALL INNOVATIVE ENTERPRISES ACTIVITY**

В статье рассмотрены вопросы, связанные с определением условий, необходимых для развития малых инновационных предприятий, создаваемых при высших учебных заведениях Российской Федерации. Представлена модель развития взаимоотношений между представителями высшей школы, субъектами малого предпринимательства и органами местного самоуправления за счет практического применения интеллектуального потенциала научного сообщества в рамках концепции «Бережливый регион».

The article describes issues connected with conditions determination necessary for development of small innovative enterprises created in the higher educational institutions of the Russian Federation. A development model of relations between representatives of the higher school, small business entities and local government bodies is provided. The model is based on practical application of intellectual potential of scientific community within the “Lean Region” concept.

Ключевые слова: малые инновационные предприятия, бережливый регион.

Keywords: small innovative enterprises, lean region.

В современной ситуации, сложившейся на мировом рынке, Россия под влиянием санкций взяла курс на импортозамещение и переориентацию всех сфер производства на сырье и ресурсы, добываемые и производимые на собственной территории [1]. Надо признать, что производственные предприятия России существенно отстают от своих конкурентов в других странах, поскольку зачастую используют старые технологии и оборудование.

В связи с этим возникают благоприятные условия для развития малых инновационных предприятий при высших учебных заведениях как наиболее гибкого и легко перестраиваемого инструмента рыночной экономики. Замещение иностранных товаров позволяет местным производителям увеличивать реализацию товаров и услуг в условиях меньшей конкуренции. За последние годы рынок был перенасыщен импортными товарами хорошего качества, которые благодаря конкуренции имели невысокую цену и стали доступны широкому спектру потребителей. Это является стимулом для улучшения качества товаров и услуг местных поставщиков. У российских производителей возникла необходимость в освоении новых технологий, применения более качественного сырья

Развитие малых инновационных предприятий [2], по мнению автора, это интеграция в реальный сектор экономики товаров и услуг высокого качества, использование инноваций и научных исследований не только крупными производителями и потребителями, но и внедрение новейших научных разработок в производство товаров и услуг, доступных потребителям. Создание инновационных предприятий при вузах – это, в первую очередь, обеспеченность выпускников рабочими местами, условий для дополнительного заработка сотрудников учреждений и аспирантов [5].

Под малыми инновационными предприятиями (МИП) при высших учебных заведениях подразумеваются хозяйственные общества (ХО) и хозяйственные партнерства (ХП), создаваемые государственными учреждениями высшего образования для реализации и внедрения

результатов интеллектуальной деятельности (изобретений, секретов производства (ноу-хау), программ для электронно-вычислительных машин, селекционных достижений и т. д.), исключительные права на которые принадлежат этим учреждениям [5].

Принятие в 2010 г. Постановления Правительства РФ от 9 апреля 2010 г. № 219 «О государственной поддержке развития инновационной инфраструктуры в федеральных образовательных учреждениях высшего профессионального образования» позволило высшим учебным заведениям России реализовать научно-технический потенциал в конкретных видах деятельности согласно направлениям своих исследований [4].

Это послужило благодатной почвой для развития малого бизнеса как наиболее гибкого и легко перестраивающегося инструмента рыночной экономики, поскольку намного проще переориентировать малые структуры, чем огромные предприятия или концерны [7]. Вытеснение с рынка иностранных фирм и товаров также позволяет местным производителям увеличивать реализацию товаров и услуг в условиях меньшей конкуренции. Но необходимо отметить, что за последние годы рынок был перенасыщен импортными товарами хорошего качества, которые благодаря конкуренции имели довольно невысокую цену и стали доступны широкому кругу потребителей. Это является мощным стимулом для улучшения качества товаров и услуг местных поставщиков. Производители вынуждены осваивать новые технологии, применять более качественное сырье и модернизировать производство согласно требованиям нового времени.

Следует уточнить, что принято считать малым бизнесом. К субъектам малого предпринимательства относятся хозяйственные общества и хозяйственные партнерства, отвечающие ряду следующих требований:

- среднесписочная численность сотрудников за предшествующий календарный год не превышает 100 человек;
- доля участия в уставном капитале субъектов РФ, муниципальных образований, общественных организаций, фондов не превышает 25 %;
- предельная сумма дохода, полученная от предпринимательской деятельности за предшествующий календарный год, не должна превышать 800 тыс. руб. [6].

В связи с этим возникают благоприятные условия для развития малых инновационных предприятий при высших учебных заведениях. Вузы, имеющие научно-исследовательские коллективы, имеют собственные разработки и уникальных в своем роде специалистов, способных выдержать серьезную конкуренцию благодаря своим открытиям и методикам, поскольку никто кроме разработчика не знает всех особенностей новой технологии или прибора, разработанного им самим.

На сегодняшний день деятельность МИП охватывает почти все сферы экономики страны. Учет хозяйственных обществ или хозяйственных партнерств, созданных бюджетными (автономными) научными учреждениями, образовательными организациями высшего образования, осуществляет Федеральное государственное бюджетное научное учреждение «Научно-исследовательский институт – Республиканский исследовательский научно-консультационный центр экспертизы» в соответствии с приказом Минобрнауки России от 24 января 2014 г. № 43. По итогам III квартала 2017 г. на территории Российской Федерации зарегистрировано 2 709 хозяйственных обществ и хозяйственных партнерств, созданных бюджетными и автономными научными учреждениями, либо образовательными организациями высшего образования [9].

Согласно данным ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ, на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (ХМАО) зарегистрировано 25 малых инновационных предприятий, созданных при высших учебных заведениях (рис. 1):

1. Сургутским государственным университетом (СурГУ) – 18 предприятий.
2. Сургутским государственным педагогическим университетом (СурГПУ) – 2 предприятия.

3. Нижневартовским государственным университетом (НВГУ) – 1 предприятие.
4. Югорским государственным университетом (ЮГУ) – 4 предприятия.



Рис. 1. Распределение малых инновационных предприятий при высших учебных заведениях ХМАО – Югры

Отметим, что чем больше направлений имеет учебное заведение, тем шире спектр деятельности малых инновационных предприятий (МИП), создаваемых на его базе (табл. 1). Хотя НВГУ наряду с СурГУ имеет практически одинаковые направления обучения, но значительно отстает по развитию и внедрению инноваций. Из графика рис. 1 следует, что на территории ХМАО наибольшее развитие научных направлений и внедрение результатов исследований и открытий имеет СурГУ, на базе которого созданы хозяйства различных направлений деятельности (табл. 1).

Таблица 1

Малые инновационные предприятия, созданные на базе СурГУ

№	Название	Дата создания	Результат интеллектуальной деятельности (ноу-хау)
1	ООО «Биотех Югра»	29.06.2011	«Способ лечения дисбактериоза кишечника»
2	ООО «Парацельс Вита»	29.06.2011	«Устройство для фильтрации экстрактов фотосинтетических пигментов»
3	ООО Научно-методический центр «ГеоТрубоКонтроль»	30.06.2011	«Методика проведения работ и обработки георадарных данных по обследованию трубопроводов (железобетонных, асбестовых, пластиковых и керамических коллекторов) георадиолокационной аппаратурой»
4	ООО «ОптиМА-инжиниринг»	08.02.2012	«Волоконно-оптическое устройство для измерения распределения температуры»
5	ООО МИП «Движение+»	12.04.2012	«Системно-информационно-синергетический подход к оздоровлению»
6	ООО «Ваше здоровье»	16.05.2012	«Способ диагностики степени тяжести бронхитной астмы» (изобретение)
7	ООО «Конструкторское бюро „Автоматизированные системы и системный анализ“»	26.12.2012	«ИИС ППР „Лада“ – программа для ЭВМ
8	ООО «Нодья»	26.12.2012	«Инновационная модель котла на твердом топливе длительного горения „Нодья“»

Окончание табл. 1

№	Название	Дата создания	Результат интеллектуальной деятельности (ноу-хау)
9	ООО «Эковата-Сургут»	декабрь 2012	«Технология монтажа утеплителя вата теплоизоляционная целлюлозная „Эковата“»
10	ООО «Центр международного тестирования Интекс»	26.12.2012	«Открытая интегративно-содержательная модель деятельности „Лингвистического центра международного тестирования“»
11	ООО МИП «Беспроводные и измерительные технологии»	16.04.2014	Устройство для заряда аккумуляторной батареи (полезная модель)
12	ООО МИП «Центр информационных технологий»	21.04.2014	Методика «Автоматизированного подбора параметров и функции распределения для случайной величины»
13	ООО МИП «Центр развития талантов ребенка»	17.11.2014	«Идея и технология создания Центра развития талантов ребенка»
14	ООО «Кофе Книга»	18.12.2014	«Метод активной рекламы интеллектуального продукта в высших учебных заведениях»
15	ООО МИП «Агентство гражданских инициатив»	25.02.2015	«Разработка и реализация проектов и программ гражданско-патриотической направленности»
16	ООО МИП «Формула здоровья»	16.03.2016	«Метод формирования стереотипа пищевого поведения в граничных условиях: рациональное питание в высших учебных заведениях»
17	ООО МИП «Мегаполис индивидуального развития»	30.05.2016	«Концепции управления образованием на основании теории индивидуального развития»
18	ООО МИП «ВИТА-Контроль»	06.06.2017	Методика «Группового автоматизированного real-time мониторинга жизненно-важных показателей человека»

Таким образом, Сургутский государственный университет является передовым на территории ХМАО в области создания, внедрения и успешного развития субъектов малого предпринимательства, таких как МИП при высших учебных заведениях, относящихся к различным видам экономической деятельности.

В рамках концепции «Бережливый регион» в ХМАО деятельность МИП при участии государственных учреждений высшей школы соответствует одной из приоритетных задач – формирования и развития инновационного кластера в автономном округе [8]. Но сталкиваясь с рядом проблем, связанных с несовершенством законодательства РФ и несовершенным механизмом регулирования деятельности предприятий малого бизнеса, МИП, созданные при высших учебных заведениях, несут вынужденные убытки и не могут в полной мере реализовать свой потенциал в оказании услуг или изготовлении продукции. В связи с этим многие МИП вынуждены прекратить свою деятельность, поскольку главной целью бизнеса является получение прибыли. СурГУ может стать площадкой для реализации одного или нескольких проектов совершенствования в рамках концепции «Бережливое производство» в части анализа и регулирования деятельности хозяйств. Имея огромный научный потенциал в лице научных сотрудников университета, изучающих проблемы реализации инноваций, а также участвующих в создании и деятельности МИП, имеющих широкий спектр в различных отраслях экономики, СурГУ, используя свой колоссальный опыт и интеллектуальный ресурс, способен стать стартовой площадкой и подспорьем для успешного развития малого предпринимательства на территории ХМАО.

Организаторы и участники МИП в вузах, как правило, это люди, имеющие разработки и опыт в отдельно взятых отраслях науки или деятельности, но зачастую без соответствующих знаний и практических навыков в сфере рыночной экономики и ведения бизнеса. СурГУ может оказывать услуги в виде практических рекомендаций, обучения сотрудников и анализа деятельности малых предприятий, применяя инструменты концепции «Бережливого производства»:

1. Организация рабочего пространства – взаимосвязанные принципы организации рабочего места: сортировка; соблюдение порядка; содержание в чистоте; стандартизация; совершенствование и безопасность.

2. Картирование потоков создания ценности – разрабатываются карты текущего состояния («как есть») и будущего (идеального) состояния («как должно быть»), после чего на основании анализа данных карты выявляются возможности совершенствования текущего процесса с целью его приближения к идеальному состоянию.

3. Стандартизация работы – точное описание каждого действия, включающее время цикла, время такта, последовательность выполнения определенных задач, минимальное количество запасов для выполнения работы. Улучшения, реализуемые в результате кайдзен-проектов, документируются в виде нового стандарта выполнения работы, что позволяет всем сотрудниками понять и регулярно применять новые методы выполнения работы на соответствующем участке процесса.

4. Визуализация – расположение всех инструментов, деталей, производственных стадий и информации о результативности работы производственной системы таким образом, чтобы они были четко видимы, и чтобы каждый участник производственного процесса моментально мог оценить состояние системы. Визуализация закрепляет использование стандартизированных процедур.

5. Разработка способов (методов) решения проблем – формирование команды специалистов, выявление проблем, требующих решения, причины их существования, разработка мер по совершенствованию производства и предотвращению ошибок. Устранение потенциальных ошибок, используя инструкции, усовершенствованные приспособления, приборы, оборудование и т. д.

6. Контроль результата – постоянный контроль качества производства, соблюдение технологии создания продукта, использование инструментов контроля качества (гистограммы, диаграммы, контрольные карты, контрольные листки и т. д.) и инструментов управления качеством (FMEA-анализ, «домик качества», метод «5 почему» и т. д.).

В свою очередь, представители малого бизнеса, получив на основе независимого и обоснованного анализа деятельности предприятия качественную, объективную оценку своей работы с учетом всех возможных рисков, получают рекомендации по способам оптимального ведения хозяйства, непрерывного улучшения полученных результатов и минимизации рисков. Как следствие, такая модель ведения бизнеса может стать отправной точкой для развития многих субъектов малого предпринимательства округа.

На основании вышеизложенного, можно сделать заключение – Сургутский государственный университет, имея многолетнюю практику по созданию МИП в рамках концепции «Бережливый регион», при поддержке правительства округа способно создать научно-методический центр для регулирования деятельности как уже существующих хозяйств округа, так и вновь создаваемых [8]. Данная модель развития взаимоотношений между представителями высшей школы, субъектами малого предпринимательства и органами государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа – Югры способна существенно повысить эффективность, производительность и конкурентоспособность предприятий малого бизнеса, что повлечет за собой переориентацию рынка на товары (услуги) местных производителей, будет способствовать развитию внутреннего рынка (импортозамещению) и увеличению налоговых отчислений в бюджет округа.

Литература

1. Алексеев А. А., Зубарева Л. В. Развитие регионального механизма импортозамещения (на примере Курганской области) // Экономика и предпринимательство. 2015. № 8 (Ч. 2) (61-2). С. 441–443.

2. Вилисов В. Я. Инфраструктура инноваций и малые предприятия: состояние, оценки, моделирование : моногр. М. : РИОР ; ИНФРА-М, 2015. 228 с.

3. Концепция «Бережливый регион» в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре [Электронный ресурс] // Правительство ХМАО – Югры : сайт. URL: <http://www.admhmao.ru/> (дата обращения 12.10.2017).

4. О государственной поддержке развития инновационной инфраструктуры в федеральных образовательных учреждениях высшего профессионального образования : постановление Правительства Рос. Федерации от 9 апр. 2010 г. № 219 // Информ.-прав. портал «Гарант».

5. О науке и государственной научно-технической политике : федер. закон Рос. Федерации от 23 авг. 1996 г. № 127-ФЗ : принят Гос. Думой 12 июля 1996 г. : одобрен Советом Федерации 7 авг. 1996 г. [Электронный ресурс] // Справ.-прав. система «КонсультантПлюс».

6. О предельных значениях дохода, полученного от осуществления предпринимательской деятельности, для каждой категории субъектов малого и среднего предпринимательства : постановление Правительства Рос. Федерации от 4 апр. 2016 г. № 265 // Рос. газ. 2016. № 76. 11 апр.

7. О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации : федер. закон Рос. Федерации от 24 июля 2007 г. № 209-ФЗ ; принят 6 июля 2007 г., одобрен Советом Федерации 11 июля 2007 г. [Электронный ресурс] // Справ.-прав. система «КонсультантПлюс».

8. Паклинова Н. Н. Предпосылки создания научно-методического центра поддержки малых инновационных предприятий при высших учебных заведениях // Концепции фундаментальных и прикладных научных исследований : сб. ст. Междунар. науч.-практич. конф. ; в 4 ч. Уфа : Аэтерна, 2017. С. 173–178.

9. Учет и мониторинг малых инновационных предприятий научно-образовательной сферы [Электронный ресурс] // М-во Рос. Федерации : сайт. URL: <https://mip.extech.ru>. (дата обращения 28.10.2017).

УДК 331.108.2

*Подшивалова Е. А., Кузнецова М. Е.
Podshivalova E. A., Kuznetsova M. E.*

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СТРАТЕГИИ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА

IMPROVEMENT PROCEDURE OF STAFF SELECTION

В настоящее время поиск и отбор кадров, их качество и эффективность играют значительную роль в экономическом развитии организации. В статье представлен анализ деятельности предприятия, в результате которого определена эффективность стратегии отбора персонала. Выявлены достоинства и недостатки системы отбора персонала в организации и предложены пути усовершенствования данной стратегии.

Nowadays, the search and selection of staff, their quality and performance play a significant role in a stable functioning of an organization economic development. The article presents the analysis of a company, where the author determined the efficiency of the staff selection strategy. The strengths and weaknesses of the selection system in an organization are identified and ways of the procedure improvement are proposed.

Ключевые слова: стратегия, отбор персонала, человеческие ресурсы, оценка эффективности, анализ стратегии.

Keywords: procedure, staff selection, human resources, performance evaluation, strategy analysis.

Отбор персонала является одной из важнейших кадровых технологий. На протяжении многих лет формируются определенные требования к работникам, в особенности к тем, кто так или иначе причастен к управлению.

В процессе отбора претендентов на должность происходит идентификация черт нанимающегося с требованиями, выдвигаемыми как организацией в целом, так и самой должностью, ее предметной областью. На этом шаге отбора приоритетное значение имеют социальные свойства человека и формальные аспекты отбора.

Рассмотрим само понятие «отбор персонала». Существует несколько интерпретаций данного определения. В работах Ф. Аналоуи отбор персонала – это исторически обусловленная технология поиска качеств граждан, наиболее соответствующих требованиям вида деятельности или социального института [1].

Такие авторы, как В. А. Дятлов, В. В. Травин, В. Р. Веснин, понимают под термином «отбор персонала» процесс изучения психологических и профессиональных качеств работника с целью установления его пригодности для выполнения обязанностей на определенном рабочем месте или должности и выбора из совокупности претендентов наиболее подходящего с учетом соответствия его квалификации, специальности, личных качеств и способностей характеру деятельности, интересам организации и его самого [3, 8].

По мнению Н. М. Паньковой, отбор персонала – это важный этап в работе с кадрами, включающий расчет потребности в персонале, построение модели рабочих мест, профессиональный отбор кадров и формирование резерва [6].

В целом данные подходы имеют единый фундамент, подразумевающий под отбором персонала процесс поиска наиболее подходящих на вакантное место кандидатов с учетом требуемой квалификации для выполнения должностных обязанностей на определенном рабочем месте.

Главным преимуществом отбора персонала является объективное исследование индивидуальных особенностей потенциального кандидата, а также прогнозирование эффективности его работы.

Для разработки *стратегии привлечения* персонала можно выделить, опираясь на работы А. Н. Люкшинова, несколько основных направлений:

1. Определение потребности в персонале (какие специалисты нам нужны?).
2. Определение метода отбора (какими способами мы будем производить поиск кандидатов?).
3. Налаживание контакта с кандидатами.
4. Проведение специалистом отдела кадров собеседования или интервью с кандидатами, отвечающих запросам организации.
5. Организация встречи кандидата с руководителем [5, с. 125].

Для эффективности работы компании разрабатывают *стратегию отбора* персонала, целью которой является [2]:

- отсеив несоответствующих должности кандидатов;
- выбор наиболее подходящих кандидатов на должность.

Задачи стратегии отбора персонала:

- оптимизировать финансовые затраты на рекламу вакансий в средствах массовой информации и агентствах;
- сократить время простоя незакрытых вакансий;
- иметь инструментарий для качественного отбора кандидатов на вакантные должности.

Эффективность стратегии отбора персонала можно определить, используя ряд количественных показателей, характеризующих деятельность вновь принятых работников [1, 4, 7]:

- работники, не прошедшие испытательный срок;
- результативность вновь принятых работников;
- текучесть персонала среди вновь принятых работников;
- стоимость отбора персонала.

Рассмотрим на примере ООО «СК-Моторс» в г. Сургуте эффективность стратегии отбора персонала. ООО «СК-Моторс» – дилерский центр, который осуществляет продажу автомобилей, запасных частей и аксессуаров, производит гарантийное и техническое обслуживание автомобилей марки Nissan, работают по автокредитованию и страхованию.

Первый показатель эффективности стратегии отбора кадров – численность работников, не прошедших испытательный срок (табл. 1).

Таблица 1

Работники, не прошедшие испытательный срок

Год/%	Кол-во принятых работников	Испытательный срок (месяцев)						Работники, прошедшие испытательный срок
		1	2	3	4	5	6	
2014	44	10	6	3	7	3	0	15
%	100	22,7	13,6	6,8	15,9	6,8	–	34,1
2015	25	9	7	6	3	0	0	10
%	100	36	28	24	12	–	–	40
2016	12	5	5	2	0	0	0	4
%	100	41,7	41,7	16,7	–	–	–	33,3

Из данных, приведенных в таблице, можно сделать вывод, что большинство работников отсеиваются после 1-го месяца работы. В конечном итоге на предприятии остается меньше половины вновь принятых работников, что свидетельствует о неэффективности избранной стратегии отбора персонала. Исследуя данный показатель, рассмотрим каким образом специалист отдела кадров организует поиск и отбор кандидатов. Набор персонала проходит по формальным признакам: соответствие представленных резюме должностным инструкциям, на основании чего кандидата приглашают на работу.

Следующий показатель эффективности стратегии – выручка от реализации продукции (услуг) обеспеченная вновь принятыми работниками (табл. 2).

Таблица 2

Выручка от реализации продукции (услуг)

Год/%	Вновь принятые работники	Объем выручки (млн руб.)			
		1–3	3–8	8–12	12–18
2014	15	0	3	8	4
%	100	–	20	53,3	26,7
2015	10	0	1	5	4
%	100	–	10	50	40
2016	4	0	1	1	2
%	100	–	25	25	50

Анализ показывает, что большинство вновь принятых работников в среднем продают автомобили в год на сумму от 8 до 12 млн руб., что является неплохим результатом (табл. 3). Средние продажи опытного работника и вновь принятого представлены в табл. 3 в сравнении средних продаж за месяц и за полгода.

Таблица 3

Средний объем продаж опытного работника и вновь принятого

Категории работников	Кол-во автомобилей	Месяц (руб.)	Полугодие (руб.)
Опытный работник	6	4 800 000	28 800 000
Вновь принятый работник	3	1 800 000	10 800 000

Высокая результативность опытного работника обусловлена его адаптацией к условиям труда в организации.

Далее рассмотрим объем выручки вновь принятыми работниками от реализации продукции (услуг) в 2016 г. (рис. 1).

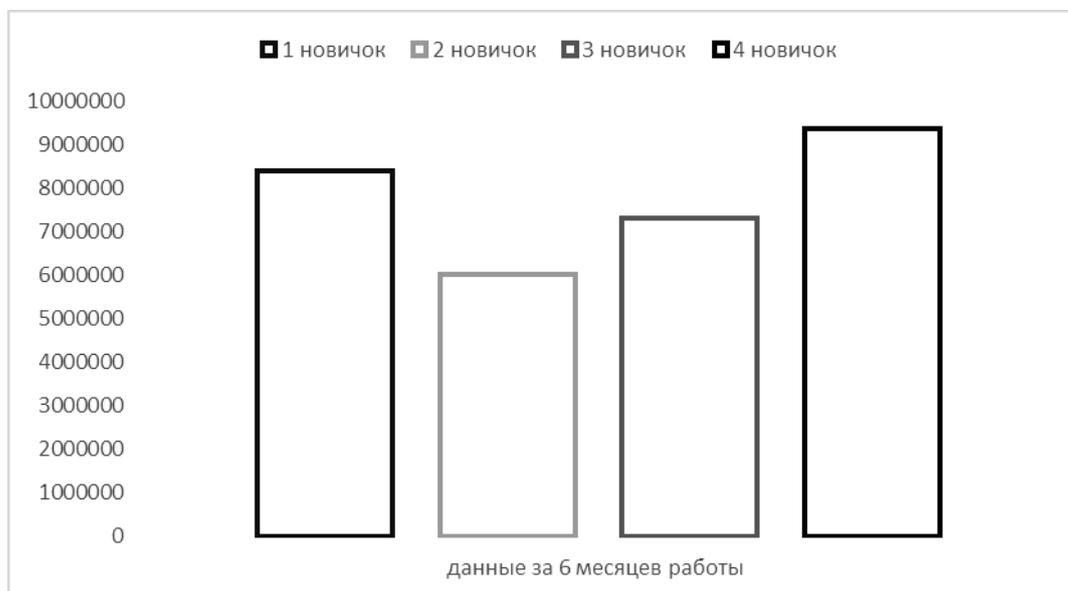


Рис. 1. Результаты работы вновь принятых сотрудников за 6 месяцев 2016 г.

