

## **СЕКЦИЯ «ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ»**

### **Оценка деятельности службы управления персоналом**

**Абрамов Константин Юрьевич**

*аспирант факультета государственного управления,*

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия*

*E-mail: kosty\_a@inbox.ru*

Многие компании обращаются к вопросу оценки деятельности службы управления персоналом. В основном это связано с усилением значимости службы управления персоналом в компаниях и с ростом бюджетов этого подразделения. Основное внимание уделяется определению показателей оценки деятельности службы управления персоналом [1, 2].

Многие специалисты в области управления персоналом выделяют три эволюционных этапа развития этой службы [3]:

- работа с кадрами;
- управление персоналом;
- управление человеческими ресурсами.

Для каждого этапа развития службы управления персоналом разным будет и подход к оценке деятельности. На первом этапе (работа с кадрами) основной критерий оценки – наличие или отсутствие проблем в организации. Если у компании нет текущих проблем с персоналом, то деятельность службы управления персоналом в целом оценивается положительно. На этапе управления персоналом главный критерий оценки деятельности службы управления персоналом – уровень стандартизации основных действий службы управления персоналом. На этапе управления человеческими ресурсами при оценке деятельности службы управления персоналом учитывается уровень стандартизации выполнения основных функций и деятельность по развитию сотрудников компании.

Еще одной проблемой, возникающей при оценке деятельности службы управления персоналом, является сложность оценки качественной составляющей работы этого подразделения.

Ключевым вопросом при оценке деятельности службы управления персоналом является выбор показателей оценки. В западных компаниях в качестве основных показателей деятельности службы управления персоналом обычно используются процент фонда оплаты труда в себестоимости продукции, уровень социальной обеспеченности и удовлетворенности персонала. В российских компаниях в качестве основных показателей деятельности службы управления персоналом обычно выступают оценка непосредственного руководителя, показатели общей результативности компании, и показатели роста основных показателей деятельности фирмы по сравнению с аналогичными показателями за прошлый год. В настоящее время все большее количество компаний уходит от оценки результативности к оценке эффективности деятельности службы управления персоналом, а именно к оценке результата деятельности с учетом произведенных затрат. При этом для оценки деятельности службы управления персоналом желательно учитывать особенности самой компании, что подразумевает включение в конечную оценку специальных, индивидуальных для каждой компании показателей. На основе анализа специальной литературы [2, 4] можно указать наиболее общие тенденции в выборе показателей при оценке деятельности как компании в целом, так и отдельных ее подразделений:

1. Уменьшение роли финансовых показателей в общей оценке.
2. Увеличение роли показателей, ориентированных на общество и человека.

На этом основании можно сделать вывод об актуальности исследований в области оценки деятельности службы управления персоналом. Разработка системы показателей, позволяющей объективно и всесторонне оценить деятельность службы управления персоналом, окажет положительную роль в развитии и повышении роли служб управления персоналом в компаниях.

## Роль органов государственного управления и МСУ в развитии толерантности у молодежи в РТ.

*Алимова Алсу Нурисламовна*

*студентка V курса*

*Казанский Государственный Технологический Университет, Казань, Россия*

*Факультет Управления, Экономики и Права*

*E-mail: [alimchic@mail.ru](mailto:alimchic@mail.ru)*

Республика Татарстан считалась образцом межконфессиональной толерантности в 1990-гг [1, с.195]. Во многом этому способствовала взвешенная политика республиканского руководства [2, с.130–139]. Однако сейчас, в связи с довольно напряженной межэтнической обстановкой в России, проблемы, имевшие латентный характер, начинают выходить на поверхность. Татарстан – республика, где проживают множество национальностей, но самыми многочисленными являются русские и татары [3], поэтому именно последние в большей степени влияют на состояние межэтнических отношений в Татарстане.

Между тем, ситуация в мире такова, что необходимость урегулирования межэтнических отношений в каждой стране является очевидной. Особенно это касается этнически смешанных стран и регионов, последним из которых является Татарстан. Исследования, проведенные в Татарстане [4] выявили существование довольно позитивного образа татар и русских друг о друге. Однако исследование, проведенное автором в молодежной среде<sup>1</sup> указывает на латентную опасность возникновения проблем по отношению к мигрантам. Большинство молодых людей смущает факт прибывания в республику «чужих», в основном из-за занятия последними рабочих мест. Молодежь наиболее неприязненно относится к китайцам, корейцам, и выходцам из Кавказа, Турции и Средней Азии. Последних 30% молодежи определяет только как «кавказскую национальность», в отношении которой 11% молодых людей, преимущественно татар, настроена агрессивно.

Другая область конфликтности – это преобладание татар в политическом руководстве страны [5]. Данный факт смущает преимущественно русскую часть опрошенных. Вероятно, в социальной мобильности определенную роль играет социальная принадлежность к «титальной» нации [6, с.124], что может отрицательно сказаться на национальных отношениях. Ситуация усугубляется также тем, что положительные изменения в национальной политике Татарстана чувствует большинство молодежи, в основном в отношении развития и поддержки только татарской культуры. Понятно, что в последнее время руководство республики старается проводить политику развития татарской культуры в связи с видимой аккультурацией татарской нации (исследование показывает, что лишь 8% опрошенной молодежи свободно владеет татарским языком, и только 37% придерживаются традиций своей культуры).

Несмотря на довольно спокойную внешнюю межэтническую обстановку в Татарстане, внутри республики все не так гладко: почти каждый четвертый опрошенный сталкивался с агрессией по поводу своей национальности; в местных СМИ фигурирует информация о проникновении ваххабизма и распространение его в республике среди молодежи [7]; возникают конфликтные ситуации между русскими и татарами [1, с.195–196].

Проблемы нетерпимости желательно решать на стадии их возникновения, или проводить профилактические меры – так считают больше половины опрошенной молодежи, так же как и основную роль в области формирования культуры толерантности они отдают государству. В Татарстане не наблюдается конкретной озабоченности органов государственной власти по поводу существования интолерантности в молодежной среде. Между тем, 70% опрошенной молодежи считают необходимым проведение мер по развитию толерантности.

По опросам [1, с.107] первостепенная роль в формировании толерантных отношений и обеспечении прав человека отдается неправительственным правозащитным организациям, аппарату Уполномоченного по правам человека, системе школьного и высше-

---

<sup>1</sup> Исследование было проведено автором в течение двух лет (2005-2006 гг.) в школах и ВУЗе Казани. Количество опрошенных – 335 чел, все данные основаны на результатах данного исследования

го образования, культуре, СМИ. На последнем месте – органы государственной власти, религиозные организации и др. Среди первоочередных мер, которые должны предпринимать вышеперечисленные структуры является «...создание толерантного климата в регионах, в частности в молодежно-студенческой среде...» [1, с.108]

В связи с этим, а так же с тем, что большая часть молодежи готова непосредственно принимать участие в мероприятиях по развитию толерантности, так как считают, что именно молодые люди является наиболее интолерантной социальной группой в республике, существует необходимость разработки программы по развитию культуры толерантности в молодежной среде.

Исследование показало, что при формировании культуры толерантности в молодежной среде необходимо учитывать два основных момента: проведение мероприятий должно проходить в формах, интересных молодежи и молодежь должна непосредственно участвовать и являться организаторами мероприятий. Вероятно, это будет в какой – то степени повторением опыта Макаренко [8]. Мероприятия могут быть такими как летний лагерь, тренинги, дискотеки, демонстрации, организаторами которых будет являться непосредственно молодежь. Например, автором при поддержке одной из партий республики был разработан проект летнего лагеря, который предполагается организовать на базе ВУЗа, где студенты смогут совместить летний отдых с тренингами и разнообразными играми по развитию толерантности.

Безусловно, здесь необходима поддержка органов государственного управления, в частности Министерства по делам молодежи и спорту и Министерства образования. Роль последнего особенно важна, так как реализация принципов толерантности теснейшим образом связана с системой образования. Содержательно организованное и методически поставленное изучение религиозной культуры может значительно расширить кругозор учащихся, обогатить их сознание новыми ценностями и смыслами. [1, с. 246]. Исследование этнического самосознания<sup>2</sup> показывают, что в молодежной среде существует миф о том, что якобы терроризм вытекает из исламского вероучения. Это создает латентную опасность, так как «религиозное невежество верующих – равно как православных и мусульмане – создает питательную почву для религиозного экстремизма» [9].

Таким образом, молодежь Татарстана осознает необходимость развития культуры толерантности и готова идти на культурный диалог с поддержкой органов государственной власти.

### Литература.

1. Толерантность. (2004) Научное издание. Общ. ред. М. П. Мчедлова, М.
2. Воронцова Л., Филатов С. (1998) Татарстанское евразийство: евроислам плюс европравославие // Дружба народов, № 8
3. <http://forum.tatar.info> По данным переписи 2002 года: татар – 52,9%, русских – 39,5%.
4. <http://www.kazanfed.ru/authors/abdrakhmanov/publ6/> Республика Татарстан. Модель этнологического мониторинга. Категория 6. Контакты и стереотипы.
5. Мансурова Г.М. (1995) Динамика ротации политических элит РФ и РТ (начало 90-х гг.). Региональные элиты и общество: Материалы республиканской научно-практической конференции. Казань.
6. Арутюнян Ю.В., Дробижеева Л.М, Сусоколов А.А. (1999) Этносоциология. М.
7. См. например [http://www.ng.ru/regions/2004-12-24/4\\_tatarstan.html](http://www.ng.ru/regions/2004-12-24/4_tatarstan.html)
8. Макаренко А.С. (1988) Педагогическая поэма. М.
9. Кураев А., диакон. (2003) Лекарство от экстремизма // Известия, 14 января.

<sup>2</sup> Данное исследование также проводилось автором в рамках первого, упомянутого в начале.