Полученные данные свидетельствуют, что практически все работники достигают показателя средних продаж. Показателем оценки эффективности стратегии отбора являются затраты на поиск и найм персонала, составляющие в среднем на прием одного работника 41 362,50 руб.

Анализ показателей эффективности стратегии отбора персонала в ООО «СК-Моторс» выявил следующие недостатки:

1. Специалист по отбору персонала проводит конкурс резюме на их соответствие должностным инструкциям.
2. Специалист по отбору персонала не учитывает специфику работы, поскольку руководитель отдела, где есть вакансии, не принимает участия в отборе кандидата.
3. Предприятие не использует все возможности поиска персонала, а ограничивается в основном возможностями своего предприятия.

Выявленные недостатки позволяют сделать вывод о несовершенной стратегии отбора в данной организации, и чтобы сделать ее более эффективной, предложим несколько рекомендаций:

1. Обращаться в рекрутинговые агентства для поиска топ-позиций и использовать технологии для поиска: Executive search, Management selection, Headhunting, Sourcing,
2. Необходимо составить карту компетенций для каждой вакантной должности, т. е. портрет «идеального работника». Это в значительной степени облегчит работу специалисту, который занимается поиском и отбором персонала. При составлении карты компетенций следует объединить требования к кандидатам в 2 группы: профессиональные компетенции и социально-личностные качества.

Данные рекомендации могут в значительной степени сократить время на процесс поиска отбора персонала, в результате нововведений организация получит заинтересованных специалистов, способных за короткий период добиваться необходимой эффективности труда.

Литература

1. Аналоуи Ф., Караме А. Стратегический менеджмент малых и средних предприятий. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2005. 400 с.
2. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами ; пер. с англ. М. : ИНФРА-М, 2002. 328 с.
3. Веснин В. Р. Стратегическое управление : учеб. М., 2015. 328 с.
4. Кузнецова М. Е. Методика анализа кадровых рисков при найме персонала. Проблемы экономики, организации и управления в России и мире : материалы VIII междунар. науч.-практич. конф. Прага, 2015. С. 108–114.
5. Люшкинов А. Н. Стратегический менеджмент. М., 2000. 375 с. ULR: [http:// robotlibrary.com/book/](http://robotlibrary.com/book/) (дата обращения 10.09.2017).
6. Панькова Н. М. Управление персоналом организации : учеб. пособие. Томск : Изд-во Томск. политех. ун-та, 2013. 155 с.
7. Разинькова О. П. Управление персоналом предприятия в условиях нестабильного производства : моногр. Тверь : ТГТУ, 2006. 144 с.
8. Травин В. В., Дятлов В. А. Менеджмент персонала предприятия : учеб.-практ. пособие. М. : Дело, 2003. 272 с.

УДК 330.322.01

*Серова Н. А.
Serova N. A.*

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ СЕВЕРНЫХ ТЕРРИТОРИЙ РОССИИ

MODERN TRENDS OF INVESTMENT PROCESSES IN NORTHERN TERRITORIES OF RUSSIA

В статье проведен анализ современных тенденций инвестиционных процессов в регионах российского Севера.

The article analyzes modern trends of investment processes in the regions of the Russian North.

Ключевые слова: регионы, Север России, инвестиции, инвестиционные процессы.

Keywords: regions, North of Russia, investments, investment processes.

В 2014 г. из-за сложной геополитической обстановки ситуация в России ознаменовалась серьезным ухудшением основных макроэкономических показателей, нестабильностью на внутреннем рынке и ускоренными темпами оттока капитала из страны [1]. Экономические санкции в отношении России существенно ограничили доступ крупного бизнеса к дешевым зарубежным кредитам, а внешний «нефтяной шок» в 2014–2016 гг. и спад в российской экономике вызвали, в свою очередь, резкое падение объемов инвестиций. При этом больше всего пострадали регионы, экономика которых опирается на сырьевые экспорториентированные отрасли, поскольку в результате кризиса практически на все товары российского сырьевого экспорта снизились не только цены, но и спрос. Анализ инвестиционных процессов в регионах российского Севера, производственная специализация которых основана на эксплуатации природных ресурсов, определяет актуальность настоящего исследования.

Регионы Севера значительно различаются между собой по площади территории, численности и плотности населения, развитости производственной и социальной инфраструктуры и другим факторам [3–4; 8]. Тем не менее, практически все они занимают лидирующие позиции среди субъектов РФ по большинству экономических показателей. Например, объемы инвестиций на душу населения Сахалинской области, Ненецкого, Ямало-Ненецкого и Ханты-Мансийского АО превышают среднероссийские показатели от 6 до 20 раз, что главным образом связано с концентрацией на территориях данных регионов нефтегазодобывающих предприятий. Кроме того, Ненецкий, Ямало-Ненецкий и Ханты-Мансийский АО являются «регионами-донорами» и отличаются одними из самых высоких уровней кредитоспособности и расходов бюджета в расчете на одного жителя среди всех субъектов РФ [7, с. 95–108].

В разрезе регионов Севера инвестиционные процессы отличаются крайней неравномерностью и неустойчивостью, что связано с неоднородностью социально-экономического пространства северных территорий и концентрацией капитала в высокоразвитых промышленных центрах, в основном, в местах добычи и переработки полезных ископаемых [6]. Наиболее привлекательными для инвесторов, особенно иностранных, являются Ханты-Мансийский и Ямало-Ненецкий АО, доля в общероссийском объеме инвестиций которых составляет 11–13 % (доля остальных регионов Севера, вместе взятых, не превышает 8 %). Несмотря на кризисные явления, приток инвестиций в данные регионы остается стабильно высоким на протяжении многих лет (табл. 1). Инвестиционная ситуация в Сахалинской области также характеризуется положительной динамикой основных социально-экономических показателей благодаря развитому нефтегазовому сектору, на долю которого прихо-

дится более 90 % общего объема промышленного производства. Всего на шельфе Сахалина открыто девять нефтегазоносных участков, проекты по разработке которых именуют по порядковым номерам. В настоящее время два проекта – «Сахалин-1» и «Сахалин-2» (первые в России нефтегазовые проекты, реализуемые на условиях соглашения о разделе продукции [2, с. 91–96]) уже находятся в стадии проектирования работ по сооружению береговой инфраструктуры, добычных платформ и пробной эксплуатации. Несмотря на то, что шельфовые проекты «Сахалин-1» и «Сахалин-2» еще не вышли на проектную мощность, инвестиционная фаза их реализации определила значительные притоки иностранных инвестиций в нефинансовые активы нефтегазового сектора.

Таблица 1

Темпы роста инвестиций в основной капитал, в сопоставимых ценах к соответствующему периоду предыдущего года, %

Регионы Севера	Период, год					Средний темп прироста за 2012–2016 гг.
	2012	2013	2014	2015	2016	
Республика Карелия	106,5	93,5	92,9	90,6	109,5	-0,3
Республика Коми	104,9	80,1	97,4	76,9	112,8	-4,9
Архангельская область	110,5	90,2	96,3	92,5	96,1	-1,4
Ненецкий АО	124,7	104,1	122,2	126,3	82,0	11,9
Мурманская область	121,3	92,8	121,0	102,5	91,1	6,3
Ханты-Мансийский АО	105,4	101,3	95,6	110,6	102,6	3,0
Ямало-Ненецкий АО	116,7	99,3	118,5	87,1	122,5	8,9
Республика Саха	103,0	90,2	91,8	100,3	128,8	2,9
Камчатский край	106,1	90,2	69,4	91,4	132,8	-4,1
Магаданская область	134,2	119,7	100,0	126,0	61,2	5,9
Сахалинская область	93,5	101,7	113,7	99,8	81,2	-2,7
Чукотский АО	174,3	66,3	64,1	90,1	63,2	-14,8
В среднем по Северу	116,8	94,1	98,6	99,5	98,7	3,3
Справочно: РФ	106,8	100,8	98,5	89,9	99,1	0,2

Примечание: составлено автором по данным Федеральной службы государственной статистики.

В остальных регионах Севера объемы инвестиций в основной капитал нестабильны и напрямую связаны с реализацией крупномасштабных проектов (преимущественно транспортно-инфраструктурных и нефтегазовых), что в перспективе создает риски существенного инвестиционного спада при завершении данных проектов [5, с. 13–20]. Например, основными факторами роста объема инвестиций в Мурманской области стало строительство атомных ледоколов и начало в 2014 г. практической реализации проекта «Комплексное развитие Мурманского транспортного узла», предусматривающего строительство новой железнодорожной ветки Выходной – Лавна, реконструкция и модернизация существующей портовой инфраструктуры, развитие автодорожной инфраструктуры, в том числе реконструкция автомобильной дороги Р-21 «Кола». В Ненецком АО рост объема инвестиций в 2015 г. обусловлен началом строительства 15-километровой автодороги Усинск – Нарьян-Мар, которая соединит округ с Республикой Коми. Подъем инвестиционной активности в 2015–2016 гг. в дальневосточных регионах также связан с началом реализации крупных инвестиционных проектов, в частности, с реализацией проекта разработки Наталкинского золоторудного месторождения в Магаданской области, проекта строительства горно-обогательного комплекса «Инаглинский» и алмазодобывающего предприятия на месторождении Верхне-Мунского поля в Якутии, проектов строительства пивоваренного завода и горно-металлургического комбината по добыче и переработке руды в Камчатском крае.

В Республиках Коми и Карелия, характеризующихся инвестиционным спадом на протяжении последних лет, в 2016 г. начался стремительный подъем, который продолжился

и в 2017 г. В Республике Коми рост обусловлен увеличением объемов инвестиций в добычу топливно-энергетических полезных ископаемых (в основном за счет реализации ООО «ЛУКОЙЛ-Коми» проектов по разработке ряда нефтяных месторождений) и в развитие трубопроводного транспорта (реализация значимых инвестиционных проектов ПАО «Газпром» по сооружению системы магистральных газопроводов «Бованенково – Ухта» (срок реализации проекта 2007–2018 гг.) и «Ухта – Торжок» (срок реализации 2015–2019 гг.). В Карелии рост объема инвестиций связан, в первую очередь, с началом строительства двух гидроэлектростанций (Белопорожская ГЭС-1 и Белопорожская ГЭС-2) в рамках реализации масштабного проекта «Реконструкция и возведение малых гидроэлектростанций на территории Республики Карелия». В рамках другого крупного проекта «Реконструкция и модернизация предприятий лесопромышленного комплекса Группы компаний «Сегежа» общей стоимостью 22 млрд руб. в 2016 г. началась модернизация Сегежского целлюлозно-бумажного комбината (объем инвестиций в модернизацию комбината составил 4,7 млрд руб.).

Рекордно высокие темпы инвестиционного спада на протяжении последних лет были характерны для Чукотского АО, доля которого в общероссийском объеме инвестиций является минимальной среди регионов Севера и не превышает 0,09 %. Из-за значительной удаленности от основных экономических центров страны и крайне неразвитой транспортной инфраструктуры округ остается малопривлекательным для отечественных инвесторов, поэтому инвестиции здесь крайне непостоянны и связаны с развитием единичных промышленных проектов.

Тем не менее, по объему иностранных инвестиций на душу населения Чукотский АО, экономическую основу которого составляют добыча драгоценных металлов и угольная промышленность, входит в пятерку лидеров наряду с нефтегазовыми Ненецким и Ямало-Ненецким АО, а также Сахалинской и Магаданской областями. На принципах государственно-частного партнерства с австралийской компанией Tigers Realm Coal в Чукотском АО реализуется проект освоения месторождений каменного угля Беринговского каменноугольного бассейна, предусматривающий создание мощностей по комбинированной (подземной и карьерной) добыче, обогащению, перевалке, переработке угля и поставке готового концентрата в страны Азиатско-Тихоокеанского региона.

В остальных регионах Севера объемы иностранных инвестиций на душу населения не превышают среднероссийское значение. Наименьший показатель характерен для Камчатского края – всего 57 долларов на человека в среднем за период 2012–2016 гг. (табл. 2).

Таблица 2

Объем прямых иностранных инвестиций на душу населения, долл. США

Регионы Севера	Период, год					Среднее значение за 2012–2016 гг.
	2012	2013	2014	2015	2016	
Республика Карелия	58,5	30,9	339,0	281,3	309,4	203,8
Республика Коми	513,4	472,2	366,1	572,9	343,3	453,6
Архангельская область	356,3	702,0	143,6	77,1	398,0	335,4
Ненецкий АО	1 338,2	2 714,5	1 074,2	676,9	22,8	1 165,3
Мурманская область	35,9	17,2	213,4	544,0	487,1	259,5
Ханты-Мансийский АО	207,7	257,8	289,5	184,2	160,4	219,9
Ямало-Ненецкий АО	2 517,9	3 364,0	4 474,6	12 765,5	1 923,3	5 009,1
Республика Саха	1 447,4	397,0	237,8	1 004,0	59,2	629,1
Камчатский край	53,5	38,6	148,0	21,0	25,4	57,3
Магаданская область	174,8	5 075,9	0,3	5 158,9	34,4	2 088,8
Сахалинская область	9 436,9	9 003,9	1 1936,9	14 759,0	340,6	9 095,5
Чукотский АО	1 573,2	817,354	5 009,8	4 070,66	2 549,1	2 804,0
В среднем по Северу	1 160,3	1 213,5	1 335,0	2 298,6	392,5	1 280,0
Справочно: РФ	1 124,1	1 348,2	1 000,7	915,3	716,8	1 021,0

Примечание: составлено автором по данным Центрального банка РФ.

Как отмечалось, нефтяной кризис 2014–2015 гг., снизивший экспортные доходы России, а также секторальные санкции, ограничивающие возможности по привлечению финансирования на внешних рынках и направленные, в первую очередь, против конкурентоспособных отраслей российской экономики на мировом рынке (прежде всего, нефтяной и газовой), привели к резкому падению объемов иностранных инвестиций в экономику регионов Севера. Наиболее заметно инвестиционный спад проявился в 2016 г. Так, по сравнению с 2015 г. объем иностранных инвестиций в Магаданской области снизился в 150 раз, в Сахалинской области – в 43, в Ненецком АО – почти в 30, в Якутии – в 17, в Ямало-Ненецком АО – в 7. В целом по Северу объем иностранных инвестиций снизился в 6 раз (в среднем по России – в 1,3 раза).

Наибольшие темпы роста иностранных инвестиций продемонстрировали только Архангельская (включая Ненецкий АО) и Мурманская области, что обусловлено реализацией крупных инвестиционных проектов в данных регионах. Так, в Архангельской области на условиях соглашения о разделе продукции реализуется инвестиционный проект по разработке нефтяных месторождений Ненецкого АО, участником которого является французская нефтяная компания Total. В Мурманской области основным фактором роста объема иностранных инвестиций стало строительство комплекса по обращению с ядерным топливом и реализация проектов по переработке твердых радиоактивных отходов.

Подводя итог, можно констатировать, что несмотря на кризисные явления, обусловленные текущей геополитической ситуацией, оказавшие существенное влияние на приток инвестиций в нефтегазовые регионы и вызвавшие дополнительные расходы из-за увеличения сроков реализации инвестиционных проектов, основной тенденцией инвестиционных процессов в регионах российского Севера по-прежнему является усиление межрегиональной дифференциации.

Работа выполнена при поддержке грантов РФФИ №17-46-510636 «Неравномерность социально-экономического развития городов и районов Европейского Севера России: тенденции, закономерности, прогноз влияния опорных зон развития Арктики» и № 17-12-51003 «Разработка эконометрических моделей производства валового регионального продукта Арктических субъектов для прогнозирования и управления экономикой Арктической зоны Российской Федерации».

Литература

1. Дашиева Э. А. О причинах кризиса и новых инструментах увеличения объемов инвестиций в экономику России // Рос. предпринимательство. 2015. Т. 16. № 12. С. 1729–1742.
2. Дидык В. В., Серова Н. А., Емельянова Е. Е. Проекты освоения нефтегазовых ресурсов Арктического шельфа и социально-экономические интересы региона // Север и рынок: формирование эконом. порядка. 2007. № 1. С. 91–96.
3. Регионы Севера и Арктики Российской Федерации: современные тенденции и перспективы развития : моногр. / Под науч. ред. Т. П. Скуфьиной, Н. А. Серовой. Апатиты : КНЦ РАН, 2017. С. 41–97.
4. Северные территории в общероссийском, региональном, муниципальном пространстве. Апатиты : КНЦ РАН, 2012. 120 с.
5. Серова Н. А. Особенности инвестиционной политики регионов Арктической зоны // Север и рынок: формирование эконом. порядка. 2016. № 3. С. 13–20.
6. Серова Н. А., Емельянова Е. Е. Инвестиционный климат северных территорий: региональный и муниципальный уровни : моногр. / Под ред. Т. П. Скуфьиной. Апатиты : КНЦ РАН, 2015. 164 с.
7. Смиреникова Е. В., Воронина Л. В., Уханова А. В. Оценка уровня социально-экономического развития регионов Арктической зоны Российской Федерации как основы для реализации крупномасштабных проектов // Инновац. развитие экономики. 2016. № 4 (34). С. 95–108.
8. Экономическая безопасность и снижение неравномерности пространственного развития российского Севера и Арктики. Апатиты : КНЦ РАН, 2012. 232 с.

УДК 339.727.22

*Татаринцева И. В., Татаринцев В. А.
Tatatrintseva I. V., Tatatrintsev V. A.*

**АНАЛИЗ НЕКОТОРЫХ ФАКТОРОВ,
ВЛИЯЮЩИХ НА ИНОСТРАННЫЕ ИНВЕСТИЦИИ**

**ANALYSIS OF SOME FACTORS AFFECTING
FOREIGN INVESTMENTS**

Рассмотрены основные тенденции привлечения иностранных инвестиций в страну. Проанализированы факторы, влияющие на поступление прямых иностранных инвестиций (ПИИ). Показано, что наличие ПИИ способствует появлению инновационных проектов, увеличению объема производства продукта и дохода, пополнению государственного бюджета и ускорению экономического роста.

The article considers the main attraction tendencies of foreign investments to the country. The factors influencing receipts of foreign direct investments (FDI) are analyzed. It is shown that the existence of FDI promotes introduction of innovative projects, growth in production of goods and income, replenishment of the state budget and acceleration of the economic growth.

Ключевые слова: прямые иностранные инвестиции, инновации, процентная ставка, экономический рост.

Keywords: foreign direct investments, innovations, interest rate, economic growth.

Одним из факторов, сдерживающих развитие отечественной инновационной сферы, является низкая инновационная активность предприятий и организаций [1]. В качестве причин низкой инновационной активности компаний обычно отмечают нехватку собственных денежных средств для осуществления инноваций, неразвитость рынка инновационного капитала, ограниченность государственных программ льготного кредитования инновационных проектов [7], сложность в условиях санкций получения кредитов иностранных банков [2] и др.

В современной научной литературе [4–6] активно обсуждаются принципы проведения политики привлечения зарубежных капиталовложений и создания благоприятного инвестиционного климата. Несмотря на продолжающееся в течение 2016 г. снижение общего объема прямых иностранных инвестиций (ПИИ) в развитие экономики, эксперты ЮНКТАД, Конференции ООН по торговле и развитию (United Nations Conference on Trade and Development), прогнозируют, что в 2017 г. тенденция изменится и можно ожидать роста общего уровня инвестиционных потоков примерно на 10 % на фоне ожидаемого экономического роста в 3,4 % [3]. В 2016 г. в Европе было зафиксировано снижение инвестиций на 22 %, в Латинской Америке и в странах Карибского бассейна – на 19 %, в Африке – на 5 %. Наиболее привлекательными странами для инвесторов по-прежнему остаются США (385 млрд \$ США), Великобритания (179 млрд \$ США) и Китай (139 млрд \$ США).

Потоки ПИИ в страны с переходной экономикой выросли на 38 % и достигли 58 млрд \$ США. В частности, заметным оказался рост инвестиций в экономику России и Казахстана. Согласно данным ЮНКТАД [6], инвестиции в российскую экономику увеличились в 2016 г. на 62 %, составив 19 млрд \$ США, в то время как приток инвестиций в Казахстан вырос вдвое с 4 до 8,1 млрд \$ США. Если рост инвестиций в Казахстане ассоциируется с активизацией добычи полезных ископаемых, то в России он в основном связан с капиталовложениями в рамках продажи государством 19,5 % акций НК «Роснефть».

Однако сложность и неоднозначность проблемы вклада иностранных инвестиций в экономический рост стран ставит комплексную задачу разработки рекомендаций по анализу и управлению потоками иностранных инвестиций с целью максимизации их положительного влияния на экономику и предотвращения отрицательных последствий. С точки зрения развития теории эндогенного роста и международного перелива капитала исследование и моделирование влияния ПИИ на экономический рост является актуальным, а также имеет важное прикладное значение для определения политики в отношении ПИИ стран с развивающейся экономикой.

В кейнсианской и неоклассической макроэкономике обычно оперируют следующими структурными элементами: предприятие (фирма), домохозяйство, правительство. Взаимодействие этих экономических аспектов осуществляется при помощи рынков (рынка капитала, рынка ресурсов – трудовых, сырьевых). Если производственная функция зависит от двух параметров – труда и капитала, то капитал можно разделить на две части – внутренний и внешний, в качестве которого выступают иностранные инвестиции. В моделях экономического роста иностранные инвестиции могут вводиться в качестве эндогенных переменных.

Перемещение капитала по цели вложения делится на прямые иностранные инвестиции и портфельные иностранные инвестиции. В силу того, что вложение капитала при прямых иностранных инвестициях дает право участвовать в управлении компанией, инвестор заинтересован в долгосрочном успешном функционировании инвестируемой им компании [3, 9]. Инвестиции за рубеж осуществляются преимущественно в компании, играющие важную роль в производственно-сбытовом секторе. Во время финансовых потрясений иностранные портфельные инвестиции обычно сокращаются, а ПИИ возрастают, так как финансовый кризис – удобный случай укрепиться в стране.

Модель иностранных инвестиций. Предлагаемый объем производства продукции в соответствии с «равновесной парадигмой» должен соответствовать спросу на него. Спрос на продукцию складывается из потребительского спроса (потребления), спроса на инвестиции и государственных расходов, т. е.

$$Y = C + I + G, \tag{1}$$

где Y – объем производства (валовой выпуск);
 C – потребительский спрос (потребление);
 I – спрос на инвестиции;
 G – государственные (правительственные) расходы.

На рынке капитала присутствуют частные сбережения ($Y - T - C$) и государственные сбережения ($T - G$), т. е.

$$S = Y - T - C + T - G = Y - C - G, \tag{2}$$

где S – национальные сбережения;
 T – чистый налог, т. е. налог – субсидии – трансферты.
Подставляя (1) в (2), имеем

$$S = C + I + G - C - G = I.$$

Рассмотрим соотношение между сбережениями S и инвестициями I . Если $S > I$, то чистый экспорт составит $NX = S - I$. Если $S < I$, то чистые иностранные инвестиции в страну составят разницу между инвестициями в национальное производство I и сбережениями страны S , т. е. $NFI = I - S$.

При $NFI > 0$ не следует понимать, что страна занимается только ввозом капитала. Положительное значение чистых иностранных инвестиций означает, что страна ввозит больше, чем вывозит на величину NFI . Наоборот, если $NFI < 0$ (тогда $NX > 0$), то страна выступает в роли кредитора и отток капитала превышает приток.

Вычтем из обеих частей равенства (1) величину $(C + T)$. Получим

$$Y - C - T = C + I + G - C - T = I + G - T,$$

национальные сбережения согласно (2)

$$S = I + G - T.$$

Отсюда видно, что соотношение между сбережениями и инвестициями, регулируемое процентной ставкой, играет важную роль в установлении равновесия в рыночной экономике. Регулируя рынок капитала, процентная ставка приводит в равновесие и рынок товаров.

Оценка выявления процентной ставки на иностранные инвестиции. Процентная ставка – отдача (доля дохода), которую получит инвестор на свои вложения. Для анализа влияния ставки процента примем допущения:

- процентная ставка равна мировой $r = r_w$;
- объем производства продукции постоянен $Y = \bar{Y} = F(K, L)$;
- постоянный уровень потребления $C = \bar{C} = C(\bar{Y} - T)$;
- инвестиции зависят от процентной ставки $I = I(r)$,

где r – процентная ставка; r_w – мировая процентная ставка; F – производственная функция от труда L и капитала K , например, в виде модели Кобба – Дугласа.

Чистый экспорт – это разница между экспортом X и импортом Q , $NX = X - Q$. Подставив это допущение в выражение $S - I = NX$, получим $NX = \bar{S} - I(r_w)$. Счет текущих операций и счет движения капитала формируется под воздействием бюджетно-налоговой политики. Рассмотрим случаи соотношения равновесной и мировой ставки процента.

Если равновесная процентная ставка совпадает с мировой ($r^* = r_w$), то приток и отток инвестиций сбалансированы, т. е. имеется нулевое сальдо счетов текущих операций и движения капитала (рис. 1а). Если равновесная процентная ставка ниже мировой, то капитал уходит из страны, имеется отрицательное сальдо счетов движения капитала и положительное сальдо счета текущих операций (рис. 1б) – страна является нетто-инвестором. Если равновесная процентная ставка в стране больше мировой, то имеется чистый приток иностранных инвестиций в страну (рис. 1в). Импорт товаров и услуг превышает экспорт, отрицательное сальдо торгового баланса финансируется за счет иностранных инвестиций.

Наблюдается обратная зависимость между иностранными инвестициями NFI и величиной разницы между мировой процентной ставкой r_w и равновесной r^* . При $r_w - r^* > 0$ $NFI < 0$, при $r_w - r^* < 0$ $NFI > 0$ (рис. 1з).

При росте мировой процентной ставки от уровня *ниже равновесного для страны иностранные инвестиции в страну сокращаются*. Имеется обратная зависимость иностранных инвестиций от мировой процентной ставки (точнее от разницы мировой и равновесной процентной ставки).

Влияние уровня налогового бремени на иностранные инвестиции. На платежные балансы малой открытой экономики большое воздействие оказывает бюджетно-налоговая политика государства. При снижении общего налогового бремени уменьшаются государственные сбережения $(T - G)$ на величину ΔT . При этом возрастают частные сбережения $(Y - T - C)$ на величину меньшую, чем ΔT , так как часть прироста располагаемого дохода $(Y - T)$, составляющего ΔT , идет на прирост потребления C и только часть – на прирост сбережений S . Итог снижения налогов – сокращение национальных сбережений (график S сдвигается вниз на рис. 2а). Если равновесная процентная ставка в стране ниже мировой ($r^* < r_w$), то снижение налогового бремени приводит к сокращению оттока капитала и уменьшению чистого экспорта ($NX' < NX$). В случае, когда равновесная процентная ставка выше или равна ($r^* \geq r_w$), то снижение уровня налогов приводит к поступлению в страну иностранных инвестиций (рис. 2б), так как $NFI' > NFI$. Таким образом, *иностраные инвестиции положительно зависят от снижения налогового бремени*.

Если государство в целях поощрения инвестиций снижает налоги на доходы предприятий, то при условии неизменности других параметров инвестиции возрастают, что отражено в графике I' . При этом условии сокращается отток с величины NX до NX'' (рис. 2а), если равновесная процентная ставка ниже мировой. В случае равновесной процентной ставки в стране выше мировой увеличивается приток капитала с NFI до NFI'' (рис. 2б).

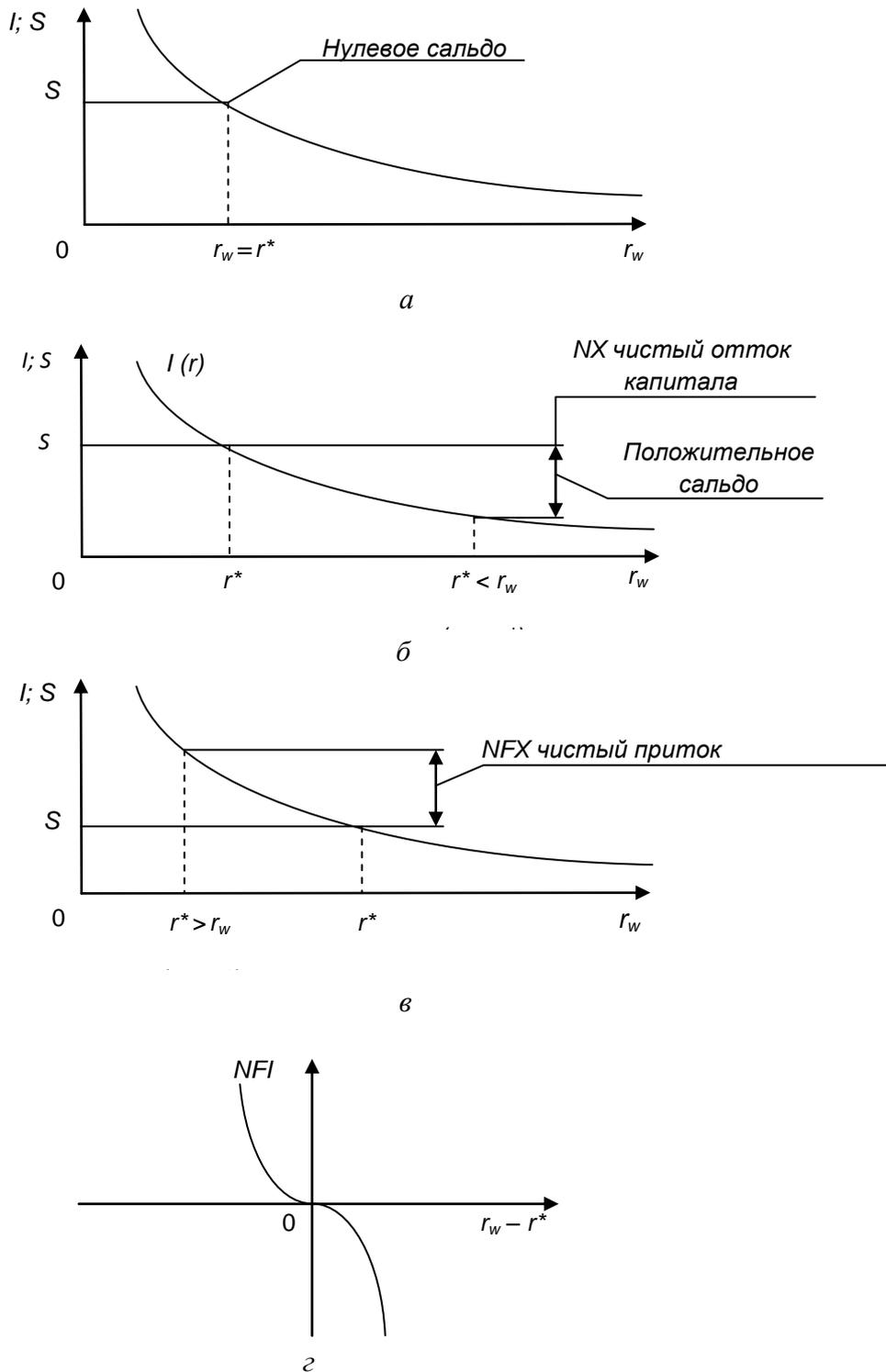


Рис. 1. Зависимость иностранных инвестиций от мировой процентной ставки:
 $a - r_w = r^*$; $б - r_w > r^*$; $в - r_w < r^*$; $г - r_w - r^*$

Влияние обменного курса на иностранные инвестиции. Реальный обменный курс отечественной денежной единицы представляет собой относительную цену спроса на отечественные товары по сравнению с зарубежными. Если обменный курс высокий, то отечественные товары дороже чем импортные, поэтому выгодно импортировать больше чем экспортировать. Счет текущих операций оказывается отрицательным, а счет движения капитала – положительным. Низкий же обменный курс поощряет экспортеров, чистый экспорт положительный и страна является нетто-экспортером капитала. То есть существует обратная связь чистого экспорта NX от обменного курса E . Иначе чистый экспорт отрицательно зависит от обменного курса.

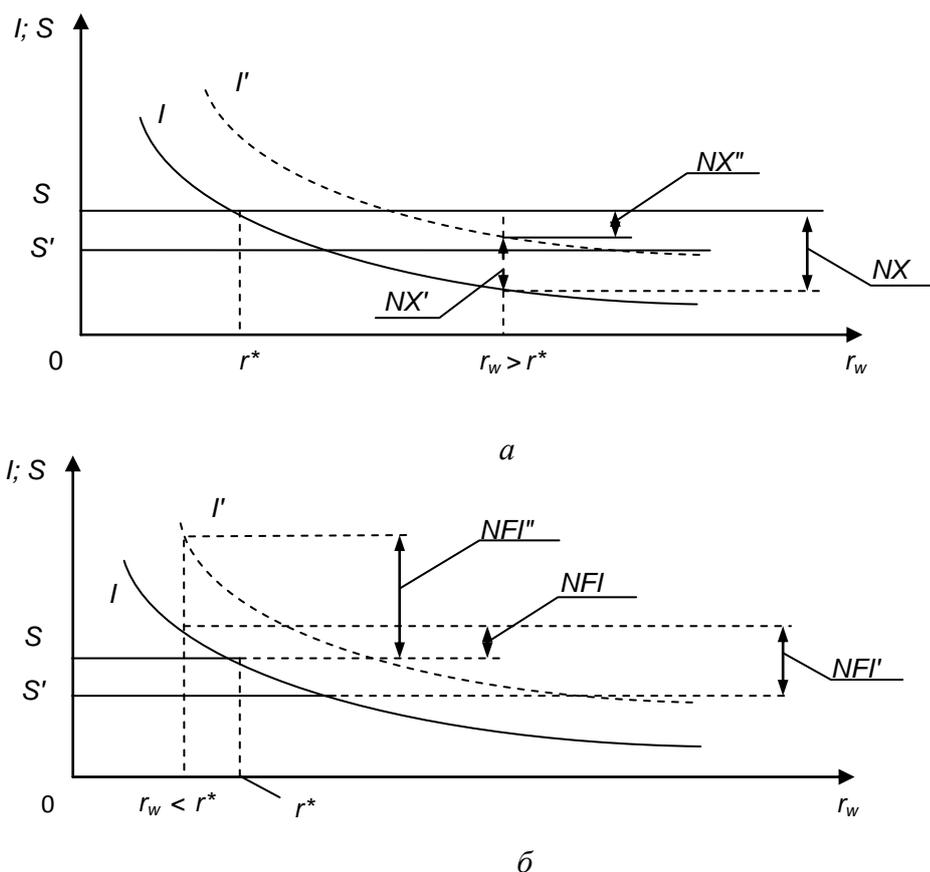


Рис. 2. Зависимость иностранных инвестиций от мировой процентной ставки и уровня налогового бремени страны:
 $a - r^* < r_w$; $b - r^* > r_w$

При низком обменном курсе (рис. 3а) страна имеет положительное сальдо торгового баланса и отрицательное сальдо счета движения капитала – налицо отток инвестиций. Если обменный курс высокий (рис. 3б), то счет движения капитала имеет профицит, а текущий счет платежного баланса – дефицит.

Влияние внешнеторговой политики государства на иностранные инвестиции. Если государство повышает акцизы на импортные товары, то объем импорта при данном значении обменного курса отечественной денежной единицы снижается. Поскольку экспорт становится более выгодным, то чистый экспорт растет от значения NX до NX' . Так как внешнеторговая политика не влияет на сбережения S и инвестиции I , соотношение счетов в платежном балансе не изменяется, происходит рост обменного курса с E до E' (рис. 4а, 4б).

Анализ показывает, что протекционистская политика ведет к повышению обменного курса и не влияет на торговый баланс. Такая внешнеторговая политика приводит к уменьшению импорта и удорожанию экспорта, а чистый экспорт не изменяется ($NX = X - Q$).

Таким образом, с экономических позиций внешняя политика не влияет на иностранные инвестиции.

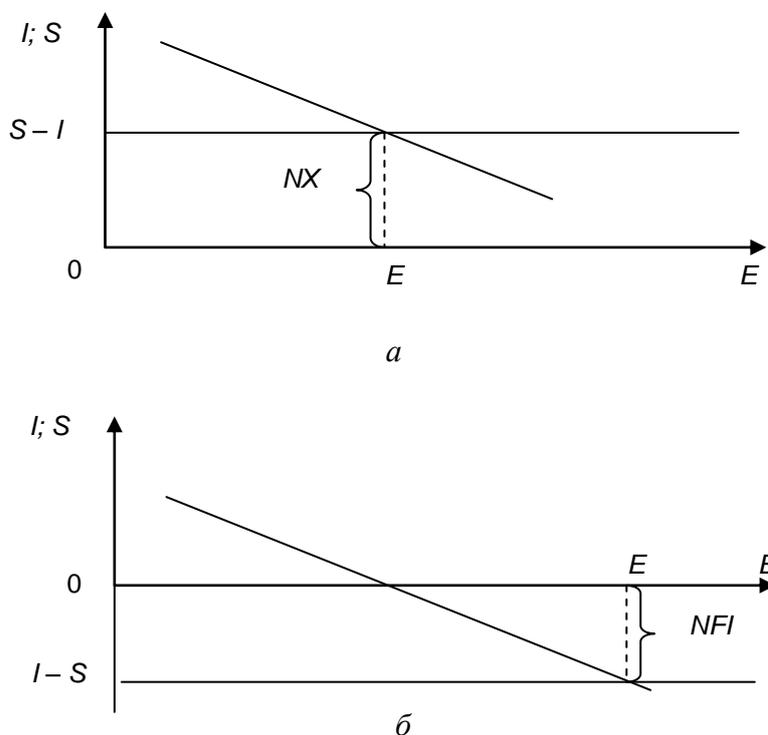


Рис. 3. Зависимость иностранных инвестиций от обменного курса отечественной денежной единицы:
 а – при низком обменном курсе; б – при высоком обменном курсе

Анализ влияния других факторов на иностранные инвестиции. Эмпирические исследования большинства экономистов показывают, что существует прямая зависимость иностранных инвестиций от ВВП, а также от темпа роста ВВП. Инвесторы также оценивают опыт уже осуществленных инвестиций: чем выше доли частного и иностранного участия в ВВП, тем это выгоднее и тем больше иностранных инвестиций, тем выше конкурентность среды и тем страна более приспособлена к реализации новых инвестиций. Японские фирмы при выборе объектов для инвестирования в США ориентируются на долю и динамику расходов американских фирм на НИОКР. В ответ на стремление США повысить конкурентоспособность собственной продукции японские фирмы увеличивают вложения в свои филиалы в Америке. В Швеции наступает отток инвестиций тогда, когда в сфере R&D (поиск и развитие) появляется профицит специалистов и, как следствие, наращивается интеллектуальный ресурс, появляются новые технологии, способные повысить эффективность вложений, в том числе и за рубежом.

Такие институциональные показатели, как торговые барьеры, нестабильность ситуации в стране, высокий уровень коррупции, непрозрачность экономических институтов, доля внешнего долга в ВВП, протекционистские мероприятия государства отрицательно влияют на приток в страну инвестиций. Поощрению инвестиций иностранных компаний в страну способствуют открытость, либерализация экономики, понятность и стабильность юридической базы, конкурентоспособность промышленности, наличие сравнительных преимуществ. Наблюдается обратная зависимость иностранных инвестиций от налоговых льгот (чистые или частичные налоговые каникулы), обычностораживающие инвесторов, которые допускают, что правительство вынуждено идти на снижение налоговой нагрузки, компенсируя нехватку сырья, нерешенность экономических или социальных проблем, ухудшение экономического положения в стране.

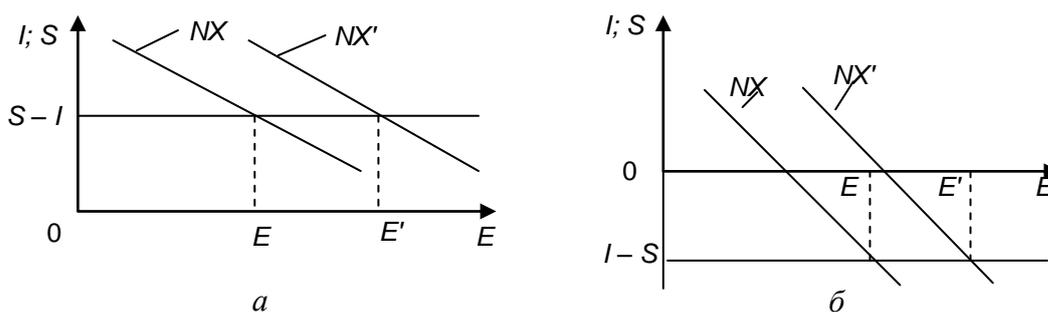


Рис. 4. Зависимость иностранных инвестиций от внешнеэкономической политики:
 а – при низком обменном курсе; б – при высоком обменном курсе

Взаимосвязь иностранных и национальных инвестиций. Степень взаимозаменяемости и взаимодополняемости иностранных и внутренних (национальных) инвестиций отражает их влияние на экономический рост в теоретических моделях. Взаимодополняемость инвестиций означает, что если иностранные инвестиции приносят инновации, то отдача от старых технологий может возрасти. Если инвестиции способствуют росту, то они являются дополняющими для внутренних инвестиций. Взаимодополняемость инвестиций может быть краткосрочной. Воздействие инновационных иностранных инвестиций на производительность экономики в целом, а через нее и на отечественные компании, может способствовать появлению современных новых технологий, дополняющих технологии, привнесенные ранее иностранными инвестициями, вплоть до вытеснения последних. В результате быстрых технологических изменений в отраслях с иностранными инвестициями наблюдается высокий уровень морального износа капитала. Технологические изменения приводят к необходимости ускоренной амортизации, чистый запас капитала падает, а общая производительность факторов растет.

По указанному признаку страны делятся на развитые – технологические лидеры, и развивающиеся – технологические последователи. В последних странах преобладает взаимодополнение старых и новых (сопутствующих иностранным инвестициям) технологий. Первоначально иностранные инвестиции могут являться средством накопления капитала и приводить к общей диверсификации производства и его быстрому росту. В таком случае более ценным результатом иностранных инвестиций считается увеличение производственных факторов, а не повышение эффективности их использования (экстенсивный путь).

В технологически развитых странах на первое место выходит качественный результат иностранных инвестиций. Причем последние являются заменяющими для внутренних. В этих странах важна *скорость внедрения инноваций и повышение рентабельности производства* [8]. Иностранные инвестиции способствуют росту конкуренции, вынуждая национальные компании работать эффективно. Влияние иностранных инвестиций на рост производства будет тем эффективнее, чем выше уровень развития принимающей страны. Основное их влияние оказывается на отрасли, связанной с экспортом, а также положительный внешний эффект (*overspill*) распространяется на остальную часть экономики. Значимость инвестиций, вложенных в основной капитал, снижается. Только увеличение запаса внеоборотного капитала недостаточно для быстрого роста. Для этого важны качественные аспекты – новые технологии, повышение квалификации человеческого капитала, внешние эффекты для отечественных производителей – *overspill*.

Иностранные инвестиции положительно влияют на технологические изменения в странах – технологических лидерах. Для технологических последователей иностранные инвестиции отрицательно влияют на общую производительность факторов (технологические изменения) из-за эффекта взаимодополняемости инвестиций.

Заключение. На фоне общего замедления темпов роста мировой торговли глобальный объем ПИИ в 2016 г. достиг 1,52 трлн \$ США, т. е. произошло его снижение на 13 % по

сравнению с показателем 2015 г. Вместе с тем в качестве устойчивой тенденции прослеживается значительное увеличение интереса инвесторов к странам с переходной экономикой. Вызывает озабоченность резкое снижение инвестиций в области промышленности и производства, столь необходимые для генерирования производительности труда и экономического роста в развивающихся экономиках [9].

Установлена обратная зависимость иностранных инвестиций от разницы мировой и равновесной процентной ставки (рис. 1). Если государство в целях поощрения инвестиций снижает налоги на доходы предприятий, то при условии неизменности других параметров инвестиции возрастают. При этом условии, если равновесная процентная ставка ниже мировой, сокращается отток капитала (рис. 2а). В случае равновесной процентной ставки в стране выше мировой увеличивается приток капитала (рис. 2б). Если равновесная проектная ставка выше или равна мировой, то снижение уровня налогов приводит к поступлению в страну иностранных инвестиций (рис. 2б). Таким образом, иностранные инвестиции положительно зависят от снижения налогового бремени.

При низком обменном курсе (рис. 3а) страна имеет положительное сальдо торгового баланса и отрицательное сальдо счета движения капитала – налицо отток инвестиций. Если обменный курс высокий (рис. 3б), то счет движения капитала имеет профицит, а текущий счет платежного баланса – дефицит. Анализ зависимостей на рис. 4 показывает, что протекционистская политика ведет к повышению обменного курса и не влияет на торговый баланс. Такая внешнеторговая политика приводит к уменьшению импорта и удорожанию экспорта, а чистый экспорт не изменяется.

Поощрению иностранных инвестиций в страну способствуют открытость, либерализация экономики, понятность и стабильность юридической базы, конкурентоспособность промышленности, наличие сравнительных преимуществ. Наблюдается обратная зависимость иностранных инвестиций от налоговых льгот, которые обычностораживают инвесторов.

Литература

1. Абрамова М. И. Анализ факторов, сдерживающих развитие отечественной инновационной сферы // Изв. ТулГУ. Эконом. и юрид. науки. 2013. № 5–1. С. 149–159.
2. Алдушен Е. С. Привлечение инвестиций в условиях санкций // Инновац. наука. 2016. № 6–1. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n> (дата обращения: 26.09.2017).
3. Квашина И. А. Иностранные инвестиции в Россию: возможности и ограничения // Рос. внешнеэконом. вестн. 2014. № 12. С. 78–91.
4. Кочемасова А. В. Мировой опыт привлечения прямых иностранных инвестиций в условиях глобализации экономики // Финансы и кредит. 2013. № 18 (546). С. 66–77.
5. Рудь Н. Ю. Влияние факторов роста экономики страны на развитие прямых иностранных инвестиций: международный опыт и российские реалии // Рос. внешнеэконом. вестн. 2007. № 4. С. 25–34.
6. Скрипникова Г. В., Постановова М. С. Прямые иностранные инвестиции в России: тенденции и проблемы их привлечения // Наукoведение. Т. 7. 2015. № 4. URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/106EVN415.pdf> (дата обращения: 29.09.2017).
7. Татаринцева И. В. Управление инновационным потенциалом региона : моногр. LAP Lambert Academic Publishing, 2013. 212 с.
8. Татаринцева И. В., Татаринцев В. А. Повышение устойчивости инновационного процесса на основе кооперации экономических агентов // Вестн. славян. вузов. 2010. № 2. С. 99–106.
9. UNCTAD: Global foreign direct investment fell 13 % in 2016, but modest recovery expected in 2017 – new figures. URL: <http://unctad.org/> (дата обращения: 10.03.2017).

УДК 658:625.7/.8

*Фейзуллаев М. А., Джавадов Р. Д.
Feizullaev M. A., Javadov R. D.*

ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ СТОИМОСТИ СТРОИТЕЛЬНЫХ РАБОТ ДОРОЖНО-СТРОИТЕЛЬНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

PROBLEMS OF CONSTRUCTION WORKS COST FORMATION OF ROAD-BUILDING ENTERPRISE

Статья посвящена проблемам предприятий дорожного строительства, возникающих при определении стоимости строительно-монтажных работ и экономически обоснованных расчетов рентабельности инвестиционных проектов по строительству, реконструкции и капитальному ремонту автомобильных дорог.

The article is dedicated to problems of road-building enterprises. These problems are caused by the cost determination of construction and installation works, and of economically justified profitability calculations of investment projects for the construction, reconstruction and capital repair of auto roads.

Ключевые слова: расчет рентабельности, конкурс, аукцион, эффективность.
Keywords: calculation of profitability, competition, auction, efficiency.

Одной из наиболее острых проблем дорожно-строительного рынка на сегодняшний день остается вопрос повышения прозрачности и эффективности проведения подрядных торгов (конкурсов) и аукционов. Аукционная форма проведения торгов является одной из существенных особенностей рынка дорожного строительства, которая выявляет конкурентную цену соответствующего контракта.