## Политика региональных органов исполнительной власти в рамках современной федеративной реформы в России

*Алябьева Елена Сергеевна*

*аспирантка факультета государственного управления*

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия*

*E-mail: [aliabieva@mail.ru](mailto:aliabieva@mail.ru)*

В последнее время федеративные отношения в России претерпели серьезные изменения. Начиная с конца 90-х годов в России предприняты широкомасштабные меры по укреплению «властной вертикали», снижению уровня децентрализации государственной власти, противостоянию дезинтеграционным процессам в федеративных отношениях. На первоначальном этапе федеративной реформы решение этих задач было возложено на институт полномочных представителей Президента. Заставляет задуматься тот факт, что уже на том этапе было принято решение об урегулировании проблемы централизованным способом – воздействовать сверху, из федерального центра. Однако создание промежуточного звена между федеральной и региональной властью не привело к ожидаемому эффекту. Прежде всего не была продумана система контроля за работой полномочных представителей, – это вело к тому, что в их работе нередко собственные интересы начинали брать верх над интересами федерального центра. С другой стороны, деятельность полпредов по проведению федеральной политики в субъектах часто сталкивалась с активным сопротивлением со стороны губернаторов, которые не всегда поддерживали решения федеральной власти. Еще одним инструментом федеративной реформы стал процесс укрупнения регионов. Здесь, казалось бы, федеральный центр обратил внимание на тенденции, происходящие в самих регионах, но уже после получения первых результатов (объединенные Пермская область и Коми-Пермяцкий автономный округ образовали новый субъект Федерации – Пермский край), даже не успев сделать их качественную оценку, по мнению некоторых экспертов, федеральный центр уже понес политические убытки. Появление на политическом поле сильных лидеров крупных, сильных экономически и, в некоторых случаях, способных самостоятельно развивать отношения в международном пространстве субъектов, может повлиять не только на расстановку сил на политической арене, но и привести к потере федеральным центром контроля за развитием событий.

Обсуждение происходящих изменений шло на всех уровнях государственной власти. Незаметным для широкой публики, но ощутимым для «федеральной» элиты стало обращение десяти дальневосточных губернаторов к Президенту, в котором говорилось, что поправки к федеральному законодательству, принятые Государственной Думой в рамках реформы по разграничению полномочий, «фактически изменяют государственное устройство России, отменяют федеративные принципы ее построения и заявленный в Конституции статус социального государства». Кроме того, В.В.Путина не могла не волновать негативная реакция масс на проводимые социальные реформы, которую вполне могли использовать в своих политических интересах оппозиционно настроенные губернаторы. В этой ситуации он решил действовать, предложив меры, позволяющие взять под личный контроль весь губернаторский корпус. Таким образом, основным, и пока последним по времени, элементом федеративной реформы стало изменение законодательства о порядке избрания главы исполнительной власти субъекта Российской Федерации. Согласно новому Федеральному закону от 11 декабря 2004 г. № 159-ФЗ, «гражданин Российской Федерации наделяется полномочиями высшего должностного лица субъекта Российской Федерации (руководителя высшего исполнительного органа государственной власти субъекта Российской Федерации) по представлению Президента Российской Федерации законодательным (представительным) органом государственной власти субъекта Российской Федерации в порядке, предусмотренном настоящим Федеральным законом и конституцией (уставом) субъекта Российской Федерации». Это положение Закона не только изменило систему формирования исполнительных органов субъекта Российской Федерации, но и кардинально повлияло на систему взаимоотношений между федеральным и региональным уровнями государственной власти.

Принятию этого закона предшествовала встреча Президента со всеми представителями политической элиты России, где в рамках процесса обеспечения единства государственной власти и последовательного развития федерализма Президент сделал заявление о переходе к новой системе «выборов» губернаторов. На тот момент многие главы субъектов восприняли это заявление достаточно сдержанно и воздерживались от оценок. После вступления закона в силу – на региональном уровне было заметно снижение политической активности глав субъектов и только через некоторое время в Администрацию Президента стали поступать первые «прошения» о получении доверия Президента на управление субъектом. Сначала процесс шел неактивно, но через некоторое время *осмелевшие* главы субъектов, увидев в большинстве случаев положительные результаты, активизировались так, что Администрация Президента даже не успевала отвечать на эти запросы в определенные законом сроки.

Необходимо отметить, что современный этап развития федерализма можно определить, как переходный, который характеризуется незавершенностью структурирования, конфликтностью, противоречиями между Федерацией и ее частями. Постепенное отдаление глав регионов от принятия государственно-важных политических решений (изменение порядка формирования Совета Федерации, образование Государственного Совета Российской Федерации, как совещательного органа, новое распределение полномочий между Федеральным центром и субъектами), понижение роли губернаторов со статуса политиков федерального уровня до хозяйственников, которые должны разобраться с механизмами управления внутри субъекта, все это приводит к совершенно новым структурам взаимоотношений как между центром и субъектом, так и между региональными элитами в отдельно взятом субъекте Федерации.

## **Ценообразование на рынке недвижимости**

*Аничкин Кирилл Сергеевич*

*студент факультета вычислительной математики и кибернетики*

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия*

*E-mail: anichkin.kirill@gmail.com*

1. Анализ ценообразования на рынке коммерческой недвижимости в 2005 году, краткий обзор рынка.

В настоящее время рынок недвижимости является привлекательным для инвесторов. Российская экономика продолжает активно развиваться. В 2005 году все ведущие рейтинговые агентства повысили кредитный рейтинг России, высокие цены на энергоносители и профицит российского бюджета подкрепляют оптимизм экспертов.

### **1.1 Офисные помещения**

В 2005 году московский офисный рынок достиг рекордного оборота: сумма купленных и арендованных офисных площадей по итогам года увеличилась на 27% по сравнению с предыдущим годом. Спрос по-прежнему превышает предложение. Основным фактором роста ставок аренды является рост качества предлагаемых на рынке офисных площадей. Продолжается стабилизация темпов роста уровня арендных ставок и цен продажи. С начала 2005 года ставки аренды на оба класса помещений выросли в среднем на 9–11 %. Цены продаж помещений класса А увеличились незначительно, так как компании в основном предпочитают арендовать офисы данного класса. В зданиях класса В, где помещения продают несколько чаще, чем в классе А, рост цен продажи все так же равен 1–1,5 % ежемесячно.

Фактически класс А является локомотивом рынка офисной недвижимости, и рынок прирастает в основном за счет более дорогих и качественных зданий.

### **1.2 Торговые помещения**

Сегмент торговой недвижимости сохраняет высокую доходность и инвестиционную привлекательность. Благоприятные макроэкономические показатели функционирования российской экономики и повышение уровня жизни населения способствуют динамичному развитию столичного и региональных рынков торговой недвижимости как по количественным, так и по качественным характеристикам.

В 2005 году наблюдался высокий уровень активности на рынке торговой недвижимости. Арендные ставки в торговых центрах в Центральном округе росли, тем временем как в других округах они стремительно снижались.

В настоящий момент стоимость аренды помещений в торговых центрах, находящихся в пределах Садового кольца, составляет 1000–3000 долл./кв. м в год (без учета НДС и операционных расходов).

Рост ставок аренды в центральном деловом округе составил около 19%, что объясняется снижением уровня свободных помещений до 0.73%. Ставки же в других районах, напротив снизились до 650 долл. США за м<sup>2</sup> в год с 974 долл. США за м<sup>2</sup> в год в сентябре, что объясняется сегментацией рынка.

### 1.3 Складская и промышленная недвижимость

Развитие потребительского рынка и розничной торговли создает значительный неудовлетворенный спрос на качественные складские площади и тем самым стимулирует развитие рынка складской недвижимости и логистики. В 2005 году на рынке складской недвижимости наблюдалось активное строительство. Уровень арендных ставок в классах А и В+ в целом не претерпел изменений и остановился на отметке 150–160 долл./кв. м в год. Вероятно, до конца нынешнего года ставки будут стабильными. Вместе с тем намечается тенденция к изменению подходов к ценообразованию, что может косвенно повлиять на плавное снижение ставок. За счет вывода из налогооблагаемой базы операционных платежей можно прогнозировать уменьшение размеров суммарных арендных платежей на 5–10 %. Доля незанятых площадей в 2005 году оценивалась на уровне 2% для складских помещений класса А, 4% для класса А – и около 6% для класса В на рынке Москвы и Московской области.

### 2. Специфика ценообразования на рынке недвижимости.

Российский рынок недвижимости начинает обретать цивилизованные формы, формируется его необходимая инфраструктура. Поэтому все большее значение приобретает правильное определение цены объекта недвижимости.

В рыночной экономике система ценообразования основывается на ряде бесспорных положений (все имеет цену, цены устанавливаются на рынке в результате свободной конкуренции, через спрос-предложение, цены играют ключевую роль в достижении экономического равновесия). Цена – денежное выражение стоимости объекта недвижимости с точки зрения типичных субъектов рынка, на конкретную дату продажи, исходя из варианта его наилучшего использования.

На процесс ценообразования оказывает влияние специфика рынка недвижимости.

Основными особенностями рынка являются:

- локализация (абсолютная неподвижность; зависимость цены от местоположения);
- вид конкуренции (несовершенная конкуренция);
- степень открытости (сделки носят частный характер, публичная информация часто неполная и неточная);
- оформление сделок (больше юридических сложностей, ограничений и условий).

Процесс ценообразования на рынке недвижимости подвержен влиянию других факторов:

- факторы государственного регулирования рынка (нормативные акты, регулирующие сделки купли – продажи; налоговое законодательство, регулирующее сделки с недвижимостью);
- общеэкономическая ситуация (производство национального дохода; занятость населения; состояние торгового бизнеса; притоки, оттоки капитала; рост доходов населения);
- микроэкономическая ситуация (экономическое развитие региона; перспективы его развития; притоки капитала в регион, оттоки капитала из региона);
- социальное положение в регионе (отношение к частному, иностранному капиталу; устойчивость политики администрации региона; уровень безработицы)
- природные условия в регионе (экологическое положение в регионе; наличие развитой инфраструктуры).

Цену объекта недвижимости также определяют нематериальные (неосязаемые) факторы. Примером влияния нематериальных факторов может быть общее впечатление от объекта недвижимости. Внутреннее оформление здания может быть средним, однако, хорошее впечатление, произведенное его внешним оформлением, может быть очень



важным для покупателя. Другим примером неосязаемого фактора может быть хорошая репутация застройщика. При оценке необходимо учитывать потенциальные потребности и желания типичного покупателя.

Теоретической основой процесса определения цены объекта является система оценочных принципов, логически разделяемых на четыре группы:

- принципы, основанные на представлениях потенциального собственника (принцип полезности; принцип замещения; принцип ожидания);
- принципы, вытекающие из процесса эксплуатации недвижимости (принцип вклада; сбалансированности; разделения);
- принципы, обусловленные действием рыночной среды (принцип спроса и предложения; конкуренции; соответствия; изменений внешней среды);
- принцип лучшего и наиболее эффективного использования.

На вышеперечисленных принципах базируются три фундаментальных подхода к оценке недвижимости: доходный, сравнительный и затратный подход.

### **Социальные технологии в управлении развитием муниципального образования (на примере города Тюмени).**

*Анпилова Александра Владимировна*

*сотрудник и соискатель кафедры Маркетинга и Муниципального управления*

*Тюменский государственный нефтегазовый университет, Россия*

*E-mail: anpilova\_alex@mail.ru*

В настоящее время в рамках проводимой в Российской Федерации политики демократизации управления особое значение приобретает перераспределение властных полномочий с уровня государственного на уровень муниципальный. Поскольку основной целью муниципального управления является создание благоприятных условий для жизни местного населения, то механизм ее реализации будет представлять собой совокупность действий, направленных на решение уже существующих и прогноз возникающих проблемных зон и ситуаций. Таким образом, муниципальное управление – своеобразный представитель граждан страны, их интересов, проблем и сложностей перед государством.

Однако в России возможности муниципальной власти в решении актуальных социально-экономических задач существенно ограничены. Связанные строгими рамками закона, зачастую не успевающим своевременно регулировать стремительно изменяющееся положение дел в стране, органы муниципального управления оказываются не в силах и, в некоторых ситуациях, не в праве адекватно реагировать, используя инновационные приемы и методы, не предусмотренные высшей властью. Поэтому актуальным становится изыскание дополнительных возможностей для решения многих важных социальных проблем. Подобным дополнительным резервом в качестве субъекта местной власти можно выделить местное сообщество, обладающее значительным потенциалом в выявлении и решении назревающих в муниципальном образовании проблем.

Самое важное, чем обладает местное сообщество – это масса идей и вариантов преодоления сложившихся трудностей и огромное желание и готовность эти идеи реализовать. Назревающая необходимость воплощения действенных способов разрешения сложившейся в социальной сфере негативной ситуации привела органы местной власти к пониманию неотвратимости развития партнерских отношений с обществом, проявляющихся в двустороннем диалоге с организованной общественностью.

Для эффективной реализации социального партнерства местного сообщества и муниципальной власти необходимы функционирующие социальные механизмы, а также результативная «технологизация» этих механизмов. Разработка и преобразование различных социальных проектов в социальные технологии позволит перейти на качественно новый этап социального управления, от социальной поддержки к социальному развитию.

В данном контексте понятие социальной технологии приобретает особую значимость, заключающуюся в качественно ином способе управления муниципальным образованием. Актуальность избранной тематики обусловлена намеченным политикой государства переходом к формализации процесса социального управления с точки зрения эффективности механизмов его осуществления, что позволит достигнуть или, по крайней мере, прибли-

зиться к социальному благополучию общества, являющемуся в соответствии с конституционной нормой целью построения социально ориентированного государства.

Следует отметить, что понятие социальных технологий начало разрабатываться в 80-х годах XX века. Исследователями, заложившими основы глубокой разработки феномена социальной технологии, считаются ученые Н. Стефанов и М. Марков, а также В.Г. Афанасьев и К. Поппер. Впервые они обосновали применимость понятия технологии к социальной сфере, рассмотрели проблемы социальной технологии, ее связи с общественными науками и социальным управлением. Однако, предлагаемое направление не получило действенного результата, поскольку так и не смогло быть реализовано комплексно в проводимой в то время политике государств.

В настоящий момент значение социальной технологии получило новое развитие в трудах российских и зарубежных исследователей, в силу практической, законодательно закрепленной, возможности применения в условиях доработки и интерпретации к реалиям существующих условий управления.

Таким образом, основной целью работы явилась оптимизация использования социальных технологий в управлении развитием муниципального образования. Исследование проводилось на примере конкретного муниципального образования – города Тюмени и представило собой анализ теоретических аспектов социальных технологий и практические разработки действующих, но недостаточно адаптированных к условиям управления данным муниципальным образованием, технологий.

Социальными технологиями, заслуживающими внимания применительно к городу Тюмени, автор избрал муниципальный социальный заказ и муниципальный грант. Интерес эти технологии привлекли в силу повышенного внимания организованной общественности. С одной стороны эти технологии функционируют в настоящее время. Разработаны и адаптированы для Тюмени они были несколько лет назад. С другой стороны, несмотря на заметные практические результаты, общественность недостаточно знакома с данными видами технологий и неудовлетворенна их действием. В связи с этим положением, автор провел анализ и сопутствующее ему исследование, для разработки рекомендаций, способных адаптировать механизм технологий для эффективного функционирования в городе Тюмени.

Заключения и рекомендации, вынесенные в рамках работы, являются практической моделью адаптации рассмотренных социальных технологий. Создают реальные предпосылки реализации гражданского участия в процессе управления развитием своего муниципального образования.

### **Взаимодействие некоммерческих организаций и органов власти в контексте административной реформы в РФ**

*Антоникова Ника Александровна*

*аспирантка факультета государственного управления*

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Россия, Москва*

В октябре 2005 года была одобрена Концепция административной реформы в Российской Федерации в 2006–2008 годах, которая ознаменовала переход к новому этапу реформирования системы государственного управления.

На первом этапе административной реформы, проходившем в 2003–2004 годах, активное участие институтов гражданского общества не требовались, т.к. в этот период по большей части происходило упорядочение функций органов власти всех уровней, а также разграничение полномочий и предметов ведения между федеральной, региональной и муниципальной властью. Фактически, данный этап больше имел дело с внутренней эффективностью деятельности органов государственной власти.

На втором этапе административной реформы ставятся радикально новые задачи повышения эффективности деятельности органов исполнительной власти, повышения качества и доступности государственных услуг, а также ограничения вмешательства государства в экономическую деятельность субъектов предпринимательства. Решение этих задач невозможно без построения системы обратной связи с конечным получателем



услуг, то есть населением и организациями, а также без эффективной независимой системы оценки и мониторинга хода административной реформы.

Таким образом, особенностью второго этапа реформы является то, что для решения обозначенных выше задач необходимо активное участие институтов гражданского общества, в частности, различных некоммерческих организаций. Это позволит не только организовать независимый мониторинг реформы, но и привлечь заинтересованные группы к разработке государственной политики по отдельным вопросам, а также использовать потенциал некоммерческих организаций для продвижения и популяризации целей реформ среди населения, т.е. организовать просветительскую работу.

Одним из важнейших направлений совместной работы является участие институтов гражданского общества в разработке административных регламентов. Соответствующий раздел содержится в проекте методических рекомендаций по разработке административных регламентов исполнения государственных функций и административных регламентов предоставления государственных услуг. Он предполагает, что независимая экспертиза регламентов будет проводиться Общественной Палатой Российской Федерации, Советом при Президенте Российской Федерации по содействию развитию институтов гражданского общества и правам человека, Общероссийской общественной организацией «Российский союз промышленников и предпринимателей (работодателей)», Торгово-промышленной палатой Российской Федерации, Общероссийской общественной организацией малого и среднего предпринимательства «ОПОРА России», другими саморегулируемыми и **иными организациями**, осуществляющими свою деятельность в соответствующей сфере.

Предполагается также, что некоммерческие организации будут принимать участие и в мониторинге применения этих регламентов. И если раньше еще шли споры о том, будет ли такой мониторинг носить характер аутсорсинга, то сейчас совершенно ясно, что это будет отдельный, полностью независимый от органов государственной власти процесс. Наиболее важным он станет при проведении реформы на уровне субъектов федерации и муниципалитетов, так как именно они являются конечными поставщиками основных услуг населению.

Еще одним важным моментом для некоммерческих организаций является возможность участвовать в реализации заказов на выполнение работ и оказание услуг для государственных и муниципальных нужд в соответствии с Федеральным законом от 21 июля 2005 г. № 94-ФЗ "О размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд". Этот закон позволяет органам власти всех уровней привлекать к исполнению так называемого «социального заказа» (то есть закупку товаров и услуг государством в интересах населения за счет средств соответствующих бюджетов) и некоммерческие организации. Возможно, это поможет повысить эффективность оказания некоторых финансируемых из бюджета государственных услуг, а также сократить расходы на них.

Таким образом, существующее законодательство позволит принять участие в административной реформе самому широкому кругу заинтересованных институтов гражданского общества: от экспертных организаций до обществ защиты прав потребителей и негосударственных организаций, оказывающих услуги населению.

В связи с этим встает вопрос о том, готовы ли органы исполнительной власти и негосударственные некоммерческие организации к полноценному сотрудничеству? На наш взгляд, в этой сфере существует целый ряд проблем, в первую очередь, доступ к необходимой информации о деятельности органов власти всех уровней. Также очевидно, что большинство региональных некоммерческих организаций недостаточно компетентны, чтобы проводить адекватную экспертизу и мониторинг решений органов власти; а традиционные представления о некоммерческих организациях у рядового чиновника сводятся к знанию того, что большинство из них живет на деньги западных фондов. Еще одной проблемой является то, что развитие некоммерческого сектора по стране настолько неравномерно, что в некоторых субъектах федерации это может стать причиной если не провала, то очень низкой эффективности мероприятий административной реформы.

Это ставит перед государством ряд задач по *содействию развитию институтов гражданского общества*, что нашло свое отражение в Программе социально-экономического развития Российской Федерации на среднесрочную перспективу (2006 – 2008 годы).

## Государственное регулирование рынка ценных бумаг

*Афони́на Анна Олеговна*

*аспирантка факультета государственного управления*

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия*

*e-mail: Afonina\_A@mail.ru*

Быстрое развитие мирового финансового рынка, развитие электронных технологий способствуют тому, что большинство стран стремится, вне зависимости от степени развития экономики, создать такую модель регулирования рынка ценных бумаг, которая лучше адаптирована к существующим условиям. Государственное регулирование рынка ценных бумаг играет важную роль не только для развития фондового рынка, но и для развития экономики всей страны. Недостаточное развитие фондового рынка, главным образом в результате отсутствия эффективного механизма государственного регулирования, приводит к ухудшению инвестиционного климата, недоверию потенциальных инвесторов.