Постепенное поэтапное внедрение конкурсной системы в дорожно-строительной отрасли должно было способствовать решению многих задач: созданию современной конкурентной среды; обеспечению прозрачного и равного доступа подрядчиков на рынок дорожных работ; выбору наилучших исполнителей по ценовым и качественным параметрам и технологиям. Все это обеспечивало бы повышение качества конечного продукта и достижение эффективности дорожно-строительных и ремонтных работ при минимальном расходовании бюджетных финансовых средств и строгом соблюдении технологических правил [5]. На сегодняшний день для определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей) сохраняются как прежние способы: открытый и закрытый конкурсы; электронный и закрытый аукционы; запрос котировок; возможность осуществления закупки у единственного поставщика (подрядчика, исполнителя); а также устанавливаются новые: конкурс с ограниченным участием; двухэтапный конкурс; закрытый конкурс с ограниченным участием; закрытый двухэтапный конкурс; запрос предложений. Но несмотря на это, проведенные исследования процесса организации подрядных торгов в дорожном хозяйстве показывает, что очень много вопросов, особенно касающихся интересов подрядчиков, остались без внимания.

Внедрение конкурсной системы должно было повысить эффективность бюджетных расходов государства, а также создать конкурентную среду в строительном секторе, что, в свою очередь, позволило бы строительным организациям самостоятельно планировать свою деятельность без опеки и контроля вышестоящей администрации, руководствуясь заключенными договорами с поставщиками и покупателями продукции, учитывая специфику производства и конъюнктуры спроса и предложения. Исходя из этого следует, что основу эффективной деятельности дорожно-строительной организации составляет процесс формирования стоимости строительной продукции.

Развитие отрасли и высокие конкурентные позиции новых игроков рынка сильно влияют и меняют содержание основных технико-экономических показателей организации и требуют корректировки процесса обоснованности принимаемых управленческих решений. Под воздействием этих и других факторов роль процесса формирования стоимости составляющих продукции, различных затрат, экономической прибыли, рентабельности в условиях применения свободных (договорных) цен имеет существенное практическое значение как для государственных, так и для частных организаций, заинтересованных в обеспечении высоких производственных достижений. Особенностью процесса формирования финансовых ресурсов предприятий дорожно-строительного строительства является и то, что при определении стоимости контракта в качестве базовых показателей используются сметные документации. При этом необходимо учитывать, что базовой ценой в строительном секторе являются усредненные условия и методы производства работ, которые приняты и утверждены на государственном уровне сметными нормами и правилами. Такая стоимость является ориентиром и устраивает заказчика, но при этом она не отражает реальную рыночную стоимость выполнения работ.

При формировании коммерческого предложения строительная компания учитывает уровень планируемой рентабельности и допустимого снижения цен. Однако точка самоокупаемости, определенная инвестором, может быть намного выше, так как дополнительные расходы, связанные с заключением договора подряда и выполнением работ, могут не войти в предлагаемый ценовой диапазон.

Основным условием создания целостного и эффективного хозяйственного механизма, адаптации строительных предприятий к условиям регулируемого рынка является дальнейшая разработка комплекса теоретических и методических вопросов в планировании и учете. Поэтому каждой фирме необходимо конкретизировать направления действий и использования главных внутренних и внешних факторов, повышающих эффективность деятельности [5].

Анализ фактических результатов деятельности на примере одной из крупнейших компаний дорожно-строительной отрасли России ОАО «Ханты-Мансийскдорстрой», входящей в группу ОАО Дорожно-строительная компания «Автобан», выявил несколько серьезных упущений при расчетах рентабельности дорожно-строительных работ. Активная кампания по завоеванию новых рынков, поиск дополнительных объемов за несколько тысяч километров от места базирования заставляют предприятие организовать новый подход к процессу определения целесообразности и эффективности инвестиционного проекта. Территориальная разбросанность является дополнительным фактором, снижающим эффективность организации производства, приводящим к дополнительным неучтенным затратам, а также к невыполнению плановых показателей и срыву сроков выполнения работ. Основным вопросом при организации работ в новом регионе является поиск необходимых ресурсов – материальных, трудовых, технических и т. д. У компании есть ограниченное время для определения транспортных схем доставки материалов, поиска субподрядчиков, организации временных поселков, быта работников, заключения хозяйственных договоров. Это одна из проблем системы организации торгов, упущение на законодательном уровне. Поэтому для уравнивания возможностей участников торгов и устранения преимуществ местных организаций необходимо на законодательном уровне установить минимальные сроки ознакомления с условиями инвестиционного проекта в пределах от двух месяцев и более. Для более эффективного управления результативностью деятельности компании необходимо системно решить возникающие проблемы с учетом всех сторон формирования производственных показателей [7].

Наравне с этим, заказчики перед аукционом не всегда предоставляют полный пакет документов: сметы, ресурсные ведомости, рабочую документацию и пр., что делает процесс определения эффективности того или иного проекта почти невозможным. В совокупности с ограничением времени для расчетов стоимости работ эти факторы могут привести к искажению результатов, что впоследствии отразится на финансовом результате деятельности предприятия.

Кроме этого, у компании с производственными объектами в разных регионах возникают дополнительные транзакционные затраты, особенно затраты поиска информации (о потенциальных поставщиках и покупателях, ценах, характеристиках товаров и услуг). Вопрос прогнозирования цен поставщиков на планируемый период выполнения работ также остается актуальным. Так как строительно-монтажные работы по инвестиционному проекту могут охватывать три года и более, данное обстоятельство затрудняет точное определение диапазона изменения цен, что может привести к значительному снижению уровня запланированной рентабельности, а в исключительных ситуациях и к убыточным позициям.

В западных странах сметная стоимость дорожных работ определяется на основании ежемесячно публикуемых в соответствующих изданиях расценок по недавно заключенным контрактам [6].

Российская практика расчета сметной стоимости отличается от западной прежде всего тем, что в основном применяются устаревшие нормы и нормативы. Применение несовершенных и устаревших норм и методов оценки стоимости дорожно-строительных работ приводит к тому, что при использовании современных технологий строительства фактическая структура и величина затрат не соответствуют зафиксированным в смете, представленной на торги. При этом пересмотр и принятие новых нормативов на базисном уровне цен решает эту проблему лишь в краткосрочной перспективе [3].

На примере ОАО «Ханты-Мансийскдорстрой» в результате проведенного анализа было выявлено, что условия допуска к торгам и заключения контракта также могут предусматривать дополнительные расходы, уменьшающие запланированное значение рентабельности предприятия. Прежде всего, это депонирование финансовых ресурсов на обеспечение заявки в размере пяти процентов от стоимости контракта и расходы, связанные с получением банковских гарантий. На первый взгляд – это незначительные расходы, однако с учетом незапланированных скрытых затрат они могут привести к обнулению значений плановой рентабельности.

Как показывает опыт, за счет переноса сроков проведения торгов временами период отчуждения финансовых ресурсов для обеспечения заявок достигает двух и более месяцев, что приводит к увеличению затрат в размере 0,12–0,15 %. При средних размерах стоимости получения банковских гарантий в 1–2 % годовых соответствующие расходы за весь период выполнения пятилетнего контракта составят 1,5–2 % от стоимости работ. Однако в некоторых случаях заказчики требуют не только гарантию на период выполнения работ, но и на период послегарантийного обслуживания контракта. В таких случаях период охвата банковской гарантии достигает 10–12 лет, что увеличивает расходы по обслуживанию банковской гарантии еще на 1,5–2 %. В результате только за счет этих двух факторов уменьшение плановых размеров рентабельности достигает от 3 до 5 % цены контракта.

Еще одной затратной статьей строительной компании является страхование рисков. Несмотря на то, что затраты на страхование строительно-монтажных работ могут быть компенсированы заказчиком (не всегда), остаются в стороне риски, связанные с недобросовестным отношением к своим обязательствам поставщиков и субподрядчиков. Часто генеральный подрядчик заключает с субподрядчиками зеркальные договоры, основывающиеся на пунктах основного контракта с заказчиком, где могут быть предусмотрены авансы на выполнение строительных работ в размере до 30 % от стоимости договора, а также обязательство страхования выполняемых работ. Учитывая, что генеральный подрядчик на основании основного контракта обязан полностью взять на себя обязательство по страхованию строительно-монтажных рисков, затраты, связанные со страхованием рисков работ субподрядчиков, являются дополнительной затратной статьей, которую несут солидарно оба подрядчика. С учетом размеров субподрядных работ эти расходы могут достигать до 0,5 % стоимости контракта, а отсутствие договора страхования таких работ кратно увеличивают риск потерь.

Между тем вышеперечисленные дополнительные затраты не ограничиваются этим перечнем. Наиболее опасными и затратными могут стать упущения проектных институтов в ходе разработки проектно-сметной документации. Зачастую встречаются инвестиционные проекты, где допущенные проектировщиком ошибки приводят к нарушению технологии организации строительных работ, чего подрядчик допустить не может. Подрядчик вынужден за свой счет устранять эти нарушения для соблюдения последовательности технологического процесса, качественного выполнения взятых на себя обязательств.

Для дорожно-строительной компании важным аспектом является правильная оценка действительной стоимости инвестиционного проекта. В этом вопросе главными составляющими являются разработка внутренних норм и нормативов производственных издержек в соответствии с применяемой технологией строительства, освоенными проектно-конструктивными решениями, постоянным мониторингом и прогнозом изменения стоимости материально-технических ресурсов на строительном рынке, определением минимально допустимой внутренней нормы рентабельности [5].

Решение об участии или неучастии компании в каком-либо аукционе является частью стратегии, где определены основные цели и задачи предприятия в соответствии с генеральной линией. Стратегия фирмы может включать один из возможных вариантов: расширение и завоевание новых рынков сбыта; удержание доли рынка в отрасли; удержание и повышение эффективности через показатели качества и прибыльности. Исходя из этого, компания может ранжировать своих потребителей по трем группам:

- 1) государственные заказчики;
- 2) компании с государственно-частным участием;
- 3) частные компании.

В зависимости от выбора группы и формирования постоянных долгосрочных взаимовыгодных отношений с заказчиками строительная компания может выступать на рынке даже в качестве потенциально единственного претендента на победу. Такие отношения возможны со второй и третьей группой потребителей. Основным аспектом в таком случае будет являться минимально заложенная рентабельность, качественное и своевременное выполнение взятых на себя обязательств. Как показывает опыт, такие долгосрочные отношения формируются, в основном, с предприятиями нефтегазового комплекса, постоянно нуждающимися в строительстве временных дорог и кустовых площадок.

Что касается крупных государственных контрактов, то в данном сегменте без конкурсных торгов не обойтись, так как данное условие является антикоррупционным составляющим. Но и в этом секторе теоретически не исключены договорные (заранее разделенные) тендеры и аукционы. Компании-участники могут заранее договариваться о возможно допустимом минимальном снижении цен без особого ущерба для себя, когда условно победивший участник часть объемов передает второй подрядной организации на основе субподрядного договора. Однако наблюдаются случаи, когда на рынок выходят недобросовестные подрядчики, которые своей целью ставят устранение конкурента любой ценой и получение контракта с дисконтом до 20 % от начальной стоимости. В этом случае нет гарантий своевременности выполнения строительных работ, и возможность поддержания требуемых качественных показателей со стороны подрядчика весьма сомнительна. С целью исключения таких случаев заказчик должен установить максимально допустимый уровень снижения цен исходя из параметров заложенной нормы прибыли и первоначальной стоимости контракта.

Для достижения прозрачности проведения торгов и повышения эффективности контрактной системы для всех участников процесса необходимо, чтобы все действующие лица – заказчик, организатор торгов, тендерная комиссия и подрядные организации максимально добросовестно выполняли свои обязательства.

Таким образом, подытожив наше исследование, можно констатировать, что система государственного регулирования цен на строительную продукцию (строительство и рекон-

струкция транспортных сооружений) обеспечивается тремя уровнями регулирования: первый – Министерство транспорта РФ с его структурным подразделением – Федеральным дорожным агентством; второй – региональные центры по ценообразованию в строительстве; третий – подрядные (аукционы) торги [2]. Основной задачей победителя после подписания контракта является поиск вариантов снижения себестоимости строительно-монтажных работ. Одним из вариантов в этом вопросе будет разработка и принятие инженерных решений при выполнении строительно-монтажных работ, а также предложения по корректировке проектной документации в части улучшения качества конечного продукта. В случае, если временной отрезок между проведением торгов и разработкой проектно-сметной документации превышает несколько лет, то за счет применения более современных качественных материалов, использования высокопроизводительной техники можно получить дополнительный эффект и уменьшить производственные расходы. Оптимизации затрат можно добиться также уменьшением накладных расходов за счет ликвидации смежных служб, занимающихся поставкой материально-технических ресурсов, за счет централизации.

В условиях рыночной экономики дорожно-строительные компании должны вести обдуманную, но жесткую конкурентную борьбу за каждый проект, так как рынок дорожно-строительной отрасли отличается рядом характерных особенностей: во-первых, ограниченным числом крупных платежеспособных заказчиков; во-вторых, неэластичностью продукции (снижение цен исполнителями вовсе не влияет на спрос заказчиков); в-третьих, циклическим спросом, связанным в основном изменениями инвестиционной политики государства, доходами бюджетной системы; в-четвертых, высокой степенью риска, связанной с потерей репутации из-за неудачного выбора поставщиков и субподрядчиков, несоблюдения сроков выполнения работ и т. д.

С целью повышения эффективности компания должна учитывать также количественные параметры внутренних факторов, определяемые техническим и организационным совершенствованием производства. К таким параметрам можно отнести мероприятия по снижению трудоемкости и росту производительности труда, уменьшению материалоемкости и экономии материальных ресурсов, экономию от снижения издержек производства и прироста прибыли и рентабельности, прирост производственных мощностей и выпуска продукции, экономический эффект от реализации мероприятий, а также конкретные размеры капитальных затрат и сроки реализации мероприятий [4].

Литература

1. Асаул А. Н., Шишлов Г. И. Управление организационной эффективностью строительной компании : моногр. СПб. : Изд-во СПбГАСУ, 2008. 147 с.
2. Особенности ценообразования в строительстве [Электронный ресурс]. URL: <https://studopedia.org/14-24756.html> (дата обращения: 29.09.2017).
3. Решетова Е. М. Главные условия развития дорожной сети России // Автомобильные дороги. Дорожное строительство [Электронный ресурс]. URL: <https://www.hse.ru/data/2013/11/26/1337876407> (дата обращения: 15.09.2017).
4. Фейзуллаев М. А. Основные направления и этапы управления процессами в дорожно-строительном предприятии // Рос. предпринимательство. 2015. № 3 (273). С. 403–414.
5. Юстратова И. Л. Формирование ценового конкурсного предложения дорожно-строительной организации : дис. ... канд. экон. наук. М., 2000. 162 с.
6. Internet-based Preliminary Highway Construction Cost Estimating Database. URL: <https://www.researchgate.net/publication/> (дата обращения: 13.09.2017).
7. Feizullaev M. A. Oglu, Javadov R. J. Oglu. A New Look at Enterprise System Management // International Business Management. 2016. Vol. 10. P. 6488–6490.

УДК 336.225.673

Цыкура М. Г.
Tsykura M. G.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОЦЕДУРЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ НАЛОГОВОГО КОНТРОЛЯ КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА НАЛОГОВОГО АДМИНИСТРИРОВАНИЯ

PROCEDURE IMPROVEMENT OF ADDITIONAL MEASURES OF TAX CONTROL AS QUALITY UPGRADING METHOD OF TAX MANAGEMENT

Качество функционирования налоговой системы напрямую зависит от эффективности налогового администрирования, которое основывается на определенных принципах. В статье рассмотрена процедура проведения дополнительных мероприятий налогового контроля и предложены способы ее совершенствования с целью исключения нарушения принципов налогового администрирования и повышения его эффективности.

The quality of the tax system directly functioning depends on the effectiveness of tax management, which is based on certain principles. The article considers a procedure for implementing additional measures of tax control and suggests ways to improve it, in order to exclude violations of the principles of tax management and increase its effectiveness.

Ключевые слова: налоговая система, налоговое администрирование, дополнительные мероприятия налогового контроля.

Keywords: tax system, tax management, additional measures of tax control.

Эффективное развитие налоговой системы имеет прямую зависимость от качественного государственного управления, которое в большей степени достигается за счет равномерного сочетания всех функций с учетом интересов государства и налогоплательщиков.

На каждом историческом этапе доминировала соответствующая налоговая теория, которая в дальнейшем либо становилась несостоятельной по причине кардинальных изменений в государственном устройстве, либо адаптировалась к новым условиям, обретая новые направления и последователей [3, с. 63]. Каждая налоговая теория в той или иной мере влияла на развитие налоговой системы.

В экономической литературе понятие «управление налоговой системой» тождественно понятию «налоговое администрирование». Отметим, что эффективное управление любой системой направлено на ее развитие и должно способствовать улучшению результатов ее деятельности [2]. Следовательно, эффективное налоговое администрирование должно способствовать развитию налоговой системы, увеличению поступлений налогов в бюджет, предупреждению налоговых правонарушений и благотворно влиять на правовые налоговые отношения.

Налоговое администрирование так же, как и любое другое управление базируется на определенных принципах, которые должны быть явлены и понятны всем участникам системы. Следование принципам обеспечивает эффективность и действенность управления.

А. П. Хомяков считает, что принципами налогового администрирования являются: законность, гласность, открытость, прозрачность, ответственность компетентных органов и лиц за ненадлежащее выполнение процессуальных действий и принимаемых решений и др. [7, с. 36].

В. И. Теремецкий считает, что важное место в системе базовых условий эффективности и рациональной организации налогового администрирования занимают методологические

принципы, определяющие качество организационных мероприятий по управлению налоговыми отношениями, а также основные правила налоговой деятельности, обеспечивающие соблюдение прав и законных интересов сторон на основе правовых норм [6, с. 204].

Авторы рассматривают иные, различные принципы налогового администрирования, такие как добровольность, ответственность [1, с. 93], принципы системности и комплексности [4, с. 87], эффективности.

Налоговое администрирование как инструмент управления налоговой системой должно обеспечивать законность, соблюдение интересов всех участников налоговых отношений, справедливость и равноправие реализации этих интересов.

Налоговая система государства основывается на законодательно установленных налогах и сборах, государственных органах, обеспечивающих контроль за соблюдением налогового законодательства, правовом регулировании отношений между государственными органами, обеспечивающими контроль соблюдения налогового законодательства, и субъектами налогообложения.

Основополагающая цель существования налоговой системы – это финансовое обеспечение деятельности государства. Как отмечено ранее, от качества налогового администрирования зависит количество поступлений в бюджет, следовательно можно говорить о том, что деятельность налоговых органов, в частности, качество проведения мероприятий налогового контроля влияет в конечном итоге и на качество управления налоговой системы в целом.

Рассмотрим подробнее вопросы организации налогового контроля.

Налоговым контролем признается деятельность уполномоченных органов по контролю за соблюдением налогоплательщиками, налоговыми агентами и плательщиками сборов, плательщиками страховых взносов законодательства о налогах и сборах в порядке, установленном Налоговым кодексом Российской Федерации (НК РФ).

Налоговый контроль представляет собой не только обеспечение привлечения лиц к ответственности за нарушения налогового законодательства, но и своевременное предотвращение их совершения.

Налоговый контроль проводится должностными лицами налоговых органов в пределах своей компетенции посредством налоговых проверок, а также в других формах, предусмотренных НК РФ [5].

Самым эффективным видом налогового контроля в части обнаружения и привлечения лиц к ответственности за совершение налогового правонарушения являются налоговые проверки – камеральные и выездные.

По результатам налоговых проверок в случае выявления налоговых правонарушений сотрудник налогового органа составляет акт налоговой проверки. В акте инспектор описывает мероприятия налогового контроля, проведенные в рамках налоговой проверки, документы, полученные в ходе проведения этих мероприятий, а также документы, имеющиеся у налогового органа. Опираясь на имеющиеся и полученные сведения, проверяющий описывает свои доводы, подтверждающие выявленное нарушение. Нарушение, в свою очередь, это несоблюдение определенной нормы, которая отражена в положениях НК РФ, принятых в соответствии с ним законодательных актах, а также действующих законах и нормативно-правовых документах, являющихся правовой основой той или иной деятельности налогоплательщика.

Реализация принципа налогового администрирования в части соблюдения прав и законных интересов сторон находит свое отражение в досудебном урегулировании налоговых споров. После ввода обязательности вышеуказанного условия законодательно увеличены сроки для подачи возражений на акты налоговых проверок в случае несогласия налогоплательщика с выводами налогового органа. В настоящее время у налогоплательщика есть месяц для предоставления опровержения доказательств налогового органа.

То есть после получения акта налоговой проверки, изучив факты и доводы налогового органа, а также документы, их подтверждающие, в случае несогласия с выводами, описан-

ными в акте, налогоплательщик имеет право представить в ответ дополнительные документы и (или) сведения и свои доводы, опровергающие позицию налогового инспектора.

Таким образом, в случае предоставления возражений на акт проверки налогоплательщик полностью реализует свое право на обжалование, так как у него для подготовки возражений имеются, во-первых, доводы налогового органа, во-вторых, обосновывающие их документы, в-третьих, законы, нормативные акты и другие правовые документы, на которые ссылается налоговый орган и, как следствие, указание на нормы, которые налогоплательщик нарушил, т. е. совершил действие (бездействие), повлекшее налоговое правонарушение.

После рассмотрения материалов проверки, доводов проверяющего и доводов налогоплательщика руководитель (заместитель руководителя) налогового органа обязан вынести решение по проверке. В соответствии со ст. 101 НК РФ руководитель (заместитель руководителя) налогового органа выносит одно из двух решений: о привлечении к налоговой ответственности – в случае сбора полной доказательственной базы о выявленном нарушении, либо об отказе в привлечении к ответственности – в случае опровержения налогоплательщиком доводов и выводов проверяющего.

Кроме того, налоговый орган имеет право провести дополнительные мероприятия налогового контроля в срок, не превышающий 1 месяц. Учитывая причину их проведения и конкретные мероприятия налогового контроля, которые налоговый орган имеет право реализовать в ходе дополнительных мероприятий налогового контроля, можно говорить о том, что это дополнительный срок полноценной проверки налогоплательщика.

Причина, по которым налоговый орган проводит дополнительные мероприятия в соответствии с НК РФ, – необходимость получения дополнительных доказательств для подтверждения факта совершения нарушения законодательства о налогах и сборах или отсутствия таковых [5], т. е. в случае сбора налоговым инспектором недостаточной доказательственной базы для подтверждения налогового правонарушения, совершенного налогоплательщиком.

Мероприятия, которые налоговый орган имеет право провести в период проведения дополнительных мероприятий налогового контроля – истребование документов и сведений у налогоплательщика и его контрагентов, допрос свидетелей и проведение экспертизы. Таким образом, налоговому органу доступен практически полный комплекс мероприятий налогового контроля, который мог быть реализован при проведении самой проверки.

Следует также отметить, что после проведения мероприятий налогового контроля, налоговый орган не обязан предоставлять налогоплательщику полученные в ходе их проведения документы. С июня 2016 г. законодательно установлено, что обязанность налогового органа ознакомить налогоплательщика с полученными материалами возникает только в случае предоставления последним соответствующего заявления. При этом ознакомление осуществляется визуальным осмотром материалов, изготовлением выписок и снятием копий.

Подводя итог, можно констатировать:

1. Норма о проведении дополнительных мероприятий налогового контроля может быть использована налоговым органом в случае сбора им неполной доказательственной базы о совершении налогового правонарушения.

2. В ходе проведения дополнительных мероприятия налогового контроля у налогового органа практически те же права на проведение мероприятий, что и в ходе обычной проверки.

3. По окончании проведения мероприятий налогового контроля у налогового органа отсутствует обязанность предоставления налогоплательщику документов, полученных в ходе мероприятий налогового контроля, а также описания фактов и доводов, их отражающих.

В настоящее время нормы процедур проведения дополнительных мероприятий налогового контроля не соответствуют принципам налогового администрирования, нарушая права налогоплательщиков на представление своих интересов в отношениях, регулируемых законодательством о налогах и сборах, что отрицательно влияет на эффективность налогового администрирования. Для повышения качества налогового администрирования, защиты воз-

возможности реализации прав налогоплательщиков при принятии решения о проведении дополнительных мероприятий налогового контроля налоговый орган должен исходить из конкретных причин их проведения, которые, по нашему мнению, необходимо закрепить законодательно, тем самым исключить реальную возможность проверяющего использовать эти мероприятия как дополнительный срок проверки.

Кроме того, необходимо введение обязанности налогового органа составлять документ по окончании проведения дополнительных мероприятий, в котором следует отражать проведенные мероприятия, документы (сведения), полученные в ходе их проведения, доводы налогового органа о фактах, которые отражают полученные документы, и выводы о наличии или отсутствии налогового правонарушения, предоставлять возможность налогоплательщикам в полной мере реализовать свои права на обжалование.

Принятие вышеуказанных мер окажет положительное влияние на налоговые отношения, повысит качество проведения налоговых проверок и, как следствие, будет способствовать добровольной уплате налогов, повышению доходов от налоговых поступлений и предупреждению налоговых правонарушений.

Литература

1. Арутюнян О. К. Основные принципы и методы налогового администрирования // Актуальн. вопр. эконом. наук. 2015. № 45. С. 90–99.
2. Грошев А. Р. Оценка эффективности региональных налоговых льгот // Рос. эконом. интернет-журн. 2016. № 4. С. 16.
3. Каратаева Г. Е. Трансформация понятия «налог» в ходе развития научных представлений и налогообложения // Финансы и кредит. 2006. № 34 (238). С. 63–66.
4. Мазанаев Р. И. Сущность, характеристика и принципы налогового администрирования // Современные проблемы социально-экономического развития : сб. материалов X междунар. науч.-практич. конф. 2016. С. 85–90.
5. Налоговый кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19671/ (дата обращения: 15.11.2017).
6. Теремецкий В. И. Принципы налогового администрирования // Человек: преступление и наказание. 2013. № 1. С. 203–206.
7. Хомяков А. П. К вопросу о понятии и правовой природе налогового администрирования // Финанс. право. 2011. № 4. С. 36

УДК 658.3.012.4

Чуланова О. Л.
Chulanova O. L.

**ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТАМИ:
ГИБКАЯ МЕТОДОЛОГИЯ AGILE MANIFESTO**

**INNOVATIVE PROJECT MANAGEMENT TECHNOLOGIES:
AGILE-MANIFESTO FLEXIBLE METHODOLOGY**

В статье рассмотрены характеристики и возможности, которые предоставляет Agile как инновационная технология управления проектами. Представлены основные разновидности Agile. Определены возможности применения каждой из разновидностей с точки зрения работы с персоналом. Представлены основные проблемы применения данного инструмента управления проектами. Определены направления и перспективы дальнейших исследований по данному направлению.

The article examines the characteristics and capabilities that Agile provides as an innovative technology for project management. The main varieties of Agile are presented. The possibilities of using each of the varieties from the point of view of working with personnel are determined. The main problems of using this project management tool are presented. Directions and prospects of further research in this area are outlined.

Ключевые слова: управление проектами, инновационные технологии управления проектами, гибкая методология Agile, разновидности Agile .

Keywords: project management, innovative technologies for project management, Agile flexible methodology, Agile varieties.

В современных условиях экономической нестабильности конкурентоспособность субъектов социально-экономической деятельности определяется возможностями, скрытыми в том числе в управлении организациями, территориальными образованиями [10]. Управление – это процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для формулирования целей организации и их достижения.

Управление персоналом является сферой деятельности, характерной для всех организаций, главной задачей которой является обеспечение организации персоналом и целенаправленном его использовании [15]. На руководство возлагается задача эффективного использования человеческого капитала организации [7, 18], особенно молодежи, обладающей большим творческим и энергетическим потенциалом [19].

Проект, по мнению А. М. Макарова, – это комплекс взаимосвязанных мероприятий, предназначенных для достижения поставленных задач с четко определенными целями в течение заданного периода времени и установленном бюджете [10]. Близкое определение дает и В. Д. Шапиро, который под проектом понимает систему сформулированных целей, создаваемых или модернизируемых для их реализации физических объектов, технологических процессов; технической и организационной документации для них, материальных, финансовых, трудовых и иных ресурсов, а также управленческих решений и мероприятий по их выполнению [16].

И. И. Мазур, В. Д. Шапиро, Н. Г. Ольдерогге утверждают, что понятие «проект» объединяет разнообразные виды деятельности, характеризующиеся рядом признаков, наиболее общими из которых являются следующие:

- направленность на достижение конкретных целей, определенных результатов;

- координированное выполнение многочисленных, взаимосвязанных действий;
- ограниченная протяженность во времени с определенным началом и концом [9].

Нам ближе определения проекта, которые учитывают главные его свойства: **уникальность, ограничение по времени, направленность на решение конкретной задачи.**

Так, например, В. В. Володин под проектом понимает «комплексное, неповторяющееся мероприятие, предполагающее внедрение нововведений, ограниченное по времени, бюджету и ресурсам, а также четкими указаниями по выполнению, разработанными под потребности заказчика» [2].

В. Даве, Д. Кестел отмечают, что проект – это «временное предприятие, предназначенное для создания уникальных продуктов, услуг или результатов» [6].

М. Грашина утверждает, что проект – это «системный комплекс плановых (финансовых, технологических, организационных и пр.) документов, образующих комплексно-системную модель действий, направленных на достижение оригинальной идеи» [5].

Совокупность организационных и технических условий, создаваемых для успешной и эффективной работы персонала проекта, называют системой управления проектом.

Управление проектами – это приложение знаний, опыта, методов и средств к работам проекта для удовлетворения требований, предъявляемых к проекту, и ожиданий участников проекта. Чтобы удовлетворить эти требования и ожидания, необходимо найти оптимальное сочетание между целями, сроками, затратами, качеством и другими характеристиками проекта.

Управление проектами подчиняется четкой логике, которая связывает между собой различные области знаний и процессы управления проектами. Прежде всего, у проекта обязательно имеются одна или несколько целей. Это не только конечные результаты проекта, но и выбранные пути достижения этих результатов (например, применяемые в проекте технологии, система управления и пр.) [12].

Работа организации над проектами непосредственно связана с выбранной методологией для осуществления управления персоналом. В данной статье будет рассмотрена методология Agile Manifesto. В основе гибкой методологии лежит либерально-демократический подход к управлению и организации труда персонала.

Одной из основных идей Agile является взаимодействие внутри команды и с заказчиком непосредственно, что позволяет быстро принимать решения и минимизирует риски реализации проектов, поэтому команду размещают в одном месте, с точки зрения географии. Причем в команду входит представитель заказчика (Product Owner, англ. – полномочный представитель заказчика или сам заказчик, представляющий требования к продукту; такую роль выполняет менеджер проекта от заказчика или бизнес-аналитик) [4].

Организации, использующие данную методологию в управлении персоналом, констатируют целую серию положительных моментов, в том числе:

- сосредоточены на людях и улучшении коммуникации между ними вместо выстраивания сверхжестких процессов;
- концентрируются на продукте вместо того, чтобы уделять большое внимание проектной документации, которую, как правило, никто не читает;
- строят действительно партнерские отношения с заказчиком и выясняют, чего он хочет и что ему нужно, а не ограничивают его жесткими и неудобными условиями договоров;
- всегда готовы к изменениям, так как понимают, что мир вокруг меняется и то, что месяц назад казалось абсолютно необходимым в разрабатываемом проекте, сейчас уже не нужно вообще.

В более строгом варианте эти тезисы были сформулированы основателями гибких методологий в документе, который получил название Agile Manifesto (рис. 1) [3, с. 14].

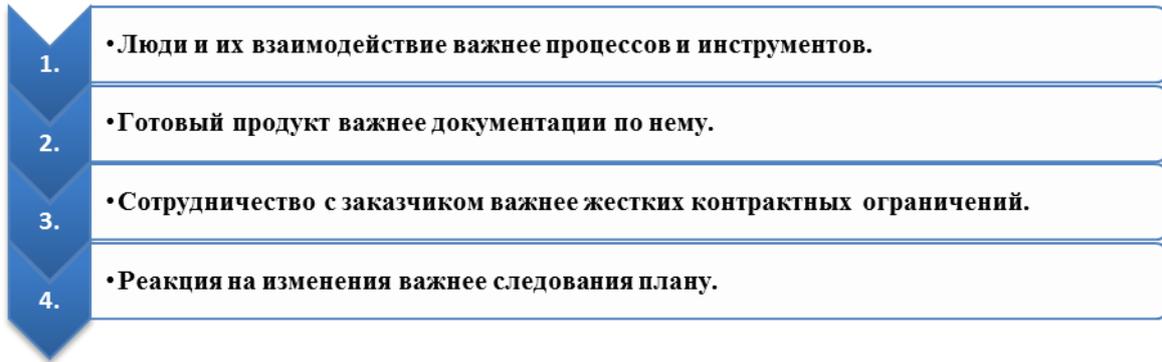


Рис. 1. Основные тезисы гибкой методологии (по Б. Вольфсону)

Вопрос процесса управления персоналом с использованием гибкой методологии является актуальным, поскольку от выбранного метода и его эффективности зависит дальнейший путь развития организации, ее устойчивость на рынке, а также способность получать высокую прибыль [1].

Основные принципы методологии Agile Manifesto. Гибкая методология имеет основу, наделенную рядом характеристик (рис. 2).



Рис. 2. Основные характеристики методологии Agile Manifesto

На многих предприятиях при разработке проекта специалисты, решающие важные для его осуществления задачи, распределены по разным подразделениям, нередко находящимся в конфликте друг с другом. Особенно часто это касается сотрудников эксплуатационного отдела, разработчиков и тестировщиков. Если проект не удастся реализовать должным образом и получить от этого доход, конфликтующие стороны винят друг друга. Вместе с тем виноваты в таких ситуациях обычно все.

Agile-методология – подход, предполагающий присутствие всех, кто занимается разработкой определенного проекта. При этом каждый специалист выполняет свою работу. Agile-методология дает возможность увидеть, что всех участников процесса объединяет одна цель – создание качественного проекта для своего потребителя.

При применении Agile-методологии изменяется вся бизнес-культура компании. В практике подготовки эффективных менеджеров и ранее можно было встретить понятие «эквилибриум», когда в начинающих фирмах и стартапах все сотрудники и участники решают общие задачи. Практика показывает, что именно на таких предприятиях коллективы более сплочены, работают с высокой отдачей и эффективностью. Если речь идет о выводе в ры-

ночное пространство новых идей и увеличении эффективности, Agile-методология – оптимальный инструмент.

Безусловно, некоторые компании не могут себе позволить Agile-методологию. Речь идет, к примеру, о государственных ведомствах, так как основа их деятельности – законодательные нормы. Взаимодействие с государством невозможно, если правила игры регулярно изменяются.

То есть организационная инфраструктура может быть представлена в двух вариантах, кардинально отличающихся друг от друга. Первый – строгая бюрократическая компания, соблюдающая ряд формальностей. Такой вариант имеет право на существование и отлично работает в определенных условиях [8]. Вторая разновидность – начинающие стартапы, объединяющие людей с одинаковой точкой зрения и единой целью, которые создают что-то принципиально новое. Agile-методология, безусловно, более близка эмоциональному коллективу, работающему над производством качественного продукта. При возникновении проблем на любом из этапов их решают в рамках Agile-методологии все специалисты предприятия или участники стартапа [17].

Как и любая методология, Agile Manifesto базируется на основных принципах, определяющих ее направленность (рис. 3) [4].

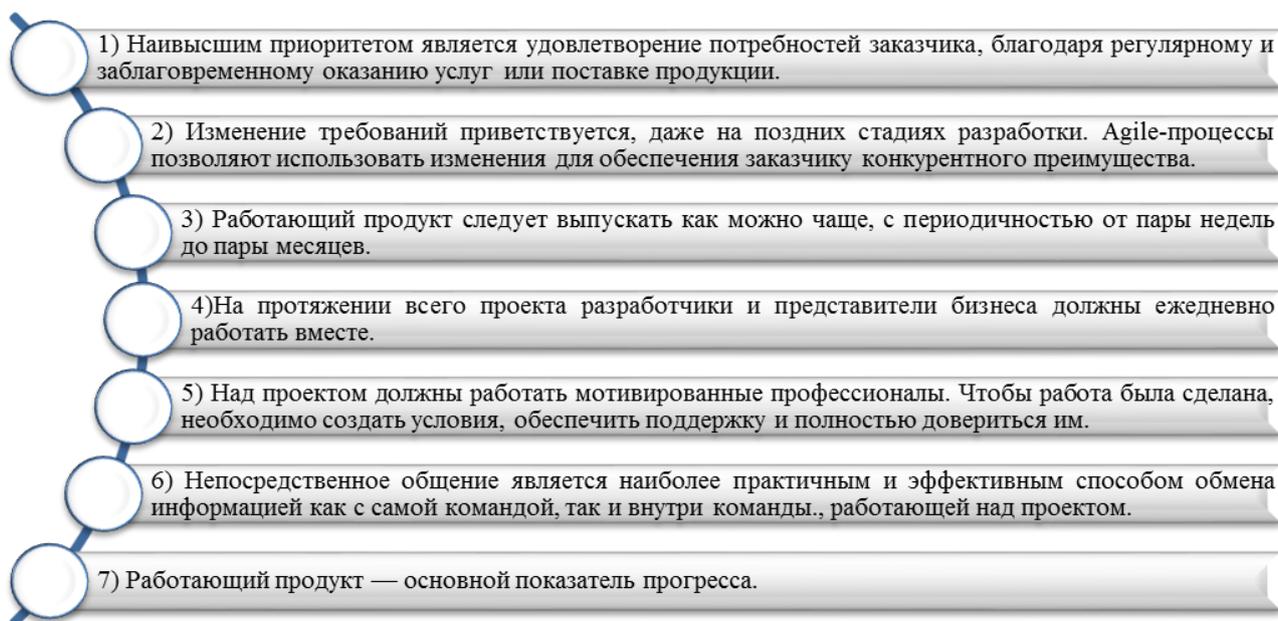


Рис. 3. Основные принципы методологии Agile Manifesto

Исходя из вышеизложенной информации, можно сделать следующий вывод: организации, использующие метод гибкой методологии в управлении персоналом, нацелены на гармонию в отношениях с работниками и клиентами, об этом говорят принципы, на которых основывается данная методология. Нормальные и адекватные отношения в коллективе дают возможность каждому сотруднику проявить себя с наиболее сильной стороны и видеть достоинства своих коллег [13].

Разновидности методологии Agile Manifesto. Конечно же, не все организации пользуются методологией в ее первоначальном виде. Многие преобразуют ее, изменяют принципы, характеристики, подстраивая под свои взгляды. Таким образом, появились разновидности методологии Agile (рис. 4) [11].

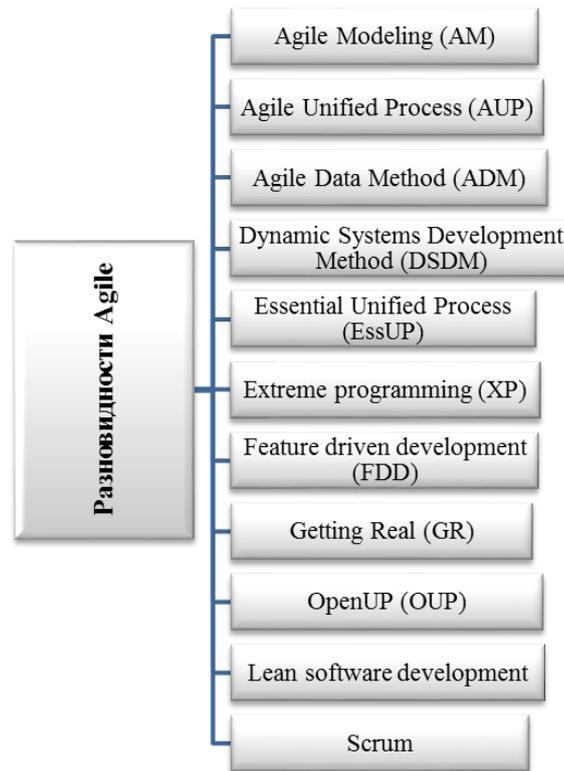


Рис. 4. Разновидности методологии Agile Manifesto [11]

Рассмотрим сущность каждой из них.

1. *Agile Modeling (AM)* – метод, использующий набор понятий, принципов и приемов (практик), позволяющих быстро и просто выполнять проектные разработки, т. е. руководитель использует уже известные ранее способы взаимодействия с персоналом в похожих ситуациях, а в выполнении заданий – стремление разработать наиболее простое из возможных решений, которое подойдет всем требованиям.

2. *Agile Unified Process (AUP)* – метод моделирование проблемы, который максимально приблизит к пониманию требований клиентов и персонала.

3. *Agile Data Method (ADM)* – набор методик, которые делают упор на формирование требований и решений по проекту через сотрудничество отдельных команд. Тем самым коллектив становится сплоченным, а использование опыта наибольшего количества работников позволяет разрабатывать проект с использованием обширного кругозора.

4. *Dynamic Systems Development Method (DSDM)* – метод, при котором к разработке решения проблемы привлекаются все, даже клиент, обратившийся за помощью. Этот метод позволяет учесть все пожелания и со стороны работников, и со стороны клиентов, а также выявить наиболее креативное решение.

5. *Essential Unified Process (EssUP)* – метод, использующий командные практики, нацеленные на сплочение коллектива. Все используемые практики и методы взаимосвязаны, в данном случае появляется гибкость и возможность вычлнить из всего доступного объема именно необходимые элементы.

6. *Extreme Programming (XP)* – метод, использование которого предполагает планирование решений проблем самими сотрудниками с приведением примеров и различных исходах решения поставленных задач.

7. *Feature-Driven Development (FDD)* – методика, нацеленная на корпоративную разработку проекта. Вовлеченность персонала в данном случае гарантирована, так как каждый сотрудник будет чувствовать свою ценность. Отношения работников в команде к общему делу и

взаимоотношения между собой в условиях благоприятного социально-психологического климата подчас не менее важны, чем материальное благополучие и экономическая выгода [14].

8. *Getting Real (GR)* – эффективная для стартапов и начинающих организаций методика, которая предлагает по максимуму использовать особенности небольших проектов и компаний: мобильность, гибкость, поиск новых решений, отсутствие жесткой запутанной иерархии и т. д.

9. *OpenUP (OUP)* – методика, использующая измерение времени работы каждого сотрудника над отведенным заданием, а также проведение встреч и совещаний для обсуждения хода работы для оказания помощи сотрудникам направлением их в нужное русло в течение всей работы, а не по ее окончании.

10. *Lean software development* – набор принципов бережливого производства, который направлен на повышение эффективности процесса разработки, минимизацию затрат. При этом происходит постоянное обучение персонала, что позволяет увеличить возможности эффективного выполнения поставленных задач. Работают сотрудники в таких организациях только в командах.

11. *Scrum* – метод, который своим названием позволяет понять его сущность – командная работа. В организациях, использующих данный метод, происходит обзор рабочих частей – действующих и планируемых, поиск и обсуждение возникших в ходе работы проблем. Этот метод является самым популярным в использовании по данным проведенного исследования Agile Development Survey [3, с. 19].

Изучив подробно все разновидности методологии Agile Manifesto можно сделать вывод, что данная методология со всеми ее разновидностями создана для огромного количества самых различных организаций с их разнообразными принципами и взглядами.

Как и любая методология, Agile Manifesto не вполне идеальна. При ее использовании могут возникнуть следующие риски (рис. 5) [17]:

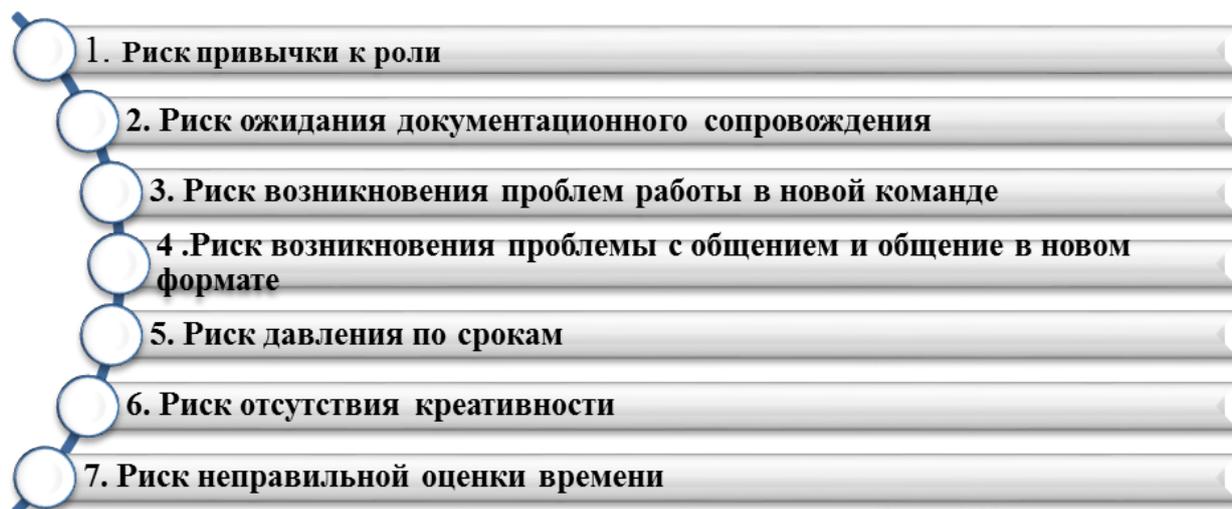


Рис. 5. Риски при использовании методологии Agile Manifesto

Рассмотрим некоторые риски с опорой на результаты исследований методологии Agile Manifesto [3, 4, 10–12, 17].

1. *Риск привычки к роли.* Специалисты в проектной команде сначала с небольшой охотой переходят на выполнение непривычных для них работ, даже осознавая, что так будет лучше. К примеру, аналитикам часто не нравится тестирование системы, хотя кто, если не они, знают все об особенностях ее функционирования? Такого рода проблемы заметить в команде несложно и решить их обычно не составляет особого труда.

2. *Риск ожидания документационного сопровождения.* Сначала разработчики ждут требований от заказчика – документации по проекту с разъяснением всех вопросов. Такой

метод передачи сведений – не самый эффективный, поэтому разработчикам лучше привыкнуть к прямой коммуникации с клиентом. Спустя время, после общения с заказчиком разработчикам станет проще вникать в тонкости бизнеса и решать очевидные вопросы. Даже при допущении ими ошибки клиент быстро заметит ее в конце итерации, и недочет можно будет вовремя устранить.

3. *Риск возникновения проблем работы в новой команде.* Менеджер проекта рискует столкнуться с трудностями работы с новым коллективом. Участники еще не могут как следует общаться друг с другом, между ними нет контакта, они стесняются попросить помощи и боятся критиковать кого-либо за неверное решение. На менеджера проекта ложится ответственность оказания помощи участникам команды в установке неформальных отношений, наличие которых подразумевает Agile-методология. Возможно, полезно будет организовать совместный тимбилдинг или спортивное соревнование.

4. *Риск возникновения проблемы с общением и общение в новом формате.* Задача менеджера проекта на начальном этапе – проведение митингов с участниками команды для достижения продуктивной и эффективной деятельности.

5. *Риск давления по срокам.* Зачастую заказчики давят на разработчиков, торопят их. Клиенты хотят получить желаемый продукт в минимальный срок. Команде нужно точно реализовать требования без ущерба качеству, иначе в долгосрочной перспективе скорость создания снизится, так как повысится цена изменений из-за плохого качества. Помимо этого, недостаточный уровень качества оказывает отрицательное влияние и на мотивацию разработчиков. Менеджер проекта должен регулярно напоминать подопечным о необходимости поддержания высокого качества.

6. *Риск отсутствия креативности.* Задачи в проекте бывают как интересными, так и не очень. Разработчики зачастую испытывают удовольствие от принятия решений, которые вредят проекту, но интересны технически. Креативность является обязательным условием при реализации Agile.

7. *Риск неправильной оценки времени.* Определяя время на решение задачи, специалисты учитывают исключительно написание кода. Вместе с тем в задачу входят еще как минимум создание дизайна и тестирование. На самом старте проекта разработчики думают, что закончат проект раньше, чем это возможно. По окончании процесса специалисты отмечают промахи и делают выводы на перспективу. Время идет, и команда учится правильно оценивать ситуацию.

Проанализировав риски, которые могут возникнуть при работе команды организации над проектом, можно сделать вывод, что менеджер по управлению персоналом способен их предотвратить, если будет качественно работать со своими подчиненными и оценивать их способности и ход всей работы.

В нашем дальнейшем исследовании планируется рассмотреть возможности и риски реализации всех разновидностей методологии Agile Manifesto с учетом актуализации этой технологии под потребности и возможности работы с персоналом в российских компаниях.

Литература

1. Атланова Е. А., Кириллов А. В. Кадровая политика как инструмент эффективного управления персоналом организации // Новое поколение. 2016. № 10. С. 28–32.
2. Володин В. В. Управление проектами : учеб. пособие. М. : ММИЭИФП, 2011. 181 с.
3. Вольфсон Б. Гибкое управление проектами и продуктами. СПб. : Питер, 2015. С. 14.
4. Гибкая методология разработки (Agile) [Электронный ресурс]. URL: <http://mahamba.com/ru/> (дата обращения: 08.10.2017).
5. Грашина М., Дункан В. Основы управления проектами. СПб. : Питер, 2013. 204 с.