В мире можно выделить две модели регулирования рынка по степени жесткости предписаний для деятельности на нем. Так, в ряде стран система регулирования фондового рынка основывается на жестких, детальных правилах и формальных процедурах, жестком контроле за их соблюдением (США), другим странам свойственно наряду с жесткими предписаниями, использование неформальных договоренностей, традиций, переговоров по разрешению сложных ситуаций (Великобритания, Швейцария). Модель регулирования фондового рынка для того или иного государства не является заданной раз и навсегда, она, как правило, может модифицироваться в зависимости от изменений финансово-экономической конъюнктуры.

В 1990-е годы в Российской Федерации в основу системы регулирования рынка ценных бумаг была положена модель, базирующаяся на детально проработанных сводах правил и жестком контроле за их соблюдением, как в США. В соответствии с Федеральным законом «О рынке ценных бумаг», заложившим основу регулирования отношений, возникающих при выпуске и обращении эмиссионных ценных бумаг, особенности создания и деятельности профессиональных участников фондового рынка России, государственное регулирование осуществляется посредством установления обязательных требований к деятельности эмитентов и профессиональных участников рынка ценных бумаг и ее стандартов, государственной регистрации выпусков эмиссионных ценных бумаг и проспектов эмиссии, контроля за соблюдением эмитентами законодательства при проведении эмиссии, лицензирования профессиональной деятельности на фондовом рынке, создания системы защиты прав владельцев ценных бумаг и контроля за соблюдением их прав эмитентами и профессиональными участниками рынка ценных бумаг, запрещения и пресечения предпринимательской деятельности на данном рынке без соответствующей лицензии.

Система регулирования российского рынка ценных бумаг имеет свои особенности. Так, характерной ее чертой является активное вмешательство государства и слабый надзор, а также противоречия в законодательных основах функционирования фондового рынка. Недостатком российского законодательства в этой сфере является то, что в нем, в отличие от зарубежного, где санкции за нарушения на рынке ценных бумаг содержатся в законах о ценных бумагах, недостаточно разработаны подобные меры ответственности и санкции, отсутствуют реальные механизмы воздействия на нарушителей законодательства.

Единый орган по регулированию финансовых рынков был создан в соответствии с Указом Президента Российской Федерации «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти» от 9 марта 2004г., на основании которого была упразднена Федеральная комиссия по рынку ценных бумаг и создана Федеральная служба по финансовым рынкам. Новому государственному органу, находящемуся в ведении Правительства РФ, были переданы функции по контролю и надзору ФКЦБ, функции по контролю и надзору в сфере финансовых рынков упраздняемых Министерства труда и социального развития РФ и Министерства РФ по антимонопольной политике и поддержке предпринимательства, функции по контролю в сфере аудиторской деятельности Министерства финансов РФ и функции по контролю деятельности бирж. Основными задачами Федеральной службы по финансовым рынкам являются обеспечение стабильности работы российского финансового рынка, повышение его эффективности и привлека-

тельности для инвестиций, в том числе повышение прозрачности рынка и снижение инвестиционных рисков.

Федеральную службу по финансовым рынкам нельзя считать классическим примером мегарегулятора, поскольку вне ее прямого влияния остаются страховые компании, аудиторы и банки. В настоящее время регулирование, контроль и надзор на финансовом рынке осуществляется рядом федеральных органов исполнительной власти, в их числе – ФСФР (по отношению ко всем небанковским организациям-профучастникам финансового рынка), Министерство финансов (регулирование по отношению к страховым организациям), Центральный Банк (по отношению к банковской системе). Но уже в разработанной ФСФР Стратегии развития финансового рынка РФ на 2005 – 2008 гг., предусматривается создание единого регулирующего органа (мегарегулятора) и передача ряда полномочий по регулированию финансового рынка саморегулируемым организациям.

Методы регулирования фондового рынка в значительной степени влияют на состояние рынка ценных бумаг. Поэтому проблемы, существующие на данном рынке, и способы их решения отражают состояние регулятивной системы фондового рынка и определяют направления государственного регулирования.

Так, на российском фондовом рынке остается ряд неразрешенных проблем: манипуляции, использование инсайдерской информации, многочисленные конфликты интересов в деятельности менеджмента, инвестиционных аналитиков, концентрация собственности в крупных пакетах акций, доминирование на рынке корпоративных ценных бумаг акций предприятий топливно-энергетического сектора, низкая ликвидность акций основного числа компаний перерабатывающего сектора экономики, невысокий уровень корпоративного управления, низкая активность на рынке ценных бумаг физических лиц в качестве инвесторов. Одной из наиболее острых проблем рынка ценных бумаг является нарушение прав акционеров и инвесторов. Для лучшей защиты их прав в России необходима серьезная доработка законодательства, регулирующего отношения инвесторов и менеджмента акционерных обществ. Также необходима для обеспечения эффективной работы рынка доработка налогового законодательства.

Для повышения инвестиционной привлекательности российских компаний, решения существующих проблем государством предпринимается ряд мер. Так, например, совершенствуется нормативно-правовая база по регулированию рынка ценных бумаг: за манипулирование ценами, незаконное использование средств инвесторов и инсайдерской информации поправками в Уголовный кодекс предусматривается уголовная ответственность, помимо этого были приняты изменения в законах «О рынке ценных бумаг» и «Об акционерных обществах» (внесенные изменения в эти законы направлены на повышение уровня прозрачности и раскрытия информации, что должно привести в России к уменьшению нарушения прав инвесторов).

Таким образом, государственное регулирование фондового рынка направлено на то, чтобы способствовать выполнению этим рынком своей важнейшей функции, которой является перераспределение денежных средств для обеспечения развития экономики. В связи с этим государством разрабатывается законодательная база, нормы функционирования и концепция развития фондового рынка, осуществляется надзор за финансовым состоянием инвестиционных институтов, создается система информационного обеспечения инвесторов о состоянии рынка ценных бумаг, а также обеспечения защиты инвесторов от недобросовестных действий на рынке и потерь.

## **Управление знаниями как инструмент корпоративного роста**

***Балаиов Евгений Леонидович***

*аспирант факультета государственного управления,*

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Россия, Москва*

Общемировое экспоненциальное развитие бизнес процессов и эволюция форм организационных форм является логичным следствием развития управленческих и информационных технологий.

Совершенной формой организации бизнеса становится корпорация. Согласно одной из распространенных гипотез (соответствует континентальной системе права) корпорация – это коллективное образование, организация, признанная юридическим лицом,

основанная на объединенных капиталах (добровольных взносах) и осуществляющая какую-либо социально-полезную деятельность. В рамках определения можно выделить следующие признаки корпорации:

1. наличие юридического лица;
2. институциональное разделение функций управления и собственности;
3. коллективное принятие решений собственниками и (или) наемными управляющими.

Мы видим, что в число корпораций, согласно закону, включены акционерные общества, товарищества (полные, коммандитные), хозяйственные объединения (концерны, ассоциации, холдинги), производственные и потребительские кооперативы, коллективные, арендные предприятия, а также государственные предприятия и учреждения.

В англо-саксонской системе права понятие корпорации более сужено и основной формой выступает Акционерное общество. Большинство международных корпораций организованы в форме акционерных обществ, основной целью которых является увеличение стоимости и роста активов компании в интересах акционеров и всего общества. Корпорации «вынуждены» постоянно думать о развитии и именно в их рамках разрабатываются и внедряются лучшие управленческие технологии и технические инновации, способствующие росту компании.

Особо ценным управляемым ресурсом и фактором конкурентного преимущества для компаний становится система внутренних знаний, полученных из внешней среды и внутреннего опыта компании, управление которыми получило название «управление знаниями» («knowledge management»). Качественная организация и управление системой знаний в компании является одним из важных факторов корпоративного роста.

Исходя из целей корпорации, можно определить критерии корпоративного роста:

- Рост котировок ценных бумаг компании на фондовом рынке, что приводит к росту стоимости компании и прибыли инвесторов;
- увеличение объема продаж компании, выход компании на новые рынки сбыта продукции;
- снижение совокупных издержек и рисков компании;
- информационная прозрачность и подотчетность компании, увеличение инвестиционной привлекательности;
- рост инновационных и научно – технических открытий компании;
- совершенствование организационной структуры корпорации, системы управления и внутренних бизнес процессов.

В соответствии с теорией фазовых трансформаций в управлении, созданной в 1972г. Л. Грейнером и совершенствованной компаний BCG( Boston consulting Group), существует 5 стадий в системе корпоративного управления и показывает важность развития компетенции компании в области управления нематериальными активами, и в частности – управлении знаниями:

1. Фаза управления бизнес-идеями. Этап основания компании, создание и развитие коммерчески выгодной идеи развития. Нет организационных ролей, решения принимаются коллегиально. Предприятие имеет *пузырьковую* структуру, определенные подразделения отсутствуют. Важны знания, опыт и компетенции всех сотрудников. Этап становления стратегии, корпоративной культуры и команд, бизнес процессы носят сетевой характер.

2. Фаза управления функциями – стадия формализации и построения структур. Собственных знаний у основателей не хватает, требуемые для развития функции начинают выполнять наемные специалисты.

3. Фаза управления процессами – стадия делегирования и диверсификации. Суть систем управления на этой стадии – объединение персонала по признаку результата деятельности. В работе П. Друкера этот принцип носит название «управление по целям».

4. Стадия управления сетями – стадия координации. Управление бизнес процессами дочерних компаний корпорации. Формирование систем знаний компании, основанных на корпоративной культуре, развитие брендов, экспансия на новые рынки.

5. Стадия управления нематериальными активами – стадия синергии и сотрудничества. Управление переходит в фазу создания альянсов и управление интеллектуальной

собственностью. Самая активная стадия управления знаниями. Компания осознала необходимость накопления внутреннего опыта компании и систематизированного управления внешней информацией. *Управление знаниями* – это создание условий для выявления, сохранения и эффективного использования знаний и информации внутри компании. Стратегия, направленная на предоставление вовремя нужных знаний тем сотрудникам корпорации и за ее пределами (партнеры, государство), для которых эти знания необходимы для повышения эффективности деятельности компании.