6. Даве В., Кестел Д. и др. Руководство к своду знаний по управлению проектами. М. : Project Management Institute Inc, 2013. 614 с.
7. Кириллов А. В., Виниченко М. В., Макушкин С. А. Система управления персоналом организации : курс лекций электрон. контента. М., 2015.
8. Косенок С. М., Грошев А. Р., Пелихов Н. В. Роль университета в развитии инновационных процессов Ханты-Мансийского автономного округа – Югры // Универ. управление: практика и анализ. 2017. Т. 21. № 3 (109). С. 19–26.
9. Мазур И. И., Шапиро В. Д., Ольдерогге Н. Г. Управление проектами : учеб. пособие. М. : Омега-Л, 2014. 664 с.
10. Макаров А. М. Проектный менеджмент : учеб. пособие. Ижевск : ИЭиУ УдГУ, 2012. 190 с.
11. Методология Agile. Матерь драконов или всех гибких методологий [Электронный ресурс]. URL: <https://worksection.com/blog/agile.html> (дата обращения: 16.10.2017).
12. Методы управления проектами [Электронный ресурс]. URL: <http://sdamzavas.net/3-297.html> (дата обращения: 22.10.2017).
13. Прокопьева А. А., Баранова Е. А. Социальная инфраструктура организации // Новое поколение. 2017. № 12 (2). С. 23–28.
14. Прокопьева А. А., Симакова А. С. Влияние кадрового резерва организации на социально-психологический климат коллектива // Новое поколение. 2017. № 13 (3). С. 92–96.
15. Совершенствование системы управления персоналом [Электронный ресурс]. URL: <http://works.doklad.ru/view/8YCCvJSOouA/all.html> (дата обращения: 18.10.2017).
16. Управление проектами : толковый англ.-рус. слов.-справ. / под ред. проф. В. Д. Шапиро. М. : Высш. шк., 2011. 234 с.
17. Agile-методология: принципы и правила применения [Электронный ресурс]. URL: <https://www.kom-dir.ru/article/1910-agile-metodologiya> (дата обращения: 12.10.2017).
18. Buley N. V., Demchenko T. S., Makushkin S. A., Vinichenko M. V., Melnichuk A. V. Human resource management in the context of the global economic crisis // International Journal of Economics and Financial Issues. 2016. Vol. 6. № 8.
19. Vinichenko M. V., Makushkin S. A., Melnichuk A. V., Frolova E. V., Kurbakova S. N. Student employment during college studies and after career start // International Review of Management and Marketing. 2016. № 6. P. 23–29. URL: <http://econjournals.com/index.php/irmm/article/view/2718> (дата обращения 16.10.2017).
20. Frolova E. V., Vinichenko M. V., Kirillov A. V., Rogach O. V., Kabanova E. E. Development of Social Infrastructure in the Management Practices of Local Authorities: Trends and Factors // International Journal of Environmental and Science Education. 2016. Vol. 11. № 15. P. 7421–7430.

УДК 331.101:378.1

Ширинкина Е. В.
Shirinkina E. V.

**ФАКТОРЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРИ ПОСТРОЕНИИ
МОДЕЛИ ИНВЕСТИЦИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ
РАБОТНИКОВ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**EFFICIENCY FACTORS IN CONSTRUCTION OF HUMAN CAPITAL INVESTMENT
MODEL OF HIGHER EDUCATION EMPLOYEES**

Построение новой модели управления эффективностью инвестиций в человеческий капитал работников высшего образования тесно связано с разграничением их квалификационного уровня, направлений деятельности и построением конкурентоспособной в макроэкономическом масштабе модели оплаты труда. Для достижения этой цели необходима адаптация профессиональных стандартов, а также разработка гибких моделей оплаты труда и стимулирования достижений работников университетов. В статье описаны факторы эффективности, необходимые при построении модели инвестиций в человеческий капитал работников высшего образования.

The development of a new model for managing the efficiency of investments in the human capital of higher education workers is closely linked to the differentiation of their qualification level, areas of activity and the construction of a competitive salary model on the macroeconomic scale. It is necessary to adapt professional standards, as well as to develop flexible models of labor remuneration and achievements incentive of university workers to achieve this goal. In this context, the article describes the efficiency factors needed to build a model of investments in the human capital of higher education employees.

Ключевые слова: человеческий капитал, система высшего образования, эффективность, управление.

Keywords: human capital, higher education system, efficiency, management.

Теория человеческого капитала показала, что важнейшим ресурсом при принятии решений по инвестированию в знания, умения и навыки является время и его альтернативная стоимость. Время является практически единственным невозполнимым ресурсом, что особенно важно при рассмотрении интеллектуальной деятельности. Если конкретный индивид полагает, что инвестирование по определенным направлениям не приносит конкретных результатов, он перераспределяет свое время в области деятельности, от которых он получит большие выгоды.

Под инвестициями в человеческий капитал понимают как вложения в образование, поддержку здоровья (что в большинстве стран, как правило, входит в компенсационную, т. е. полную зарплату), так и базовые затраты на персонал в традиционном понимании, относимые к гарантированной части заработной платы [1, 4, 8]. Модели инвестиций отличаются не только в связи с национальными особенностями образовательных систем, но и в связи с различным уровнем финансовых возможностей университетов и ориентацией их на различные сегменты абитуриентов и студентов [2–5, 9]. Прежде чем идентифицировать эффективную модель инвестиций в человеческий капитал работников высшего образования, необходимо определить основные их типы в современных условиях в зависимости от уровня компетенций и распределения времени между координацией внутренних процессов в вузе, научной и образовательной деятельностью.

По уровню перераспределения времени и уровню компетенций можно выделить несколько типов. Первый тип представляет собой координатора образовательной деятельности в университете, его усилия направлены на эффективную организацию процесса трансляции накопленных знаний конкретным пользователям, контроль выполнения образовательных программ, уровня их соответствия формальным требованиям стандартов, законодательным и иным требованиям [5, 10]. Таким образом, первый тип эквивалентен преподавателю-тьютору или преподавателю-инструктору (в практике управления вузами США и Европы он называется *instructor*) [11], который обладает низким уровнем профессиональных научно-исследовательских компетенций, но способен участвовать в образовательном процессе в качестве координатора, кроме того он выступает помощником основных преподавателей. Статистические исследования показывают, что представители данной профессии переходят на модель частичной занятости, с 1975 по 2011 г. число временно занятых преподавателей-инструкторов возросло с 21 % до 41 % [6; 7, с. 2]. Среди общего числа инструкторов порядка 20 % составляют *graduate students employees* (студенты, получившие свою первую степень, т. е. в России аналогами являются выпускники-бакалавры или магистры с дипломом по соответствующей специальности), их общее число в американских вузах достигло 160 тыс. человек в 2011 г. Парадоксально, но преподаватели-инструкторы преобладают в областях координации исследовательских, магистерских программ и программ аспирантуры (до 39 % всех инструкторов – студенты) [12, с. 7]. Оплата труда (*salary*) преподавателей-инструкторов в американских вузах колебалась в 2014 г. в пределах 50 тыс. \$ в год (государственные вузы) и 64 тыс. \$ в год (частные вузы). Полный компенсационный пакет выплат (*compensation*, включает в себя *salary*), включающий медицинское страхование, стимулирующие выплаты и т. п. составляет порядка 70 тыс. \$ в год (т. е. соотношение переменной и постоянной, гарантированной части заработных плат составляет примерно 30 на 70 %).

Второй тип преподавателей ориентирован на ведение текущей образовательной деятельности, обеспечение образовательных программ соответствующими методическими материалами, построение структуры курсов, консультации студентов и ведение их научных исследований на начальной стадии. В общем смысле данный тип можно назвать простым преподавателем или преподавателем. Среди них выделяются лекторы и ассистенты, получившие или не получившие ученую степень. Как правило, они заключают различные формы временных трудовых контрактов, четко обозначающих границы ответственности и период найма, а в некоторых случаях и конкретные курсы, которые должны сопровождать преподаватели. Оплата труда преподавателей (*salary*) приближается к 70–80 тыс. \$ в год, а полные компенсационные пакеты приближаются к 80–100 тыс. \$. Статус преподавателя в образовательной сфере однако вовсе не означает, что они автоматически прекращают исследовательскую деятельность, получение такого статуса приводит к сокращению часов на научную деятельность с повышением роли образовательных проектов в общей структуре рабочего времени. На наш взгляд, перспективной ролью преподавателя является способность развивать образовательные программы за счет их интеграции в электронную образовательную среду, реализацию образовательных программ среди наибольшего количества заинтересованных и мотивированных участников. Большинство из таких программ могут реализоваться на базовом уровне и не требуют высокой научной квалификации, таким образом, основу деятельности преподавателя составляет планирование и организация учебного процесса.

Третий тип преподавателя – преподаватель-исследователь; привлечение преподавателей-исследователей на определенный, как правило, длительный срок позволяет достичь значительных результатов в улучшении организационной культуры, формируя внутреннее поколение исследователей-учеников вокруг одного ученого. Преподавателей-исследователей привлекают также на постоянной основе для избегания давления научной общественности при разработке перспективных, но не нашедших признания на текущий момент направлений исследований. Как правило, данные преподаватели занимают должности *associate professor* (отдаленный аналог отечественного «доцента») или *full professor* (аналог российского профессора), оплата труда (*salary*) которых может достигать 150–170 тыс. \$ в год.

Индикаторы эффективности определяют количественную и качественную оценку решения основных, стратегически важных задач и успехов в отдельных направлениях деятельности университетов: они касаются образовательной, научно-исследовательской и организационной работы работников высшей школы. Финансовые индикаторы отражают количество привлеченных ресурсов в области научно-исследовательской и образовательной деятельности, количественные – уровень исследовательской и публикационной активности (количество грантов, публикаций по результатам исследований и т. п.) [13]. Индикаторы эффективности образовательной деятельности отражают изменения в качестве реализуемых программ, контингенте привлекаемых студентов (например, привлечение иностранных студентов может означать выход университета на международный рынок образовательных услуг).

Разработка индикаторов эффективности в связи со стратегией возможна на основе ряда методик, фундаментом которых является методология стратегических сбалансированных показателей (ССП), предложенная Нортон и Капланом в начале 1990-х годов. ССП была признана большинством исследователей как одна из наиболее значимых инноваций в области стратегического менеджмента XX века [38, с. 203]. Система применяется главным образом в целях стратегического планирования и лишь некоторые из ее элементов направлены на измерение эффективности и управление достижением результатов. Исследования показывают, что для некоммерческих организаций институциональные особенности (размер, направление деятельности, коммуникационные стратегии) не играют значительной роли в изменении вероятности применения ССП, известно лишь, что университеты существенно изменили подход к разработке и внедрению ССП.

Наиболее распространенной областью применения ССП в университетах является деятельность, связанная с образовательными программами и развитием отдельных факультетов [14, с. 210]. Между тем, традиционное понимание областей применения ССП говорит о полноценном ее внедрении на всех уровнях организации. Кроме того, ССП изначально разворачивается вокруг четырех ключевых факторов (финансы, внутренние процессы, потребительские ценности, обучение и рост), однако в университетах они зачастую трансформируются (рис. 1).



Рис. 1. Факторы стратегических сбалансированных показателей в традиционном подходе Нортон, Каплана и в деятельности университетов

Примечание: составлено автором по [14, с. 211]

В ряде университетов клиентов рассматривают, например, как стейкхолдеров, т. е. группа узких получателей выгод расширяется – в нее теперь входят не только студенты, но и работодатели, НПК, общественные организации, население регионов и т. п. Противоречия, которые возникают при применении данного подхода, относятся к представлению студентов университета в качестве клиентов – в данном случае функции университетов существенно расширяются по сравнению с традиционным сектором услуг, поэтому студенты не являются исключительно клиентами.

Еще одной особенностью является переход университетов от факторов ССП к непосредственной разработке индикаторов эффективности, т. е. планирование на основе ССП без составления стратегических карт, позволяющих идентифицировать в четырех факторах ССП ключевые факторы эффективности (КФЭ). Стратегические карты направлены на установление связи между стратегией, КФЭ и конкретными индикаторами деятельности. При возникновении «стратегического разрыва» теряется прозрачность в определении вклада отдельных сторон в реализацию стратегии. Также наиболее распространенной ошибкой является применение множества индикаторов эффективности одновременно. Их измерение в итоге не дает целостной картины и не позволяет оценить общий уровень достижения стратегических целей университета.

Исследователи отмечают, что внедрение ССП в университетах не приводит к очевидно положительным результатам, большинство из полученных от внедрения данной системы выгод имеют ограниченную, субъективную оценку [14, с. 213]. Сравнения ССП между университетами также затруднены, поскольку большинство из них используют несопоставимые критерии и перспективы ССП, чтобы используемые системы в наибольшей степени соответствовали их потребностям.

В современных условиях индикаторы эффективности устанавливают, в том числе на основе отдельных показателей, закрепленных в международных рейтингах. В таких случаях модель установления индикаторов эффективности строится от обратного – на основе показателей лучших университетов мира или отдельных регионов мира. По сути, они аналогичны обычным индикаторам, однако для университетов, идущих по модели догоняющего развития, они являются способами задать нормативные значения в достижении тех или иных результатов деятельности. Например, в области публикационной активности индикаторами могут служить количество публикаций в журналах с определенным импакт-фактором в расчете на одного преподавателя и т. п. Многие российские университеты стремятся напрямую стимулировать публикационную активность и другие показатели результативности, которые напрямую влияют на повышение рейтинговых позиций университета [6, с. 32]. Соответственно на стимулирование выделяются значительные финансовые средства, парадоксально, но ряд исследований показывает, что публикационная активность, как правило, не зависит от объема финансирования научных исследований [7].

При этом при моделировании необходимо определить ключевые факторы эффективности, такие как качество обучения (для студентов и работодателей), исследовательская активность и т. п. Важно, чтобы набор индикаторов эффективности был ограниченным, позволял уловить фокус в достижении тех или иных стратегических целей, а не давал исключительно разрозненного представления об успехах в отдельных направлениях развития.

Литература

1. Абакумова И. В., Антонова Е. К., Байгулов Р. М., Беляева С. В. и др. Научные исследования в сфере социально-экономических и гуманитарных наук: междисциплинарный подход и конвергенция знаний. Самара : Офорт, 2016. 439 с.
2. Байгулов Р. М., Беляева С. В., Голубева Г. Ф. и др. Результаты социально-экономических и междисциплинарных научных исследований XXI века / под ред. Р. М. Байгулова, О. А. Подкопаева. Самара : Офорт, 2016. 434 с.

3. Капелюшников Р. И. Упала ли экономическая отдача от образования? // Экономика образования. 2013. № 1. С. 44–50.
4. Косенок С. М., Грошев А. Р., Пелихов Н. В. Роль университета в развитии инновационных процессов Ханты-Мансийского автономного округа – Югры // Универ. управление: практика и анализ. 2017. Т. 21. № 3 (109). С. 19–26.
5. Муравьева А. А., Олейникова О. Н., Аксенова Н. Н. Многомерное пространство студентоцентрированного обучения // Университет. управление: практика и анализ. 2017. Т. 21. № 3 (109). С. 92–99.
6. Пахомова Н. В., Рихтер К. К. Современный университет и вызовы инноваций // Университ. управление: практика и анализ. 2013. № 1 (83). С. 28–42.
7. Проект профессионального стандарта «Преподаватель» : Федер. ин-т развития образования [Электронный ресурс]. URL: <http://www.firo.ru/?p=8627> (дата обращения: 20.09.2017).
8. Ширинкина Е. В. Модель выпускника в парадигме реформирования высшего образования // World Science Proceedings of articles the international scientific conference. Czech Republic, Karlovy Vary. Russia, Moscow, June 29–30, Киров : Междунар. центр науч.-исслед. проектов, 2017. С. 275–277.
9. Ширинкина Е. В. Мониторинг реформирования высшего образования в России // Российские регионы в фокусе перемен : сб. докл. XI Междунар. конф ; в 2 т. Пенза : УМЦ УПИ, 2017. С. 610–619.
10. Ширинкина Е. В. Оценка уровня человеческого потенциала в управлении развитием персонала // Надежность и качество : тр. междунар. симп. Пенза : Изд-во Пенз. гос. ун-та, 2017. Т. 2. С. 302–304.
11. Ширинкина Е. В. Формирование человеческого капитала в постиндустриальной экономике : моногр. Барнаул, 2017.
12. American Association of University Professors. Losing Focus: The Annual Report on the Economic Status of the Profession, 2013-14 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.aaup.org/reports-publications/2013-14salarysurvey> (дата обращения: 25.09.2017).
13. American Association of University Professors. The Employment Status of Instructional Staff Members in Higher Education, Fall 2011. URL: <http://www.aaup.org/sites/default/files/files/AAUP-InstrStaff2011-April2014.pdf> (дата обращения: 25.09.2017).
14. Jackson M. P. The role of the head of department in managing performance in UK universities // International Journal of Educational Management. 1999. Vol. 13. №. 3. P. 142–149.
15. Sayed N. Ratify, reject or revise: balanced scorecard and universities // International Journal of Educational Management. 2013. Vol. 27. №. 3. P. 203–220.

УДК 339.562

*Щевьёва В. А., Щевьёва Л. С.
Shchevyeva V. A., Shchevyeva L. S.*

ИМПОРТОЗАМЕЩЕНИЕ: СЛЕДУЕТ ЛИ РОССИИ ПРИДЕРЖИВАТЬСЯ ПРОТЕКЦИОНИСТСКОЙ ПОЛИТИКИ В ТЕКУЩИХ УСЛОВИЯХ?

IMPORT SUBSTITUTION: SHOULD RUSSIA FOLLOW PROTECTIONIST POLICY IN CURRENT SITUATION?

В статье поднимается вопрос об отсутствии необходимости политики импортозамещения в условиях санкций в связи с исторически сложившейся конъюнктурой российского рынка. Несмотря на достоинства импортозамещения, оно снижает конкуренцию и качество продукции, препятствует обмену знаниями с другими странами.

Россия столкнулась с отсутствием диверсификации экспорта, который является драйвером экономического роста и увеличение которого проблематично в условиях протекционизма.

The article addresses the question of absence of import substitution policy necessity under sanctions due to historically formed situation in the Russian market. Despite the advantages of import substitution, it decreases competition and production quality, prevents knowledge exchange with other countries.

Russia faced a non- diversification of export, which is a driver of the economic growth and it cannot be significantly increased in the context of protectionism.

Ключевые слова: импортозамещение, протекционизм, открытость экономики, санкции, контрсанкции, интеграция в мировые цепочки производства

Keywords: import substitution, protectionism, openness of economy, sanctions, counter-sanctions, integration into world production chains.

В условиях западных антироссийских санкций и ответного продовольственного эмбарго (запрет ввоза сельскохозяйственного сырья и некоторых видов продовольствия) с августа 2014 г. сложилась ситуация, которая явилась импульсом для развития российского бизнеса: возможность проведения политики импортозамещения. Данную позицию поддерживает президент РФ, который предлагает использовать сложившуюся ситуацию как стимул для развития страны.

Основными характеристиками импортозамещения являются: государственная поддержка в рамках стратегии и политики; первоочередная ориентация на внутренний рынок; модернизация существующих или создаваемых секторов и отраслей экономики [22]. Главной задачей политики импортозамещения является защита неконкурентоспособных отраслей экономики для создания благоприятной среды, что способствует росту эффективности в этих отраслях и выходу на мировой уровень конкурентоспособности. В результате этого компании и предприятия защищаемых отраслей могут, не изменяя качество и количество своей продукции, получать большую прибыль за счет увеличения цен. Это будет способствовать появлению в этих отраслях ранее неконкурентоспособных мощностей экономики с большими издержками. При этом в некоторых случаях будет отдаваться предпочтение производству в защищенном секторе предприятиям с большими издержками, чем производству в незащищенном секторе экономики на ранее конкурентоспособном мировом уровне. Так, более эффективные предприятия будут вытеснены из экономики в результате политики импортозамещения. Поэтому для положительных результатов при проведении политики импортозамещения необходимо, чтобы выполнялось одно из следующих условий:

- а) защищаемая отрасль создает положительный внешний эффект для других отраслей;
- б) рост производства в защищенном секторе способствует росту производительности предприятий, которые ранее были неэффективными при мировых ценах;
- в) благодаря защите от иностранных конкурентов при недостаточно развитых финансовых рынках и возрастающей отдаче от масштаба «защищаемых» предприятий, они будут расти, что приведет отрасль к возможной конкуренции на мировом рынке [6].

Что касается импортозамещения в российских реалиях, то после начала проведения политики возникли проблемы в различных секторах экономики из-за отсутствия потенциала для самообеспечения продуктами хорошего качества. Поэтому Россия стала импортировать ряд продуктов и товаров из стран, не поддерживающих санкции.

Однако нехватка потенциала, отсталость развития технологий, недостаточное количество сырьевой базы связаны с историческим аспектом. Так, на протяжении длительного времени после распада Советского Союза сельское хозяйство росло меньшими темпами, чем пищевая промышленность, в результате чего требовался импорт сырья; агропромышленный комплекс находился в упадке. Восстановление агропромышленного комплекса началось только после мирового кризиса и обвала рубля в 1998 г. Тогда импортозамещение позволило обеспечить экономический рост и развить сельское хозяйство и пищевую промышленность, так как в связи с падением рубля российские производители имели преимущество по сравнению с импортерами.

После кризиса 1998 г. и до мирового кризиса 2008 г. агропромышленный комплекс активно развивался. По результатам этого периода во многих подотраслях пищевой промышленности был достигнут уровень производства 1990 года, в котором российская промышленность и сельское хозяйство достигли наибольших показателей за свою историю.

Зависимость России от импорта произошла в том периоде в результате увеличенного спроса на продукцию и плохого качества отечественных промежуточных товаров, материалов, комплектующих и сырья. К сожалению, российские производители не стали улучшать качество и характеристики своей продукции с помощью технологической модернизации, в результате чего компании начали приобретать импортные комплектующие и товары, которые отличались низким качеством и ценами в условиях укрепления рубля [1].

Кроме импорта сырья в России присутствует значительный импорт товаров и услуг. Так, с 2002 г. до 2013 г. он вырос более чем в 5,8 раза за счет закупки станков, оборудования, машин и других транспортных средств.

После 2008 г. российское государство начало проводить политику протекционизма для модернизации российской экономики (финансовый кризис вызвал интерес к модернизации экономики), что принесло результат: доля импорта продовольственных ресурсов немного снизилась, хотя объемы импорта все равно оставались существенными (в 2013 г. Россия занимала 5-е место среди импортеров мясной продукции). Также в 2010 г. были определены стратегия модернизации экономики России и стратегические области промышленности, на которых государство решило сконцентрировать максимальные усилия (в том числе это могло осуществляться за счет импортозамещения) [12].

Однако Россия оставалась устойчивым импортером сельскохозяйственных продуктов и оборудования, причем во многих отраслях промышленности доля потребляемого импорта составляла более 80 %, что создавало возможную угрозу для национальной безопасности и конкурентоспособности России в целом [2] (конкурентоспособность – уровень экономических, технических, эксплуатационных параметров, благодаря которым можно выдерживать конкуренцию с другими странами на мировом рынке с увеличением объемов поступающих на рынок экологически чистых продуктов и товаров, удовлетворяющих международным стандартам качества [4]). Поэтому после введения США и Запада санкций и продовольственного эмбарго, Россия перешла от политики модернизации к политике импортозамещения, столкнувшись с проблемами, поскольку страна не могла полностью себя обеспечивать.

В результате сложившейся политической и экономической обстановки государство начало оказывать помощь отдельным секторам экономики. Так, например, правительство создало «дорожную карту» для помощи сельскому хозяйству и рыбохозяйственному комплексу: импортозамещение – стратегическая позиция государства в данной отрасли [15]. Согласно утвержденному плану целью политики является увеличение производства сельхозпродукции, сырья и продовольствия к 2020 г., а также снижение зависимости от импорта мяса с 21,6 % до 7,7 %, молока – с 23,6 % до 16,6 % и молочной продукции – с 14,6 % до 10,1 %. Реализацию этого плана намереваются достигнуть за счет повышения эффективности использования земель для сельского хозяйства, совершенствование государственного санитарного и фитосанитарного контроля. Также для развития сельского хозяйства были увеличены субсидии в 1,5 раза (с 165,7 до 252,7 млрд руб.). Однако по оценкам некоторых экспертов в 2014 г. для импортозамещения продовольствия на 70–75 % необходимо увеличить бюджетирование АПК в 1,5 раза [13].