Внутри корпораций, как западных, так и российских, создаются отделы, ответственные за управление знаниями. Центральное звено системы – информационно – аналитический отдела или «центр знаний». Отдел формируется из представителей отдела управления человеческими ресурсами (HR) и специалистов департамента информационных технологий (IT). В задачи отдела входит составление «карт знаний», кастомизация информации, создание корпоративных порталов, разработка и проведение обучающих программ, создание мотивационных программ, стимулирующих обмен необходимыми знаниями между сотрудниками. Часто «центр знаний» компании входит в департамент внутренних коммуникаций или управление по развитию бизнеса и возглавляется одним из Вице-президентов компании (в международных компаниях – Chief Knowledge Officer).

Управление знаниями – это не одна конкретная технология, а новый уровень управления компанией, способствующий развитию бизнеса и стимулирующий корпоративный рост.

### **Технологии мотивации демографического поведения: Россия и зарубежный опыт**

***Барбасов Андрей Александрович***

*аспирант факультета государственного управления*

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия*

*E-mail: bav-m@rambler.ru*

При определении мероприятий демографической политики нужен индивидуальный подход для каждой отдельно взятой страны. Из-за угрозы перенаселения преимущественно в Азии есть государства, правительства которых обеспокоены темпами роста населения и заинтересованы в их снижении, как это происходит в Китае и Индии. Но большинству стран Европы и особенно России грозит другая опасность — вследствие сокращения численности населения встает вопрос о государственной безопасности страны.

В настоящее время социально-демографическая политика в различных формах проводится во многих странах мира. Ее содержание, цели, масштабы, методы осуществления могут быть разными, поскольку существенно различаются и демографическое состояние, и тенденции социально-экономического развития стран. В то же время анализ применяемых в разных странах технологий мотивации демографического поведения и последствий их внедрения является необходимым элементом разработки эффективной социально-демографической политики в России.

Озабоченность демографическими тенденциями стала особо проявляться в 1930 — 40-х гг., и некоторые страны Европы приступили к осуществлению мер по стимулированию рождаемости.

В настоящее время правительство Франции обеспокоено невысоким уровнем рождаемости и его влиянием на старение населения. Здесь активно поощряется рождение третьего и четвертого ребенка, предусмотрены единовременные пособия на рождение ребенка в сумме 260% основной зарплаты на первого и 717% на каждого последующего ребенка; отпуск по беременности оплачивается в размере 90% зарплаты. Предоставляются жилищные льготы и ссуды, 90% которых погашается при рождении четвертого ребенка.

Правительство Италии считает, что изменять демографические тенденции путем «прямого и специфического вмешательства» неприемлемо, хотя и здесь остро стоит проблема старения населения. Одна из целей семейной политики правительства — улучшение положения женщин и забота о семье. Пособия семьям здесь выплачиваются в зависимости от дохода. Учащимся детям выплачиваются пособия до 25 лет.

В Бельгии уровень рождаемости не обеспечивает простое воспроизводство населения (суммарный коэффициент рождаемости равен 1,5), поэтому государство осуществ-

ляет широкий круг мер в рамках семейной политики. Это: выплата пособий, снижение налогов, субсидии на жилье и обучение детей и др. Пособия увеличиваются в зависимости от возраста ребенка – в 14 лет пособие в три раза больше, чем на ребенка до четырех лет, а если ребенок учится, то пособие выплачивается до 25 лет. Единовременное пособие при рождении первого и второго ребенка выдается в три и два раза больше, чем на третьего и каждого последующего.

Правительство Греции, где также падает рождаемость, поощряет увеличение размера семьи: пособия на четвертого и пятого ребенка примерно в 10–12 раз больше, чем на первого.

В США специальная общегосударственная демографическая политика не проводится. В то же время в стране проводится активная социальная и семейная политика, в этом направлении действуют около 80 программ. Социальные проблемы каждый штат решает в отдельности по своему усмотрению.

Иная ситуация в настоящее время сложилась в Азии. Несколько лет назад лидеры Китая осознали, что неконтролируемый рост населения в будущем чреват осложнениями для развития страны. Была поставлена четкая цель — семья с одним ребенком. Чтобы достичь ее, была разработана программа поощрений и наказаний. К поощрениям относятся:

- выплата ежемесячных пособий семьям, имеющим только одного ребенка;
- преимущества при устройстве на работу для единственного ребенка в семье;
- преимущества семьям с одним ребенком при обеспечении жильем;
- привилегированное медицинское обслуживание родителей, у которых единственный ребенок — девочка (в Китае предпочитают мальчиков и обычно продолжают заводить детей, пока не родится хотя бы один сын).

Санкции за чрезмерное количество детей включают:

- возвращение семьей сумм, полученных за первого ребенка, в случае рождения второго;
- выплата «налога» за второго ребенка;
- более высокая плата за питание для второго ребенка;
- отсутствие декретного отпуска и оплаты медицинских расходов, предоставляемых при рождении первого ребенка.

Такие меры позволили Китаю добиться резкого снижения суммарного коэффициента рождаемости с 4,5 в середине 1970-х гг. до 2,6 в 1982 г. и 1,92 в начале XXI в.

Хотя программой однодетной семьи охвачено только 25% населения Китая (преимущественно городские семьи), есть и отрицательные результаты реализации этой программы — оказалось, что к 2030 г. на «брачном рынке» Китая будет ощущаться нехватка невест.

Кроме Китая политику государственного ограничения рождаемости проводят Бангладеш, Индонезия, Шри-Ланка, ряд других азиатских и латиноамериканских стран.

Однако, несмотря на принимаемые меры, прогнозные расчеты, сделанные специалистами ООН, свидетельствуют, что численность населения планеты в ближайшие десятилетия будет расти, и в 2050 г. может достигнуть 9,32 млрд. чел. В таком быстром мире от грамотной целенаправленной демографической политики Российского государства зависит не только сохранение численности населения России в долгосрочной перспективе, но и существование самой Российской Федерации.

## **Современный этап развития проектного менеджмента в России и за рубежом**

***Баранская Анна Николаевна***

*студентка факультета государственного управления*

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Россия, Москва*

*E-mail: [anna\\_baranskaya@mail.ru](mailto:anna_baranskaya@mail.ru)*

Последние годы широкую популярность в менеджменте как в России, так и за рубежом получил проектный подход. Следует отметить, что проекты сами по себе существуют в управлении с древности. В качестве классического примера реализации проекта можно привести строительство пирамид в Древнем Египте. В таком виде проектный



подход просуществовал вплоть до XX века. Толчком к его развитию послужила сама идея «менеджмента», а затем и потребность в сохранении и увеличении эффективности и продуктивности организации. При этом менеджеры еще не относились к некоторому растянутому во времени процессу как к проекту [1,3].

Особенно важным и переломным моментом в развитии проектного подхода в управлении, ознаменовавшим переход к новому этапу развития проектного менеджмента, послужило развитие сетей, информационных технологий и т.п. Впервые проектный подход был использован в американской программе Navy's complex Polaris и в программе NASA Apollo в 50 – 60гг. XX века. Безусловно, проектный подход, на основе которого тогда разрабатывались названные выше программы, это был не проектный менеджмент в современном понимании. В то время проект считался лишь дополнением к каким-то действиям, причем лишь техническим дополнением. Другими словами, проект оказывал техническую поддержку управлению [3].

Позже, на рубеже XX – XXI вв. появилась «человеческая» сторона проектов. Как раз в это время стали разрабатываться различные подходы, техники и инструменты, затрагивающие не только управление машинами, но и управление людьми. Безусловно, эта трансформация напрямую связана с изменившимися парадигмами как в жизни, так и в управлении. В это время пришло и понимание того, что уже сформировавшиеся принципы проектного менеджмента могут быть применены не только в крупных проектах в таких областях, как, например, инфраструктура, но и в создании «интеллектуальных» проектов, например во внедрении новых административных систем, в области инноваций различного рода, в области культурных изменений и т.п. [2,3]

В настоящий момент проектный менеджмент вступил в своем развитии в новый этап. Это было обусловлено переходом к процессному подходу в управлении, а также к связанным с ним матричной и сетевой организационными структурами. В настоящее время проектный подход применяется в области государственного управления, в бизнесе и в некоммерческих организациях, постоянно разрабатываются новые методики и технологии. [2,3,6]

Что же касается развития проектного менеджмента в мире, хотелось бы отметить, что описанный выше современный этап соответствует организациям, базирующимся в развитых странах. У таких организаций есть доступ к новейшим методикам, исследованиям, литературе в области проектного управления. Другие организации, а это в основном те, которые находятся в развивающихся странах или в странах третьего эшелона, такого доступа к информации не имеют. Это отражается на распространенности проектного менеджмента в мире в целом. Его значимость в управлении варьируется в зависимости от региона. Например, в африканских странах, за исключением, конечно, Южной Африки, о проектном менеджменте говорить даже не приходится. Внедрение проектного менеджмента в управление напрямую зависит от финансирования проекта и организации, осуществляющей его реализацию, например Мировой банк или транснациональная корпорация. Это приводит нас также к такому вопросу: «Насколько распространена современная проектная деятельность зависит от экономической и политической свободы в обществе, в котором индивиды свободны и мотивированы внедрять лучшие практики в управлении своей организации или обществом?» Согласно Расселу Архивальду, скорее всего, к 2008г. проектный менеджмент совершенно не будет распространен в странах Африки, а также в других развивающихся странах. [3,6]

Переходя к вопросу развития проектного менеджмента в России, следует сказать, что в настоящий момент понятие «проект» и «проектный менеджмент» широко фигурирует в средствах массовой информации, в различной литературе по управлению и т.д. Но в России в это понятие вкладывается несколько другой смысл. Слово «проект» стало очень модным, а проектная деятельность – престижной. Но, в лучшем случае, российское понимание проекта находится на уровне, соответствующем 50–60гг. XX века для развитых стран. В связи с этим слово проект постоянно фигурирует со словосочетанием «информационные технологии». Более того, российские менеджеры не стремятся перенимать западные практики проектного менеджмента и/или разрабатывать свои. Даже крупные западные компании, работающие в России, практически не обучают своих сотрудников методикам проектного менеджмента. В результате, российские менеджеры считают себя специалистами в этой области, имея лишь некоторые отрывочные знания.