Сейчас стоит вопрос о целесообразности импортозамещения для России. Стоит отметить, что некоторые исследователи высказывают мнение об отсутствии необходимости политики тотального импортозамещения и полезности ее «точечного» применения.

За последние годы процесс импортозамещения прошел три фазы [8]:

- 1) (март 2013 г. – июнь 2014 г.) незначительное изменение импорта на фоне стабильной мировой экономики;
- 2) (июнь 2014 г. – июнь 2015 г.) ускорение вытеснения импорта в физическом смысле в условиях санкций и контрсанкций и сильное ослабление курса рубля;
- 3) (июнь 2015 г. – 2016 г.) прекращение вытеснения импорта в физическом смысле при продолжающемся падении курса рубля.

В результате можно наблюдать снижение импортозамещения в реальных условиях.

Импортозамещение сейчас происходит и приносит лишь некоторый выигрыш производителям мясной, молочной, фармацевтической, химической (мыло, моющие и полирующие средства) продукции и растениеводства. Причем одной из помех импортозамещения является отсутствие заменителей иностранного оборудования, комплектующих и сырья на российском рынке.

Несмотря на то, что импорт упал в физическом выражении, доля доходов, которые тратятся в настоящее время экономическими субъектами на импортные товары, практически не снизилась. Так, например, несмотря на вытеснение импорта в физическом смысле в отрасли машинного производства и производстве оборудования, доля доходов, которая тратится на импортные товары, не изменилась, что можно объяснить эффектом изменения покупательной способности.

Говоря про сокращение импорта в некоторых предприятиях пищевой промышленности, стоит упомянуть о ряде иностранных компаний, таких как «Макдональдс», «Домик в деревне», «J7», молочные продукты «Чудо» и «Веселый молочник», детское питание «Агуша» (торговые марки принадлежат российской компании «Вимм-Билль-Данн», которая вошла в группу американской корпорации PepsiCo в 2011 г. [3]) и др. Они производят и продают свои продукты на территории России, в результате чего их продукция не является импортом. Поэтому у России есть потенциал для импортозамещения, используя уже готовые конкурентоспособные и свободные мощности экономики.

Также возможные положительные эффекты от импортозамещения следует ожидать в среднесрочной и долгосрочной перспективах. В краткосрочном периоде замедление роста экономики, ухудшение условий жизни населения, снижение ключевых показателей оказываются неизбежным [14].

Президент отмечает, что импортозамещение необходимо лишь в тех отраслях, где российские производители могут и обязаны быть конкурентоспособными. Так, Минпромторг выделил следующие направления: станкостроение, тяжелое машиностроение, легкая про-

мышленность, электронная промышленность, фармацевтическая и медицинская промышленность, машиностроение для пищевой промышленности. Некоторые специалисты считают, что необходимо придерживаться импортозамещения в оборонной сфере (ВПК) и производстве продуктов, чтобы не зависеть от торговых барьеров различных стран [23]. Однако следует заметить, что продовольственная безопасность – лишь достаточное условие обеспечения доходами населения для приобретения на мировом рынке разнообразной потребительской продовольственной корзины.

Несмотря на провозглашенную политику импортозамещения, оно в данный момент в России достаточно скромное, так как страна интегрировалась в мировой рынок и стала, в основном, поставщиком полезных ископаемых и продукции первичной обработки (переработки), а специализацию «чернорабочих» тяжело быстро сменить. Также эффективному импортозамещению мешает зависимость от иностранных материалов, услуг и оборудования, которые подорожали из-за кризиса и ослабления рубля.

В современных условиях импортозамещение должно помочь отечественным производителям выйти на внутренний рынок, что поспособствует росту экономики. Также в стране наблюдаются проблемы с демографической ситуацией, поэтому, возможно, для населения будет дополнительным стимулом работать на внутреннем рынке, чем выходить на внешний. Немаловажным дополнительным положительным аспектом импортозамещения может оказаться снижение давления на бюджет по обслуживанию импорта. Открытость экономики также повышает уязвимость страны и создает угрозу национальной безопасности: во-первых, присутствует сильная зависимость от конъюнктуры мирового рынка, усиливая нестабильность российского рынка (например, возможно подорожание импорта и в некоторых случаях – прекращение импорта); во-вторых, при возникновении неблагоприятных условий в странах-экспортерах возможно ценовое давление на страны-импортеры.

С другой стороны, существует мнение о вреде импортозамещения для России, так как из-за него цены на товары для граждан, комплектующие и оборудование для российского производства повышаются. Причем часть товаров относится к обрабатывающей промышленности, которые Россия экспортирует, в результате чего можно видеть удорожание экспорта и снижение конкурентоспособности наших товаров [23].

Политика импортозамещения нужна стране с большой безработицей для создания новых рабочих мест, со свободными мощностями, с существованием отрицательных экстерналий от импорта или большим торговым дефицитом. В России таких проблем на данный момент не наблюдается, поскольку в последние годы безработица уменьшилась и держится примерно на одном уровне – в районе 5,5 % [21], наблюдается стабильный профицит (2015 г. – 161,1 млрд \$., 2016 г. – 103,9 млрд \$) [17].

Стоит отметить, что протекционизм в большинстве случаев не позволяет использовать выгодное для стран международное распределение труда, а в результате протекционизма можно столкнуться с проблемами в экспорте. Например, одним из источников реализации политики импортозамещения является придание экономике импульса роста, который может осуществляться за счет увеличения доходов экспортного сектора. Для максимального достижения увеличения доходов экспортного сектора поможет открытая экономика и создание конкуренции на внутреннем рынке. В результате этого получается замкнутый круг: санкции и отсутствие конкуренции на внутреннем рынке не позволяют максимально увеличить доходы экспортного сектора (также стоит отметить, что огромную часть российского экспорта составляет нефть и ее производные, цены на которые упали в 2014 г., что сократило денежные поступления от экспорта), в итоге данный инструмент не может помочь эффективно осуществить политику импортозамещения [11]. Правительству Российской Федерации следует находить альтернативные решения данной проблемы, которые, к счастью, потенциально существуют.

Также надо заметить, что импорт является драйвером экономического роста. Данный факт подтверждают даже самые первые теоретические модели (модель Рикардо, теория

Хекшера – Олина): надо отказываться от производства того, что невыгодно (т. е. если производство этих товаров дороже, чем производство в другом регионе), и импортировать эти товары из других стран. Это позволяет улучшить использование и эффективность трудовых, интеллектуальных, природных ресурсов, производственных мощностей и не производить товары и продукты, которые тяжело выпускать, например, из-за неблагоприятных климатических или природных условий. Причем в нынешнее время многие страны уверены, что увеличение импорта и экспорта товаров и услуг способствует росту доходов, снижению издержек производства, обмену новыми знаниями, умениями и технологиями. Это показывает, что теория подкреплена мировой практикой [18].

Кроме того, импорт является источником роста конкурентоспособности. Согласно современной модели Мелитца [24], только самые производительные фирмы отрасли выдерживают конкуренцию и выходят на мировой рынок, в результате чего происходит импорт товаров высокопроизводительных иностранных фирм. Причем, чем предприятие более производительнее, тем ниже цены оно может назначать, что увеличивает способность противостояния конкуренции.

Исследования показывают, что фирмы, которые импортируют промежуточные товары, имеют большую производительность, чем фирмы, ничего не импортирующие. Так, производительность труда российских компаний, которые импортируют некоторые комплектующие для дальнейшего собственного производства, на 20 % выше, чем производительность труда аналогичных компаний, которые не импортируют [5].

При отказе от импорта в стране будет меньше потенциальных производителей, которым не надо будет соперничать с зарубежными производителями, их технологиями, ноу-хау, совершенствовать технологии и качество своей продукции. Также разнообразие товаров увеличивает вероятность появления их новых разновидностей, что благоприятно сказывается на экономике. Однако в настоящее время в России складывается другая ситуация, доказывающая отсутствие полезности импортозамещения: глобальные санкции на молочные продукты, мясо, птицу и другие товары привели к снижению ассортимента, качества товаров и повышению цен на них. Причем эффективного импортозамещения не произошло: за два года после начала кризиса производство некоторых основных импортозамещающих продуктов почти не изменилось, а в каких-то отраслях даже упало. Например, производство рыбы упало на 5,6 %, некоторых молочных продуктов – на 1,5 %, причем производство других молочных продуктов лишь ненамного выросло (кроме сыра – здесь рост на 20 %), колбасных изделий – на 2,4 %, плодоовощных консервов – на 13,8 % (табл. 1) [20]. В результате этого в момент падения покупательной способности во время кризиса потребители получили дорогие товары не очень хорошего качества.

Таблица 1

Производство основных видов импортозамещающих пищевых продуктов в Российской Федерации

Наименование продуктов (тыс. т)	Период, год							Изменение 2016 г. к 2014 г., %
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016 (ожидаем.)	
Флодоовощные консервы, млн усл. банок	6 729	7 011	7 473	7 635	7 851	7 248	6 766	-13,8
Рыба живая, свежая или ох- лажденная	1 151	1 395	1 399	1 461	1 167	1 175	902	-22,7
Рыба (кроме сельди) соленая	33,6	33,8	42,7	46,1	39,2	33,0	30,3	-22,6
Цельномолочная продукция (в пересчете на молоко), млн т	10,9	10,7	11,3	11,5	11,5	11,7	11,9	3,4
Продукты кисломолочные, кроме сметаны и творога	2 388	2 318	2 430	2 521	2 520	2 445	2 480	-1,6

Также после введенного эмбарго Россия начала замещать недостающие товары, продовольствие и сырье товарами из стран вне санкционного списка (например, Бразилия, Белоруссия, Парагвай, Аргентина – мясная и молочная продукция). Причем, например, креветки начали поступать из Белоруссии [16], на территории которой нет моря, что говорит о поставках из других стран в Белоруссию или о креветках, выращенных в искусственных условиях (вопрос о пользе продукта является спорным) [19].

Кроме того, одним из отрицательных аспектов эмбарго и, вследствие этого – политики импортозамещения, является увеличение цен и уменьшение ассортимента товаров на агропродовольственном рынке. Так, цены на продовольствие увеличились на 15,4 % с декабря 2013 г. по декабрь 2014 г., а на сельскохозяйственные продукты – на 14,2 % за аналогичный период.

Также импортозамещение тормозит инновации, так как страна в изоляции не получает знания, новые разработки и опыт других стран. Будучи не самой инновационной страной (в международном рейтинге в августе 2016 г. Россия заняла 43-е место из 128) [7], по нашему мнению, Россия не сможет удерживать высокие позиции в области инноваций и разработок, что плохо скажется на развитии страны и росте ее экономики.

Несмотря на сложную внутреннюю ситуацию, Россия в настоящее время столкнулась с другой более важной проблемой: в структуре экспорта нет диверсификации – экспорт смещен в область сырья. Теоретические исследования показывают, что несмотря на возможное влияние импорта на структуру экспорта, импортозамещение не приведет к улучшению структуры экспорта, а приведет только к снижению эффективности экономики в целом.

Своевременная (несколько лет назад) интеграция России в мировые цепочки производства помогла бы ей обойти проблемы во время текущего кризиса и способствовала бы экономическому росту. Россия сейчас участвует в малом количестве цепочек, причем в большинстве своем на начальных этапах (основное встраивание России в цепочки – кокс, нефть и другие первичные звенья). Участие в цепочках (причем, не только на начальных этапах) поможет встроиться в международный процесс производства и стать ключевыми звеньями, без которых будет невозможно производство некоторых товаров. Для создания благоприятных условий развития отдельных звеньев необходимо снижать торговые тарифы, убирать барьеры.

Встраивание в международный процесс производства в качестве ключевых звеньев, без которых невозможно производство некоторых товаров, авторам статьи кажется очень перспективным, однако трудно реализуемым.

В заключение хочется отметить, что несмотря на небольшие положительные эффекты от импортозамещения в начале санкционного периода, после укрепления рубля в первых трех кварталах 2016 г. импортозамещение приостановилось. «Фактически закрепить временные «успехи импортозамещения» не получилось: краткосрочное преимущество, полученное рядом отраслей от падения курса рубля и введения санкций и контрсанкций, не было подкреплено преобразованиями, которые стали бы основой устойчивого роста в средне- и долгосрочном периоде» [9]. Таким образом, для улучшения текущей ситуации в стране необходимы структурные изменения в экономике. Поэтому в связи со сложившейся ситуацией импортозамещение для России выглядит неэффективным, так как инвестиционный климат в стране удручающий, экономическая политика непредсказуема, вследствие чего не хватает инвесторов, готовых вкладывать средства в российскую экономику; отечественное производство плохо развито, в результате чего нет возможности заместить зарубежные товары качественными аналогами. Следовательно, приостановление политики импортозамещения в ряде отраслей поможет организовать конкуренцию между производителями для совершенствования качества продукции и улучшения технологий, что принесет большой положительный внешний эффект.

Литература

1. Березинская О. Б., Ведев А. Л. Производственная зависимость российской промышленности от импорта и механизм стратегического импортозамещения // *Вопр. экономики*. 2015. № 1. С. 103–115.
2. Бортова Е. В., Галеев М. М., Радостева Э. М. Возможности импортозамещения в системе продовольственной безопасности России // *Науковедение*. 2015. Т. 7. № 3.
3. Вимм-Билль-Данн : офиц. сайт [Электронный ресурс]. URL: <http://wbd.ru/company/> (дата обращения: 02.10.2017).
4. Вишнякова В. С., Котилко В. В. Оценка экспортного потенциала России и зарубежных рынков // *Гос. советник*. 2016. № 4. С. 41–50.
5. Волчкова Н. А. Перспективы экспортной диверсификации // *Семь тощих лет: российская экономика на пороге структурных изменений : материалы круглого стола*. М. : Фонд «Либеральная миссия», 2016. С. 35–45.
6. Волчкова Н. А., Турдыева Н. А. Микроэкономика российского импортозамещения // *НЭА*. 2016. № 4 (32). С. 140–146.
7. Всемирная организация интеллектуальной собственности WIPO [Электронный ресурс]. URL: <http://www.wipo.int/portal/en/> (дата обращения: 19.02.2018).
8. Гнидченко А. А. Импортозамещение в российской промышленности: текущая ситуация и перспективы // *НЭА*. 2016. № 4 (32). С. 154–161.
9. Идрисов Г., Каукин А., Павлов П. Восстановление импорта инвестиционных товаров: процессы импортозамещения замедляются // *Мониторинг эконом. ситуации в России*. 2016. № 17 (35). С. 20–23.
10. Интерфакс [Электронный ресурс]. URL: <http://www.interfax.ru/business/396110> (дата обращения: 02.10.2017).
11. Карпунина Е. К., Колесниченко Е. А., Юрьев В. М. Реальные модели и инструменты импортозамещения в экономике России // *Вестн. Тамбов. ун-та. Сер. Гуманит. науки*. 2015. № 2 (142). С. 17–24.
12. Киреева Н., Сухорукова А. Импортозамещение как стратегия достижения продовольственной безопасности России: проблемы, пути решения // *Междунар. сельскохоз. журн*. 2015. № 2. С. 44–50.
13. Кормишкина Л. А., Семенова Н. Н. Импортозамещение – важнейшая стратегическая задача развития агропромышленного комплекса России // *Нац. интересы: приоритеты и безопасность*. 2015. № 8 (293). С. 2–12.
14. Миронова О. А. Импортозамещение: зарубежный опыт и уроки для России // *Эконом. науки*. 2015. № 7 (38). С. 84–87.
15. Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») по содействию импортозамещению в сельском хозяйстве на 2014–2015 годы : распоряжение Правительства РФ от 2 октября 2014 г. № 1948-р. URL: <http://government.ru/docs/15135/> (дата обращения: 02.10.2017).
16. Откуда Белоруссия берет креветки для российских прилавков // *Моск. комсомолец* [Электронный ресурс]. URL: <http://www.mk.ru/economics/2014/08/21> (дата обращения: 02.10.2017).
17. Росбалт : сайт. URL: <http://www.rosbalt.ru/business/2017/02/08/1590225.html> (дата обращения: 02.10.2017).
18. Сафронов В. В., Семькин В. А., Терехов В. П. Импортозамещение как эффективный инструмент оптимального развития рыночной экономики // *Вестн. Курск. сельскохоз. акад*. 2014. С. 2–7.
19. Семёнова Н. Н., Сундикова И. В. Российское продовольственное эмбарго: кому хуже? // *Финанс. аналитика: проблемы и решения*. 2015. № 40. С. 37–45.
20. Показатели, характеризующие импортозамещение в России // *Федер. служба гос. статистики* : сайт. URL: <http://www.gks.ru/> (дата обращения: 02.10.2017).

21. Трудовые ресурсы // Федер. служба гос. статистики : сайт. URL: <http://www.gks.ru/> (дата обращения: 02.10.2017).

22. Экономика политики импортозамещения: чего это стоит и каковы предварительные результаты? : материалы диспута АНЦЭА, апрель 2017 г. URL: <http://economytimes.ru/> ; <http://www.bbc.com/russian/features-39671210> (дата обращения: 19.02.2018).

23. Фрумкин Б. Е. Продовольственное эмбарго и продовольственное импортозамещение: опыт России // НЭА. 2016. № 4 (32). С. 162–169.

24. Melitz M. The Impact of Trade on IntraIndustry Reallocations and Aggregate Industry Productivity // *Econometrica*. 2003. Vol. 71. №. 6. P. 1695–1725.

УДК 658.5.011

Валиуллина Л. А.
Valiullina L. A.

**О РАБОТЕ КРУГЛОГО СТОЛА «БЕРЕЖЛИВОЕ ПРОИЗВОДСТВО»
ПЕРВОГО МЕЖДУНАРОДНОГО МОЛОДЕЖНОГО
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОГО ФОРУМА «НЕФТЯНАЯ СТОЛИЦА»**

**“LEAN PRODUCTION” ROUND-TABLE MEETING
THE 1ST INTERNATIONAL YOUTH FORUM OF APPLIED RESEARCH
“OIL CAPITAL”**

8–9 февраля 2018 г. в Сургуте прошел Первый международный молодежный научно-практический форум «Нефтяная столица». Основным партнером форума выступила компания ОАО «Славнефть-Мегионнефтегаз». В работе форума приняли участие более 400 российских и иностранных делегатов.

Во второй день работы форума состоялся круглый стол «Бережливое производство», организованный Институтом экономики и управления БУ ВО Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский государственный университет». Участниками круглого стола стали представители различных секторов экономики, поскольку вопросы внедрения и реализации стратегии бережливого производства актуальны и очень важны для округа.

В ходе круглого стола директором АУ «Технопарк высоких технологий» В. В. Рыжаковым были рассмотрены на примере работы Технопарка вопросы создания логически завершенной цепочки взаимосвязанных взаимодействующих повторяющихся видов деятельности с целью достижения определенных измеримых результатов и, как следствие, автоматизации бизнес-процессов в концепции бережливого производства. Миссией Технопарка как проводника самых современных идей и технологий, обеспечивающих инновационное социально-экономическое развитие Югры, является разработка и внедрение новых направлений развития инноваций в регионе, содействие формированию кадрового и научно-технического потенциала региона на основе интеграции производства, науки и бизнеса. В. В. Рыжаковым были представлены направления развития инновационной деятельности в ХМАО – Югре: построение новой цифровой экономики, основанной на инновациях; обеспечение глобальной конкурентоспособности; создание региональной системы реализации инновационных проектов; увеличение объемов производства инновационных товаров, работ, услуг; процессная модель реализации инновационных проектов.

Представитель бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа «Сургутская окружная клиническая больница» К. С. Котовскова в своем докладе отметила, что учреждение в 2016 г. сертифицировано на соответствие требованиям ГОСТ Р ИСО 9001-2015. Система менеджмента качества разрабатывалась и внедрялась медицинской организацией с 2008 г. Регламентирующим документом системы управления организационной структурой учреждения, построенной на основе процессного подхода в управлении, является руководство по качеству и стандарты организации. Организационная структура согласована с Департаментом здравоохранения ХМАО – Югры, активно внедряется программа бережливого производства (lean production), в рамках которой анализируются основные процессы предоставления медицинской помощи. Анализ проводят с целью повышения эффективности использования ресурсов больницы, как материальных, так и человеческих. Докладчик представила результаты применения принципов бережливого производства в медицинских учреждениях. В результате анализа процесса транспортировки маломобильных пациентов выявлено, что медицинская сестра уделяет около 40 % своего рабочего времени сопровождению паци-

ентов этой группы. Этот факт оказывает негативное влияние на всю остальную работу медицинской сестры. Трата большого количества времени связана с особенностями расположения зданий учреждения (учреждение представлено 15 отдельно стоящими зданиями на территории 61,5 кв. м, не снабженных теплыми переходами). После проведенного анализа было принято решение сделать подробное картирование процесса транспортировки маломобильных пациентов. При создании визуального образа информационных и материальных потоков подпроцесса выполнения диагностических исследований маломобильному пациенту в лечебно-диагностическом отделении выявлено следующее:

1. Затраты времени квалифицированного персонала на низкоквалифицированный труд (транспортировка одного маломобильного пациента) составляют в среднем 2 ч 10 мин.

2. Увеличивается нагрузка на вторую медицинскую сестру во время отсутствия первой медицинской сестры, что отрицательно сказывается на качестве и эффективности ее работы.

3. Потеря времени при осуществлении принятия заявок диспетчером, не имеющим медицинского образования. Отсутствие необходимых знаний приводит к потере времени при определении очередности транспортировки, логистики и маршрутизации, иногда ошибочным действиям всего участвующего в данном процессе персонала.

4. Нерациональное использование автомобилей и других материальных ресурсов, связанное с отсутствием системного подхода при построении логистики транспорта и сопровождающих лиц.

Усиленное внимание к этой проблеме проявилось в результате следования первому принципу управления качеством – «ориентация на потребителя». Действительно, медицинская сестра уделяет много времени пациенту маломобильной группы, тем самым совсем удаляется, в прямом смысле, от всех остальных пациентов. При подробном анализе выявлено, что при создании ценности для пациента маломобильной группы автоматически снижается ценность для всех остальных пациентов.

Все это способствовало созданию службы сопровождения маломобильной группы пациентов как отдельной структурной единицы, основной целью которой является безопасная и комфортная транспортировка маломобильных пациентов учреждения. Главным преимуществом службы стала централизация необходимых в данном процессе кадров по транспортировке маломобильных пациентов, что позволило снизить затраты на транспортировку почти в 2 раза. Услуги по транспортировке осуществляются ежедневно пятью санитарями в смену. Старшая медицинская сестра, руководящая данной службой, имеет возможность в силу своей компетентности рационально построить логистику как транспортных средств, так и сотрудников. Максимально уменьшаются затраты и неэффективное использование времени как главного ресурса.

Главной задачей сотрудников службы является осуществление безопасной транспортировки пациентов. Из-за однозадачности вся концентрация внимания происходит именно на пациенте, повышается степень безопасности и комфорта. Создается ценность для пациента без каких-либо потерь в других сопутствующих процессах. Все санитары ежегодно проходят подробный инструктаж с последующей сдачей зачета в тестовой форме, а также посредством решения ситуационных задач.

Контроль этической стороны транспортировки маломобильных пациентов легко осуществим. В отделении медицинская сестра получает обратную связь о процессе транспортировки от самого пациента, а также от родственников, которые имеют возможность иногда сопровождать пациентов. При такой оперативной работе и получении обратной связи легко проводить коррекцию процесса транспортировки маломобильных пациентов

Представитель Базы производственно-технического обслуживания и комплектации оборудованием (БПТОиКО) ОАО «Сургутнефтегаз» К. В. Ярочкин рассказал о применении и преимуществах RFID-технологий. Учитывая, что БПТОиКО является основным поставщиком материалов и оборудования для всех структурных подразделений ОАО «Сургутнефте-

газ», вопрос складской логистики стоит здесь достаточно остро. Применение данной технологии позволит упростить процесс инвентаризации и облегчить процесс управления логистическими цепями поставок материально-технических ресурсов. RFID-технологии можно использовать для автоматического оформления товарно-транспортных накладных на перевозку, для контроля за вывозом продукции с территории баз, инвентаризации имеющихся материалов и оборудования, спецодежды, автоматизации других задач складского учета.

Важным является опыт высших образовательных учреждений ХМАО – Югры. Югорский государственный университет представил темы проектов по внедрению принципов бережливого производства. Все проекты затрагивают обслуживающие службы университета. Нижневартковский государственный университет провел анализ применения принципов бережливого производства в образовательном процессе, тем самым актуализировав проект «Бережливый вуз».