Так, например, нераспространенность в России, по сути дела, самого популярного и эффективного подхода, такого, как подход логического фреймворка (ПЛФ), объясняется тем, что российские менеджеры просто не знакомы с ним. Они используют в своей работе только продукт ПЛФ – матрицу логического фреймворка, причем используют ее по принуждению западного донора или инвестора. Это и вызывает в работе российских менеджеров огромное количество ошибок, которые в совокупности не приводят к конечному желаемому результату. При этом создается видимость знания подхода, а российские менеджеры в противовес всем мировым специалистам в проектном управлении утверждают, что ПЛФ является абсолютно не эффективным. [4,5] Россия в проектном менеджменте является любителем, нежели профессионалом. Конечно же это не означает, что абсолютно все компании, работающие в России, относятся к проектному менеджменту подобным образом. Но действительность такова, что можно констатировать факт, что большинство российских компании, а также часть западных даже крупных компаний находятся именно на любительской позиции в этой области.

Тем не менее, настоящие специалисты по проектному менеджменту являются одними из самых востребованных. Это связано не только с постепенным переходом российского бизнеса к процессному подходу (хотя таких организаций не много, это в основном крупные или транснациональные компании с базированием не в России), но и с развитием проектного подхода в государственном управлении и с потребностями некоммерческого сектора.

Таким образом, проектный подход в управлении развивался на протяжении веков и даже тысячелетий. На современном этапе развития проектный менеджмент накопил огромное количество эффективных методик и техник, которые широко востребованы во многих странах мира. В России проектный подход также получил широкое распространение, но не как эффективный подход в управлении, а в общей массе, скорее, как нечто престижное, пришедшее к нам с Запада. Это и объясняет и некоторые проблемы в организациях, и некоторые противоречия с западными донорами и инвесторами, и даже в некоторых случаях простое непонимание российских и западных менеджеров друг друга. Российским менеджерам необходимо пересмотреть свою позицию по отношению к проектному менеджменту для того, чтобы избежать новых ошибок и идти вместе с передовыми компаниями в ногу со временем.

### Литература

1. Н. Сычев «Проектный подход» // «Бизнес-журнал» № 14, 2005;
2. Russell D. Archibald “Project Management State of the Art”, 2004;
3. R. Max Wideman “The Future of Project Management”, AEW Services, 2001;
4. Bill Jackson “Designing Projects and Project Evaluations Using: The Logical Framework Approach”, The World Conservation Union, 1997;
5. CIVICUS Civil Society Toolkits;
6. Материалы портала [www.4PM.com](http://www.4PM.com)

### Методы минимизации негативных проявлений микрополитики в организации

*Баринов Денис Александрович*

*студент факультета государственного управления*

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия*

Уже давно стало общим местом положение о том, что персонал организации является ее ценнейшим ресурсом. Человеческий капитал выступает одним из важнейших факторов достижения целей организации. Парадокс заключается в том, что персонал является источником как основных достижений компании, так и ее главных проблем. Организация – это не только «сознательно формализованная структура ролей и постов»[1]. Любая компания – это собрание отдельных индивидов, чье поведение и взаимоотношения являются «частью большой системы социальных взаимосвязей, в которой единичная, построенная по формальному типу организация является лишь подсистемой»[2]. Согласно А.И. Пригожину, «всякая социальная организация... считается также и специфической формой общения»[2]. Взаимодействие индивидов в организации осуществляется на трех уровнях: формальном, на котором общение происходит формально

предписанным контактам, в целесообразной форме, в рамках организационной программы, в неформальном, который хоть и является продуктом внутренних процессов самоорганизации, но складывается на основе формальной организации, во взаимодействии с ней, и, наконец, социально-психологический уровень, причиной возникновения которого является взаимный интерес и который представляет собой «спонтанную общность людей, основанную на их личном выборе связей и ассоциаций между собой»[2]. Представляется, что данный уровень изучен в наименьшей степени, хотя именно здесь зарождаются те деструктивные течения, которые впоследствии перекидываются на неформальный и формальный уровни и способны нанести серьезный ущерб компании.

Многие модели менеджмента не учитывают социально-психологический уровень и во многом поэтому многие теоретические построения, идеально смотрящиеся на бумаге, на практике фактически не работают. Ученые, увлекаясь построением теоретических моделей, часто забывают о том, что организация состоит из живых людей со своими индивидуальными ценностями, потребностями, мотивами, убеждениями, установками, представлениями, целями, поведение которых нельзя достаточно точно и полно описать при помощи каких-либо одномерных или многомерных моделей. Так, до сих пор некоторые теоретики управления и сами руководители считают, что неформальная организация – это результат неэффективного управления и поэтому с ней надо бороться. Такой подход представляется по меньшей мере некорректным, так как в любой организации, если только люди полностью не изолированы друг от друга, неизбежно возникают те или иные неформальные связи и взаимоотношения. В большинстве случаев люди приходят в организацию для того, чтобы достичь своих личных целей. Это может быть потребность в самовыражении, желание получать высокую зарплату, желание получить стабильную работу, и т.д. Насколько личные цели сотрудников будут совпадать с целями организации, во многом зависит от самой организации. Если же по тем или иным причинам цели не совпадают, то работник может либо покинуть компанию, либо пытаться достичь своих целей в рамках организации, используя формальную структуру для своих нужд. Именно на этом этапе зарождается феномен, известный как микрополитика.

Микрополитика представляет собой *реализацию с помощью власти и ресурсов организации личных интересов сотрудника в соперничестве с конкурирующими интересами, как самой организации, так и других акторов.*

Для того, чтобы воздействовать на такое явление, как микрополитика, и направлять его в положительное русло, необходимо знать причины его возникновения.

Условно все причины возникновения микрополитики можно разделить на две большие группы: Внутренние, то есть те, которые кроются в самом человеке – субъекте микрополитики и внешние – те, которые формируются вне индивида и независимо от него.

К внутренним причинам относятся индивидуальные характеристики человека (особенности восприятия, характера, сфера контроля, верования, ценности, ожидания, стимулы, установки, стереотипы, и т.д.) и наличие тех или иных расстройств личности (устойчивая модель внутреннего опыта и поведения, которая значительно отклоняется от ожидаемой культуры индивида...)[3].

К внешним причинам относятся специфика окружение индивида в узком понимании (группа), неадекватность организационной структуры и культуры конкретной ситуации (наличие коммуникационных барьеров, пропаганда чуждых сотрудникам ценностей, и т.д.) и возникающие отсюда организационные конфликты, а также несоответствующее распределение ролей и статусов в организации. Также необходимо выделить в качестве основополагающей причины возникновения микрополитики отсутствие лояльности персонала к организации, в которой они работают.

На данный момент методов борьбы с негативными проявлениями микрополитики, которые бы гарантированно срабатывали, не рискуя при этом нанести еще больший вред, не существует.

Можно разделить существующий набор методов на *превентивные* (оценка благонадежности персонала, выявление тех или иных негативных черт личности кандидата на занятие вакантной должности на стадии интервью), *текущие*, проводимые в процессе осуществления микрополитики (оценка лояльности персонала, ответные действия (согласно теории игр), организационные изменения (от изменения организационной структуры до 100% увольнения всего персонала) и *последующие*, направленные на минимиза-

цию последствий негативных проявлений микрополитики. Все существующие методы не лишены определенных недостатков и их применение не гарантирует успеха, однако пренебрежение ими почти всегда ведет к серьезному ущербу.

Таким образом, основная проблема заключается в недостаточной разработанности проблемы микрополитики в научной литературе, и, как следствие, отсутствие адекватных методов противостояния ее негативным проявлениям. Главной задачей является описание микрополитики, как динамичного процесса, присущего каждой организации, и выработка на этой основе комплексных методов, позволяющих предотвратить ущерб от этого феномена, не нанося при этом существенного вреда самой организации и ее персоналу.

### **Социальная отчетность в системе управления компанией**

***Башарина Елена***

*аспирантка, факультет государственного управления*

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Россия, Москва*

В связи с тем, что мировое сообщество при оценке деятельности компании уделяет все большее внимание устойчивости бизнеса в долгосрочной перспективе, а не только его текущей прибыльности, отчетность по КСО перестала быть просто имиджевым приложением к финансовой отчетности. Западные теоретики и практики управления рассматривают социальную отчетность как инструмент стратегического планирования и контроля и используют ее для создания эффективной системы ключевых показателей эффективности бизнеса.

Поскольку социальная отчетность является добровольным делом компании, она может отчитываться перед обществом в произвольной форме, однако чтобы извлечь максимальную выгоду из этой процедуры, используются специально разработанные стандарты социальной отчетности, которые позволяют систематизировать эту деятельность. На сегодняшний день в мире существует около 30 международных стандартов, которые могут быть классифицированы в соответствии с их функциями и сферой использования следующим образом:

- ✓ Руководящие принципы и кодексы поведения (Руководящие принципы Amnesty International по соблюдению прав человека для компаний и ОЭСР для многонациональных корпораций, Глобальный договор ООН и другие);
- ✓ Системы управления и схемы сертификации (Схема экологического менеджмента и аудита EMAS, эко-стандарты ИСО 9000 и 14001, стандарт для оценки социальных аспектов систем управления SA 8000 и другие);
- ✓ Рейтинговые индексы (Индекс Доу Джонса по устойчивому развитию DJSI, "этические" индексы FTSE4Good и т.д.)
- ✓ Системы подготовки отчетности (Глобальная инициатива по представлению отчетности в области устойчивого развития GRI и процессный стандарт разработки отчетов AA1000S)

Понятие отчетности по трем звеньям деятельности, демонстрирующее современный подход к применению социального отчета как стратегического инструмента менеджмента, – экономической, экологической и социальной – непосредственно связано с понятием устойчивого развития. Отчет по трехзвенной цепочке ценности при условии правильного применения обеспечивает руководство компании и общество достоверной информацией о степени устойчивости организации.