Начальник отдела менеджмента качества Сургутского государственного университета Л. А. Климович представила бережливое производство на карте нефтяной отрасли и выделила локомотивы бережливых технологий в Югре: нефтяной комплекс, электроэнергетику и государственную службу, предложив систематизировать всю нормативную базу в области бережливого производства, воспользоваться опытом компаний, применивших методы бережливого производства.

В рамках реализации концепции «Бережливый регион» в Сургутском государственном университете создан базовый научно-образовательный центр по обучению бережливому производству. Реализуется проект «Разработка типовых решений внедрения и сопровождения лин-технологий в организациях образования и здравоохранения округа». Основными целями при реализации проекта является поиск методов и передовых отечественных практик гармонизации отношений «учредитель – подведомственные учреждения». Такие методы должны обеспечить синергетическое объединение действий органов государственной власти и подведомственных учреждений, привести к снижению бюджетных расходов с сохранением объема и одновременным повышением качества предоставляемых государственных услуг.

В заключение организаторами круглого стола было отмечено, что проведение такого уровня форумов является необходимым условием обучения специалистов в области бережливого производства, и приняты следующие решения:

1. Считать необходимым провести подобную дискуссию на площадках заинтересованных сторон с привлечением представителей органов власти и расширенным составом предпринимателей ХМАО – Югры в рамках популяризации и повышения эффективности реализации Стратегии социально-экономического развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры до 2020 года и на период 2030 года.

2. Считать необходимым популяризацию принципов бережливого производства среди студентов высших учебных заведений округа. Проведение конкурсов проектов в области бережливого производства на территории бюджетного учреждения высшего образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский государственный университет»

3. Считать необходимым проводить повышение квалификации путем выезда на предприятия, внедрившие полностью или частично принципы бережливого производства в своей деятельности. Данными предприятиями могут быть: бюджетное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутская окружная клиническая больница»; ОАО «Сургутнефтегаз», ООО «Газпром трансгаз Сургут», ОАО «Славнефть-Мегионнефтегаз».

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Адаменко Екатерина Алексеевна – менеджер по персоналу 1-й категории отдела по управлению персоналом ОАО «Аэропорт Сургут»; ассистент кафедры государственного и муниципального управления и управления персоналом, Сургутский государственный университет

Adamenko Ekaterina Alekseevna – HR Manager, 1 category, Human Resources Department, OJ-SC “Airport Surgut”, Assistant Professor, State and Municipal Management Department, Surgut State University

E-mail: adamenko@airsurgut.ru

Алексеев Александр Александрович – аспирант кафедры бухгалтерского учета, анализа и аудита, Сургутский государственный университет

Alekseev Aleksandr Aleksandrovich – Postgraduate, Accounting, Financial Analysis and Audit Department, Surgut State University

E-mail: break-fast@mail.ru

Антонова Надежда Леонидовна – кандидат экономических наук, доцент, Сургутский государственный университет

Antonova Nadezhda Leonidovna – PhD (Economics), Associate Professor, Surgut State University

E-mail: antonova.surgu@mail.ru

Биарсланова Аминат Рустамовна – магистр кафедры финансов, денежного обращения и кредита, экономист 1-й категории отдела организации труда и заработной платы, Сургутский государственный университет

Biarslanova Aminat Rustamovna – Master of Science, Finance, Money and Credit Department, Accountant, 1 category, Department for organization and remuneration of labour, Surgut State University

E-mail: amina.biarsl@yandex.ru

Безуевская Валерия Александровна – кандидат педагогических наук, проректор по развитию, Сургутский государственный университет

Bezuevskaya Valeria Aleksandrovna – PhD (Education), Vice-rector on Development, Surgut State University

E-mail: bezuevskaiya_va@surgu.ru

Богдан Елена Сергеевна – руководитель центра карьеры, аспирант, Сургутский государственный университет

Bogdan Elena Sergeevna – Director, Career Development Center, Postgraduate, Surgut State University

E-mail: bogdan-es@mail.ru

Валиуллина Лайсан Ахматовна – кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента и бизнеса, Сургутский государственный университет

Valiullina Laisan Akhmatovna – PhD (Economics), Associate Professor, Management and Business Department, Surgut State University

E-mail: laisan79@mail.ru

Грошев Александр Романович – доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры финансов, денежного обращения и кредита, Сургутский государственный университет

Groshev Aleksandr Romanovich – Doctor of Science (Economics), Professor, Finance, Money and Credit Department, Surgut State University

E-mail: 79180063605@yandex.ru

Джавадов Рамиз Джавад оглы – доктор философии по экономике, доцент кафедры экономики, Азербайджанский государственный экономический университет, г. Баку

Javadov Ramiz Javad ogly – PhD (Economics), Associate Professor, Economics Department; Azerbaijan State University of Economics, Baku

E-mail: ramizjavad@gmail.com

Зубарева Любовь Витальевна – доктор экономических наук, профессор кафедры бухгалтерского учета, анализа и аудита, доцент, Сургутский государственный университет

Zubareva Lyubov Vitalyevna – Doctor of Science (Economics), Professor, Accounting, Financial Analysis, and Audit Department, Associate Professor, Surgut State University

E-mail: zlv@mail.ru

Каратаев Алексей Сергеевич – доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой финансов, денежного обращения и кредита, Сургутский государственный университет

Karataev Aleksey Sergeevich – Doctor of Science (Economics), Professor, Head, Finance, Money and Credit Department, Surgut State University

E-mail: karataev86@mail.ru

Кауфман Наталья Юрьевна – кандидат экономических наук, доцент кафедры государственного, муниципального управления и управления персоналом, Сургутский государственный университет

Kaufman Natalya Yuryevna – PhD (Economics), Associate Professor, State and Municipal Management Department, Surgut State University

E-mail: ntlrus@gmail.com

Климова Виктория Вячеславовна – студент, Сургутский государственный университет

Klimova Viktoriya Vyacheslavovna – Student, Surgut State University

E-mail: yajevika1996@mail.ru

Колосова Ольга Геннадьевна – кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента и бизнеса, Сургутский государственный университет

Kolosova Olga Gennadyevna – PhD (Economics), Associate Professor, Management and Business Department, Surgut State University

E-mail: kog@fu.surgu.ru

Кузнецова Марина Евгеньевна – кандидат педагогических наук, доцент кафедры государственного, муниципального управления и управления персоналом, Сургутский государственный университет

Kuznetsova Marina Evgenyevna – PhD (Education), Associate Professor, State and Municipal Management Department, Surgut State University

E-mail: 2marinak@gmail.com

Латышева Ангелина Сергеевна – магистрант, Сургутский государственный университет

Latysheva Angelina Sergeevna – Master’s Degree Student, Surgut State University

E-mail: Latyshevaangelina@mail.ru

Лукиянчина Елена Владимировна – преподаватель, Сургутский государственный педагогический университет

Lukiyanchina Elena Vladimirovna – Lecturer, Surgut State Pedagogical University

E-mail: baigysheva89@bk.ru

Мягкова Анастасия Геннадьевна – магистрант, Сургутский государственный университет

Myagkova Anastasiya Gennadyevna – Master’s Degree Student, Surgut State University

E-mail: nastya-myagkova1994@mail.ru

Павлова Алена Денисовна – магистрант, Сургутский государственный университет

Pavlova Alena Denisovna – Master’s Degree Student, Surgut State University

E-mail: antonova.surgu@mail.ru

Паклинова Наиля Наильевна – ассистент кафедры государственного, муниципального управления и управления персоналом, Сургутский государственный университет

Paklinova Nailya Nailiyevna – Assistant Professor, State and Municipal Management Department, Surgut State University

E-mail: npaklinova@mail.ru

Подшивалова Екатерина Алексеевна – студент, Сургутский государственный университет

Podshivalova Ekaterina Alekseevna – Student; Surgut state University

E-mail: ekaterina.podshivalova.96@mail.ru

Серова Наталья Александровна – кандидат экономических наук, старший научный сотрудник, Институт экономических проблем им. Г. П. Лузина Кольского научного центра РАН, г. Апатиты

Serova Natalya Aleksandrovna – PhD (Economics), Senior Researcher; Luzin Institute for Economic Studies of the Kola Science Centre, Russian Academy of Sciences, Apatity

E-mail: serova@iep.kolasc.net.ru

Татаринцев Вячеслав Александрович – кандидат технических наук, доцент, доцент Учебно-научного института транспорта, Брянский государственный технический университет

Tatarintsev Vyacheslav Aleksandrovich – PhD (Engineering), Associate Professor, Scientific Training Institute of Transport, Bryansk State Technical University

E-mail: v_a_t52@mail.ru

Татаринцева Ирина Вячеславовна – кандидат экономических наук, доцент кафедры промышленной логистики, Московский государственный технический университет им. Н. Э. Баумана (Национальный исследовательский университет)

Tatarintseva Irina Vyacheslavovna – PhD (Economics), Associate Professor, Industrial Logistics Department; Bauman Moscow State Technical University

E-mail: irik_05@mail.ru

Фейзуллаев Мушфиг Ахад оглы – кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента и бизнеса, Сургутский государственный университет

Feizullaev Mushfig Akhad ogly – PhD (Economics), Associate Professor, Management and Business Department, Surgut State University

E-mail: feyzullaev@bk.ru

Цыкура Мария Георгиевна – заместитель директора по финансам ООО «Новые технологии», преподаватель кафедры экономики и налогообложения, аспирант, Сургутский государственный университет

Tsykura Maria Georgievna – Deputy Director for Finance, ООО “New Technologies”, Lecturer, Economic Theory and Taxation Department, Postgraduate, Surgut State University

E-mail: TsykuraM@yandex.ru

Чуланова Оксана Леонидовна – доктор экономических наук, профессор кафедры управления персоналом, доцент, Сургутский государственный университет

Chulanova Oksana Leonidovna – Doctor of Science (Economics), Professor, Personnel Management Department, Associate Professor, Surgut State University

E-mail: chol9207@mail.ru

Шайхутдинова Дилара Радиковна – старший преподаватель Института экономики и управления, Сургутский государственный университет

Shaikhutdinova Dilara Radikovna – Senior Lecturer, Institute of Economics and Management, Surgut State University

E-mail: shaixytdinova@yandex.ru

Ширинкина Елена Викторовна – кандидат экономических наук, доцент кафедры государственного, муниципального управления и управления персоналом, Сургутский государственный университет

Shirinkina Elena Viktorovna – PhD (Economics), Associate Professor, State and Municipal Management Department, Surgut State University

E-mail: shirinkina86@yandex.ru

Щевьёва Вера Александровна – старший преподаватель кафедры экономики в энергетике и промышленности, Национальный исследовательский университет «Московский энергетический институт»

Shchevyeva Vera Aleksandrovna – Senior Lecturer, Economics in Power Engineering and Industry Department; National Research University “Moscow Power Engineering Institute”

E-mail: verampej@yandex.ru

Щевьёва Любовь Сергеевна – студент экономического факультета, Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова

Shchevyeva Lyubov Sergeevna – Student, Economics Department, Lomonosov Moscow State University

E-mail: liubov.shchevyeva@yandex.ru

Правила направления, рецензирования и опубликования материалов авторов

«Вестник Сургутского государственного университета» – рецензируемый научный журнал, издается с 2013 г., 4 раза в год. Основное содержание журнала представляет собой оригинальные научные статьи.

Издание публикует статьи по 3 отраслям науки (по 4 группам специальностей):

03.00.00 Биологические науки (03.02.00 Общая биология, 03.03.00 Физиология);

08.00.00 Экономические науки;

12.00.00 Юридические науки.

Полные тексты статей размещаются в бесплатном доступе на сайте surgu.ru и в базе данных Научной электронной библиотеки на сайте elibrary.ru, сведения о публикуемых материалах включаются в Российский индекс научного цитирования (РИНЦ).

Издание осуществляет рецензирование всех поступающих в редакцию статей, соответствующих тематике журнала, с целью их экспертной оценки. Все рецензенты являются признанными специалистами по тематике рецензируемых материалов и имеют в течение последних 3 лет публикации по тематике рецензируемой статьи. Рецензии хранятся в издательстве и в редакции издания в течение 5 лет. Редакция издания направляет авторам представленных материалов копии рецензий или мотивированный отказ, а также обязуется направлять копии рецензий в Министерство образования и науки Российской Федерации при поступлении в редакцию издания соответствующего запроса. Тип рецензирования – одностороннее слепое (анонимное) рецензирование (рецензент знает фамилии авторов, авторы не знают фамилию рецензента). По итогам рецензирования принимается решение о возможности публикации представленной статьи.

Редакция оставляет за собой право сокращения и редактирования статей. В случае направления рукописи на доработку исправленная статья (электронный вариант) должна быть возвращена в редакцию не позднее чем через неделю.

Недопустимо предоставление в редакцию статей, опубликованных ранее либо направленных в другие издания.

Статьи, не соответствующие требованиям, не рассматриваются.

Для всех категорий авторов публикации бесплатны.

Статья представляется в редакцию в электронном варианте.

Статья и сведения об авторах должны быть представлены в разных файлах, которые передаются вложением в электронное письмо, отправленное по адресу: chalova_ap@surgu.ru. Название файла должно содержать фамилию автора (Иванов_статья.doc; Иванов_сведения.doc).

Все авторы должны предоставить **информацию о себе на русском и английском языках**:

- фамилия, имя, отчество (полностью);
- ученая степень (если есть);
- звание (если есть);
- должность;
- место работы (без аббревиатур);
- электронный адрес.

Образец оформления сведений об авторе

Иванова Анна Ивановна – кандидат филологических наук, доцент кафедры общего языкознания, Сургутский государственный университет

Ivanova Anna Ivanovna – PhD (Philology), Associate Professor, Department of General Linguistics, Surgut State University

E-mail: ivanova@mail.ru

В файле, содержащем информацию об авторе, также должны быть указаны:

- специальность (название и шифр по классификации ВАК);
- контактные телефоны;
- требуется ли печатная версия журнала (да/нет);
- если нужна печатная версия – адрес с почтовым индексом.

Образец

08.00.05 Экономика и управление народным хозяйством

628412, Сургут, ул. Университетская, д. 7, кв. 32

89221234567

печатная версия журнала требуется

Объем статьи: от 10 000 до 20 000 печатных знаков с пробелами (для статей по экономике – от 15 000 до 30 000 печатных знаков с пробелами), включая аннотацию, ключевые слова, библиографию и иллюстрации.

Структура статьи

1. Фамилия (полностью), имя, отчество (инициалы) автора на русском и английском языках (полужирным курсивом, по правому краю).
2. Название статьи (аббревиатура в названии недопустима) на русском и английском языках (жирным шрифтом, по центру). Точка после названия не ставится.
3. Аннотация статьи на русском и английском языках (до 8 строк). Слово «аннотация» не пишется. Использование аббревиатур не допускается.
4. Ключевые слова (3–6 слов, для статей по экономике – 5–15 слов) на русском и английском языках.
5. Текст статьи (обоснование актуальности проблемы, основная часть, выводы, предложения).
6. Литература (пристатейный библиографический список источников, на которые автор ссылается в тексте).

Название статьи, аннотация, ключевые слова и сведения об авторах должны быть переведены профессиональным переводчиком.

Оформление статьи

Текст статьи набирается в программе Microsoft Office Word, шрифт TimesNewRoman, кегль 14, интервал 1, поля 2 см, абзацный отступ 1,25 см.

Все страницы рукописи должны иметь сквозную нумерацию.

Использование цветных заливок и выделений не допускается.

Все сокращения и аббревиатуры, кроме общепринятых, должны быть расшифрованы при первом упоминании.

Единицы измерения даются в соответствии с Международной системой СИ.

На все таблицы, схемы и иллюстрации должна быть сделана ссылка в тексте с указанием их номера.

Образец оформления статьи

Филиппова Н.А.
Filipova N.A.

**ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО КОРЕННЫХ НАРОДОВ
В ПАРЛАМЕНТЕ И ВНЕ ПАРЛАМЕНТА:
РОССИЯ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ**

**INDIGENOUS REPRESENTATION
IN PARLIAMENT AND OUTSIDE PARLIAMENT:
RUSSIA AND FOREIGN EXPERIENCE**

В статье предложен сравнительный анализ современных институтов публичного представительства коренных народов, их эволюция и особенности в сравнении с институтами представительства иных национальных меньшинств. Определены перспективы использования таких институтов в субъектах Российской Федерации.

This author proposes a comparative analysis of modern institutions for public representation of indigenous peoples, their evolution, and especially, in comparison with other institutions for national minorities' representation. It defines the prospects of such institutions' operation in the Russian Federation.

Ключевые слова: коренные народы, публичное представительство, парламент, консультативный совет.

Keywords: indigenous peoples, public representation, parliament, an advisory board.

При подготовке иллюстративного материала следует учесть, что рисунки, графики, диаграммы, фотографии должны быть только черно-белыми. Рисунки и схемы, выполненные в Word, должны быть сгруппированы внутри единого объекта, иначе при изменении границ страницы элементы могут смещаться. В диаграммах должны быть подписаны оси координат (при наличии), указаны единицы измерения, объяснены все условные обозначения. При создании таблиц и диаграмм в Excel обязательно прилагается исходный файл в формате .xls.

В подписях рисунков шрифт 10, жирный, точки нет, выравнивание по центру. В примечаниях к рисункам и таблицам шрифт 10, обычный, выравнивание по ширине.

Образец оформления таблицы

Таблица 1

Классификация научных исследований

Наименование	Характеристика
Фундаментальное	Направлено на изучение общих соотношений между феноменами, на познание реальности без учета практического эффекта от применения знаний
Прикладное	Проводится в целях получения знания, которое должно быть использовано для решения конкретной практической задачи
Монодисциплинарное	Проводится в рамках отдельной науки
Междисциплинарное	Предусматривает сотрудничество представителей разных областей в решении комплекса проблем (социологии, антропологии, этологии и др.) и проводится на стыке нескольких научных дисциплин

Образец оформления рисунка

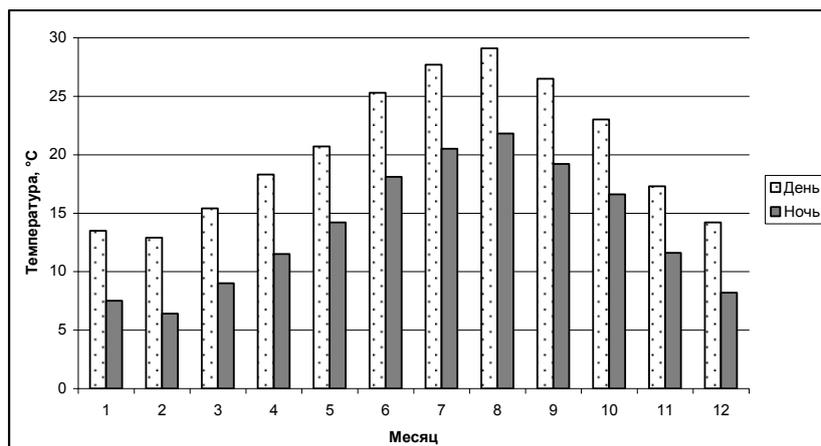


Рис. 1. Средняя температура воздуха (г. Барселона)

У каждой публикуемой научной статьи должен быть приставленный библиографический список, содержащий сведения о других документах, цитируемых, рассматриваемых или упоминаемых в тексте статьи, оформленные в соответствии с требованиями к затекстовым библиографическим ссылкам, предусмотренными ГОСТ Р 7.0.5–2008.

Источники приводятся в алфавитном порядке. Упорядочение изданий осуществляется по первой букве первого слова библиографического описания. Если первая буква повторяется – соблюдается алфавит второй, третьей и последующих букв. Источники на иностранных языках указываются в конце списка.

Образец оформления списка литературы

Литература

1. Ковшиков В. А., Глухов В. П. Психолингвистика: теория речевой деятельности : учеб. пособие для студентов педвузов. М. : Астрель ; Тверь : АСТ, 2006. 319 с. (Высшая школа).
2. Паринов С. И., Ляпунов В. М., Пузырев Р. Л. Система Соционет как платформа для разработки научных информационных ресурсов и он-лайн сервисов // Электрон. б-ки. 2003. Т. 6, вып. 1. URL: <http://www.elbib.ru/index.phtml? page=elbib/rus/journal/2003/part1/PLP/> (дата обращения: 25.11.2006).
3. Карпов В. П. Освоение газовых и нефтяных ресурсов Ямала в 1960-80-е годы // Горные ведомости. 2007. № 12. С. 80-93.

Библиографические ссылки в тексте статьи выделяют квадратными скобками, указывая номер источника в списке литературы (например, [2]). Если ссылку приводят на конкретный фрагмент текста документа, в отсылке указывают порядковый номер источника и страницы, на которых помещен объект ссылки, сведения разделяют запятой: [10, с. 81]. Если отсылка содержит сведения о нескольких затекстовых ссылках, группы сведений разделяют запятой: [1, 3, 14].

Образцы оформления библиографических ссылок

10. Валукин М. Е. Эволюция движений в мужском классическом танце. М. : ГИТИС, 2006. 251 с.
8. Содержание и технологии образования взрослых: проблема опережающего образования : сб. науч. тр. / Ин-т образования взрослых Рос. акад. образования ; под ред. А. Е. Марона. М. : ИОВ, 2007. 118 с.
12. Ефимова Т. Н., Кусакин А. В. Охрана и рациональное использование болот в Республике Марий Эл // Проблемы региональной экологии. 2007. № 1. С. 80–86.
11. Лешкевич И. А. Научное обоснование медико-социальных и организационных основ совершенствования медицинской помощи детскому и подростковому населению г. Москвы в современных условиях : дис. ... д-ра мед. наук. М., 2001. 76 с.
7. Канарский Д. И. Успех как механизм конституирования социальной реальности (социально-философский анализ) : автореф. дис. ... канд. филос. наук. Хабаровск, 2000. 23 с.
2. О рынке ценных бумаг : федер. закон Рос. Федерации от 22 апр. 1996 г. № 39-ФЗ : принят Гос. Думой Федер. Собр. Рос. Федерации 20 марта 1996 г. : одобр. Советом Федерации Федер. Собр. Рос. Федерации 11 апр. 1996 г. // Рос. газ. – 1996. – 25 апр.
1. Приемопередающее устройство : пат. 2187888 Рос. Федерация. № 2000131736/09 ; заявл. 18.12.00 ; опубл. 20.08.02, Бюл. № 23 (II ч.). 3 с.
4. ГОСТ Р 7.0.4–2006. Издания. Выходные сведения. Общие требования и правила оформления. М., 2006. II, 43 с. (Система стандартов по информ., библиотеч. и изд. делу).

Библиографическая ссылка на издание, имеющее более трех авторов

5. Логинов С. И., Басова О. Н., Ефимова Ю. С., Гришина Л. И. Физическая активность человека как фактор адаптации к условиям Югорского Севера // Физиологические механизмы адаптации человека : материалы Всерос. науч.-практ. конф. 26 октября 2010 г. Тюмень: Лаконика, 2010. С. 34–36.

Указываются фамилии **всех** авторов такого документа в том порядке, в котором они перечислены в исходном тексте.

Библиографические ссылки на электронные ресурсы

1. Дирина А. И. Право военнослужащих Российской Федерации на свободу ассоциаций // Военное право : сетевой журн. 2007. URL: <http://www.военноеправо.ru/node/2149> (дата обращения: 19.09.2007).
9. О жилищных правах научных работников [Электронный ресурс] : постановление ВЦИК, СНК РСФСР от 20 авг. 1933 г. (с изм. и доп., внесенными постановлениями ВЦИК, СНК РСФСР от 1 нояб. 1934 г., от 24 июня 1938 г.). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Переводчик:

М.О. Бенская

Редактор:

Л. И. Манаева

Верстка

О. Н. Медведковой

Фото на обложке

Татьяны Букиной

Оригинал-макет подготовлен в Издательском центре СурГУ.

Тел. (3462) 76-30-66.

Отпечатано в Издательском центре СурГУ.

Адрес учредителя, издателя и типографии:

бюджетное учреждение высшего образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

«Сургутский государственный университет»,

628412, Ханты-Мансийский автономный округ – Югра, г. Сургут, пр. Ленина, 1.

Тел. (3462) 76-31-79.

Подписано в печать 04.04.2018. Дата выхода в свет 20.04.2018. Формат 60×84/8.

Усл. печ. л. 15,8. Уч.-изд. л. 13,2. Тираж 120. Заказ № 17.

Цена свободная.