Интегрированная отчетность по системе трехзвенной цепочки ценности предполагает, что три оценки добавленной стоимости объединяются в одну общую оценку. Краткосрочная цель состоит в том, чтобы сформировать ряд ключевых оценочных показателей по каждому звену с учетом темпов развития компании.

На сегодняшний день с точки зрения достижения вышеназванных целей наиболее эффективно применение в совокупности стандарта Глобальной инициативы по представлению отчетности в области устойчивого развития GRI и процессного стандарта разработки отчетов AA1000S. Guidelines of Global Reporting Initiative, GRI – один из наиболее признанных и используемых в настоящее время международных стандартов –

структурирован по принципу трехзвенной цепочки ценности. Этот стандарт включает в себя 50 основных и 46 вспомогательных показателей результативности компаний по всем трем направлениям, большинство из которых количественные. Стандарт AA1000 основан на общепринятых методах верификации отчетности: финансовой, экологической, а также отчетности по качеству и подразумевает вовлечение стейкхолдеров в реальный диалог с компанией, что позволяет получить информацию об ожиданиях заинтересованных сторон из первых рук.

Принципиальное свойство социального отчета – его открытость и доступность для всех заинтересованных сторон, или стейкхолдеров. Организации применяют открытую отчетность по нескольким причинам. При эффективном применении подход к работе по трехзвенной цепочке ценности и открытая отчетность помогают:

- ✓ Построить отношения с заинтересованными сторонами, основанные на совместно разделяемых ценностях, доверии и честности;
- ✓ Проактивно управлять рисками, выявляя сферы, наиболее выгодные для заинтересованных сторон;
- ✓ Обогащать внутреннее управление, определяя сферы улучшения;
- ✓ Увеличивать вклад организации в устойчивое развитие общества;
- ✓ Снижать операционные издержки и издержки на возврат продукции;
- ✓ Перенимать лучший опыт у других организаций из своей отрасли;
- ✓ Расширять возможности рынка за счет стимулирования инноваций и привлечения новых клиентов.

В России по причине неразвитости системного подхода к корпоративной социальной ответственности и недооценки ее роли в системе управления компанией применяются также усеченные варианты социально отчетности, такие, как:

- ✓ социальный отчет, сводящий воедино все социальные, благотворительные и спонсорские проекты компаний;
- ✓ отчет о корпоративной социальной ответственности с применением серии международных стандартов AA 1000S, включающий наряду с описанием миссии, ценностей и стратегических целей компаний их социальные мероприятия и проекты, осуществляемые в качестве реакции на диалоги со стейкхолдерами.

Таким образом, социальная отчетность является эффективным инструментом формирования и корректировки стратегии компании в соответствии с ожиданиями стейкхолдеров с целью достижения устойчивости бизнеса в долгосрочной перспективе. Интеграция международных стандартов по КСО в систему стратегического управления компанией дает положительный экономический эффект за счет регулярного мониторинга деятельности компании по системе ключевых показателей результативности по трехзвенной цепочке ценности.

### **Символы в политической рекламе: кризис смыслов**

***Белокрыльцева Дарья Вадимовна***

*аспирантка факультета государственного управления*

*Московский государственный университет им. МВ. Ломоносова, Москва, Россия*

*E-mail: tigereye@yandex.ru*

Одной из проблем современной политики, едва ли не главной ее проблемой, является то, что общество все более удаляется от политики, становится все более индифферентным к политическим событиям, растет недоверие к политическим институтам. Попытка решить эту проблему зарекомендовавшим себя в других сферах общественной жизни образом – т.е. с помощью рекламных технологий, – как ни странно, стала одной из причин ухудшения ситуации.

Заимствование политикой рыночных рекламных технологий на определенном этапе начало работать против политики. Дело в том, что рекламное сообщение – сообщение просто по форме, но не по содержанию, т.е. оно не несет никакой принципиально новой информации, напротив, стремится через свои символы выразить уже имеющиеся в об-

щественном сознании смыслы, таким образом как бы «возвращая» публике произведенные ею значения. Используя приемы и подходы коммерческой рекламы, сходные способы символизации, политическая реклама также столкнулась с угрозой утраты смыслов. Все уже набор используемых в политической рекламе символов: редкий кандидат не использует в видеороликах виды колосющихся полей, научных лабораторий и народных гуляний и прочие символы богатства и щедрости России. Из этого конечного набора символов складываются узнаваемые и простые образы партий и кандидатов, в зависимости от расставляемых акцентов. Принцип позиционирования – то есть не производства смыслов, а их «возвращения» – проникает все глубже в политику, и теперь уже не только собственно рекламные сообщения строятся по этому принципу, но и такие важные документы, как уставы и программы партий. Проведенная автором в ноябре 2005 года фокус-группа показала, что тексты программ российских партий можно отличить только по стилистике, по специфике используемых слов, причем самая высокая узнаваемость – у текстов КПРФ. Иногда создается впечатление, что совершенно разные партии, антагонистичные по своему положению в политическом пространстве, используют для своих программных документов один и тот же текст, и лишь ставят под ним свою подпись – особые слова-маркеры. Таким образом, использование экономического, «количественного» подхода в политической рекламе и соответствующей символики привело если не к потере, то к острому дефициту политических смыслов.

Дискуссии о смысле политического ведутся со времен появления политики вообще, и в разное время разными учеными смысл политики понимался совершенно по-разному. Для нас важно то, что большинство школ политической философии соглашались – явно или неявно, принимая это как аксиому или теорему – с тем, что политика – это высшая ступень общества, чья задача всегда состоит в целенаправленном воздействии на остальное общество. Политика всегда как бы на полшага впереди остального общества, у нее есть осознанная цель – порой множество целей –, тогда как общество так или иначе следует за властью, не имея собственной цели и осознавая себя в противостоянии с властью. В общественно-политическом дискурсе инициатором «беседы», составителем «повестки дня» всегда выступает политика.

С этой точки зрения, использование политикой техник рекламы для коммуникации с публикой выглядит по меньшей мере странно, и уж во всяком случае, рекламных технологий для налаживания полноценного контакта явно недостаточно. Казалось бы, символы, из которых составляются сообщения, остались теми же. Многие рекламные сообщения строятся по тому же принципу и почти из тех же элементов, что и агитационные материалы советской России. Даже в символике партий наблюдается некоторое единство – почти все партии используют для своих эмблем цвета национального флага – и происхождение этого «стилистического единства» сейчас, как и тогда – в схожем мировоззрении создателей символов. Но если раньше оно было обусловлено работой слаженной идеологической машины, действительно приводившей к некому «общему знаменателю» видение будущего и настоящего по крайней мере среди агитаторов, то сейчас такой объединяющей авторов коммуникационных сообщений идеей является коммерческая по своей природе идея – продаться как можно дороже, продвигаться как можно эффективнее. А эта идея не имеет никакого отношения ни к политике, ни к философии, она статична и не предполагает интеграции общества для движения в каком-либо направлении. Поэтому единство стилей, однообразие политических символов в рекламе ведет к путанице, неразличению идеологий и убеждений. У обывателя складывается впечатление, что все, что относится к сфере политики, связано только с большими деньгами – отнюдь не с каким-то смыслом, лежащим вне сферы обыденности. Уже давно нет внятных программ партий, и даже тексты публичных выступлений Президента настолько расплывчаты и многогранны, что составителя этого текста можно с равными основаниями причислять к носителям практически любой из существующих идеологий.

Это отсутствие смысла не может быть целиком завуалировано технологиями политической рекламы, ведь, если говорить в терминах рынка, потребители (то есть граждане) считают политическим товаром совсем не то, что им продается. «Продается» программа, партия, кандидат; цена – голос избирателя, членство в партии или другие активные действия, но, заплатив эту цену, потребитель получает (или планирует получить) совершенно другой товар. Лицо кандидата и тексты речей нужны лишь как символ, как



носитель, способный вместить в себя и передать смысл, – рационально-эмоциональную конструкцию, которая каким-либо образом обогащает гражданина, служит для интерпретации реальности, дает уверенность. В последнее время политика все больше продает «пустых упаковок» – проголосовавший за ту или иную партию все с меньшей вероятностью получает в обмен на свой голос эту необходимую ему для интерпретации политических реалий конструкцию.

Символы политической рекламы перестали быть символами и стали знаками: они больше не отсылают к реальности, к эмоциям, надеждам и ожиданиям, они становятся подобием знаков арифметических действий или воинских знаков отличия: они не несут никакой эмоциональной или эстетической нагрузки, а лишь сообщают информацию «сейчас перед вами выступает кандидат такой-то». На этом символическом фоне, все более напоминающем информационный шум, ярко и четко выделяются лишь символы российской государственности, а также символы радикальных политических движений.

### **Трансформация политического риска в условиях глобализации.**

*Бордовских Анастасия Николаевна*

*аспирантка факультета государственного управления*

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия*

*E-mail: a\_bordovskikh@hotmail.com*

Активно формирующееся в последние десятилетия глобальное пространство оказало воздействие практически на все сферы функционирования государства и общества. Отдельно взятое территориальное образование становится частью чего-то целого, его автономное существование более не представляется возможным, появляется совершенно особый тип зависимости «государство – глобальный мир».

При классическом понимании политического риска его рассмотрение проходит в области взаимодействия правительства страны с хозяйствующими субъектами на данной территории. Он рассматривается как совокупность всех политических изменений и решений, ведущих к ужесточению валютного контроля, установлению ограничений на импорт и т.д., которые могут повлечь экономические и финансовые потери для инвесторов, экспортеров и импортеров данной страны [6].

Следуя известной классификации политического риска, проведенной Ж. де ла Торре и Д. Некаром [3], выделяются две основные стороны его формирования – легально-правительственная (формирующаяся под непосредственным воздействием властных структур государства) и экстра-легальная (формирующаяся в результате событий, неподконтрольных правительственным силам). И в той, и в другой области процессы глобализации оказывают огромное влияние на степень и характер политического риска. Только если в первом случае, это влияние скрытое, опосредованное различными механизмами управления на территории государства, то, во втором – процесс влияния, в ряде случаев, идет напрямую.

*К легально-правительственной области политических рисков относятся такие проявления, как полная или частичная экспроприация, насильственное лишение прав управления, конфискация собственности, изменение инвестиционного законодательства, контроль над ценами и товарами, валютные ограничения, уменьшение доступа к финансовым, трудовым и сырьевым рынкам. Несмотря на то, что субъектом всех изменений в данном случае выступает правительство, в последнее время все проще проследить их взаимосвязь с процессами глобализации. Так, возникновение риска частого изменения инвестиционного законодательства или ограничения доступа к финансовым рынкам, напрямую связано с изъятиями глобализации, выражающимися в возможности фактической экспансии трансграничных капиталов в страны третьего эшелона, что, в определенных сферах, не способствует, а, наоборот, тормозит развитие национальных экономик.*

В экстра-легальной сфере половина политических рисков является прямым следствием событий глобального масштаба. Самым ярким примером последнего десятилетия здесь, конечно, является терроризм. Характер данного риска настолько отличается от всех других рисков политического свойства, что некоторые теоретики и, особенно, практики выводят его за рамки понятия «политический риск» в самостоятельную категорию. Поми-

мо терроризма, феномен глобализации является источником таких опасностей, как всевозможные внешние финансовые, экспортно-импортные ограничения, а также националистические настроения участников трансграничных операций, угрозы наступления войны.

Рассмотренная выше классификация полностью укладывается в классическое понимание политического риска. Несмотря на множественные процессы глобализации и их прямое или опосредованное влияние на ход событий в каждой стране, объектом всех вышеперечисленных рисков становятся отдельные структуры на территории государства, а не государство как таковое. Однако при углублении трансграничных взаимосвязей однажды оно само становится одним из хозяйствующих субъектов в рамках глобализованного сообщества. С этой точки зрения, перед нами вырастает целый ряд «новых» политических рисков, объектом которых выступает уже не отдельная компания-экспортер или сотрудник представительства иностранной корпорации, а само государство в целом.

«Новые» политические риски можно определить как последствия, с которыми сталкиваются некоторые страны в результате общей либерализации движения капиталов. Таким образом, выстраивается система политического риска, при которой глобализация становится его новым источником для отдельно взятой страны на политической карте мира. Сталкиваясь с этими опасностями, национальные правительства проводят определенного рода политику, которая отражается на общей ситуации в стране и уже на своем уровне порождает политические риски для хозяйствующих субъектов на данной территории.

Следуя этому предположению, определить «новые» политические риски можно через факторный анализ политических рисков отдельного государства. Рассмотрим это на примере классификации, проделанной Марвэном Зони и Сэмом Уилкином [4]. Среди внешних факторов исследователи называют денежный кризис, подробно описывая его на примере азиатского 1997 года. Однако кризисы того времени – в Мексике (1994–1995), в Корее (1998), России (1998), Бразилии (1999) и Турции (2000), так или иначе, явились следствием процессов либерализации трансграничного движения финансовых потоков. При углубленном анализе прослеживается связь с проблемами безработицы в развивающихся странах, ростом инфляции и кризисом в сферах охраны здоровья и образования [5]. Список также можно дополнить проблемами снижения национальной капитализации, увеличением операций по «отмыванию» денежных средств и их оттоком за рубеж, проблемами, связанными с экспатриацией в менее развитые страны (социальное неравенство, кризис безработицы местного населения) и т.д.

Помимо чисто социальных проблем глобальное сообщество сталкивается также с затруднениями чисто политического характера. Стихийность глобальных процессов, сопровождающаяся экспансией рынков по всему миру, зачастую оказывает сильнейшее влияние на суверенность отдельных государств. При этом ответственность национальных правительств за экономическое и социальное развитие своего народа, не уменьшается, а, скорее, наоборот растет. В развивающихся странах системы политической и социальной интеграции еще очень слабы, и процессы интернационализации в ряде случаев оказывается настолько опасными, что могут ее полностью разрушить.

Было бы неправильно говорить лишь о негативных сторонах транснационализации мирового сообщества. Имея под собой экономическую основу, глобализация перенимает стихийный характер рыночных отношений, при которых в благоприятном положении оказывается сильнейший. Именно поэтому объектом названных нами «новых» политических рисков становятся государства со сравнительно слабо развитыми экономиками, зачастую находящиеся в переходных процессах, что ставит их под удар быстрых изменений современного устройства мира.

## **Государственное регулирование социального страхования**

***Богомолова Юлия Игоревна***

*аспирантка факультета государственного управления*

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия*

*E-mail: julbogo@mail.ru*

Социальное страхование – часть государственной системы социальной защиты населения, спецификой которой является страхование работающих граждан от возможного

изменения материального и (или) социального положения, в том числе по независящим от них обстоятельствам. Социальное страхование представляет собой систему создаваемых государством правовых, экономических и организационных мер, направленных на компенсацию или минимизацию последствий изменения материального и (или) социального положения работающих граждан и иных категорий граждан в особых случаях. Обязательное социальное страхование распространяется также на лиц, самостоятельно обеспечивающих себя работой, и иные категории граждан при условии уплаты страховых взносов на обязательное социальное страхование.

Основными принципами осуществления обязательного социального страхования являются: устойчивость финансовой системы обязательного социального страхования, обеспечиваемая на основе эквивалентности страхового обеспечения и страховых взносов; всеобщий обязательный характер социального страхования, доступность для застрахованных лиц реализации своих социальных гарантий; государственная гарантия соблюдения прав застрахованных лиц на защиту от социальных страховых рисков и исполнение обязательств по обязательному социальному страхованию независимо от финансового положения страховщика; государственное регулирование системы обязательного социального страхования; паритетность участия представителей субъектов обязательного социального страхования в органах управления системы обязательного социального страхования; обязательность уплаты страхователями страховых взносов в бюджеты фондов конкретных видов обязательного социального страхования; ответственность за целевое использование средств обязательного социального страхования; обеспечение надзора и общественного контроля; автономность финансовой системы обязательного социального страхования.

Государственное регулирование социального страхования и оказания социальной помощи происходит по следующим направлениям: принятие федеральных законов и иных нормативных правовых актов по вопросам установления основ правового регулирования в области оказания государственной социальной помощи; разработка и реализация федеральных целевых программ оказания гражданам государственной социальной помощи на территории Российской Федерации; формирование федерального бюджета в части расходов на оказание государственной социальной помощи; установление видов государственной социальной помощи, оказание которых обязательно на территории Российской Федерации.

Управление системой социального страхования осуществляет Правительство Российской Федерации.

К полномочиям федеральных органов государственной власти в системе обязательного социального страхования относятся: установление основ правового регулирования обязательного социального страхования; установление видов обязательного социального страхования; установление круга лиц, подлежащих обязательному социальному страхованию и имеющих право на страховое обеспечение; установление условий назначения и размеров страхового обеспечения; установление порядка принятия бюджетов фондов конкретных видов обязательного социального страхования (далее – бюджеты обязательного социального страхования) и порядка их исполнения; утверждение бюджетов обязательного социального страхования и отчетов об их исполнении; установление тарифов страховых взносов на конкретные виды обязательного социального страхования; установление расчетной базы, с которой начисляются страховые взносы, в том числе верхнего и нижнего пределов этой базы, а также порядка взимания страховых взносов и порядка осуществления страховых выплат; установление ответственности субъектов обязательного социального страхования при нарушении законодательства Российской Федерации; определение порядка хранения средств обязательного социального страхования и гарантий устойчивости финансовой системы обязательного социального страхования; управление системой обязательного социального страхования.

Обязательное социальное страхование осуществляют страховщики, создаваемые Правительством посредством оперативного управления средствами обязательного социального страхования. Право на паритетное представительство в органах управления фондов обязательного социального страхования также имеют профсоюзы и другие социальные партнеры.

Федеральными законами на очередной финансовый год утверждаются бюджеты фондов конкретных видов обязательного социального страхования. Проекты законов вно-

сятся в Государственную Думу Правительством Российской Федерации. Бюджеты фондов обязательного социального страхования не входят в состав федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов и изъятию не подлежат.

Источниками поступлений денежных средств являются: страховые взносы; дотации, другие средства федерального бюджета, а также средства иных бюджетов в особых случаях; штрафные санкции и пеня; денежные средства, возмещаемые страховщикам в результате регрессных требований к ответственным за причинение вреда застрахованным лицам; доходы от размещения временно свободных денежных средств обязательного социального страхования; иные поступления.

Денежные средства обязательного социального страхования хранятся на счетах Центрального банка Российской Федерации. В случае нехватки в финансовой системе обязательного социального страхования денежных средств для обеспечения выплат Правительство РФ предусматривает дотации финансовой системе обязательного социального страхования из бюджета РФ. Вложение временно свободных денежных средств обязательного социального страхования может осуществляться только под обязательства Правительства Российской Федерации, обеспечивающие их доходность. Источниками оказания государственной социальной помощи являются средства федерального бюджета, средства бюджетов субъектов Российской Федерации и средства местных бюджетов.

Денежные средства бюджетов обязательного социального страхования расходуются только на цели, устанавливаемые федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования, и их нецелевое расходование не допускается и влечет за собой ответственность должностных лиц, допустивших нарушение.

При этом законодательно установлен исчерпывающий перечень страховых случаев и видов социального обеспечения данных рисков. Каждому виду социального страхового риска соответствует определенный вид страхового обеспечения. Видами социальных страховых рисков являются: 1) необходимость получения медицинской помощи; 2) временная нетрудоспособность; 3) трудовое увечье и профессиональное заболевание; 4) материнство; 5) инвалидность; 6) наступление старости; 7) потеря кормильца; 8) признание безработным; 9) смерть застрахованного лица или нетрудоспособных членов его семьи, находящихся на его иждивении.

Оказание государственной социальной помощи осуществляется в следующих видах: денежные выплаты (социальные пособия, субсидии, компенсации и другие выплаты); натуральная помощь (топливо, продукты питания, одежда, обувь, медикаменты и другие виды натуральной помощи).

Социальное страхование является детально разработанной, устойчиво функционирующей системой социальной защиты населения и поддержания социального мира в стране. Государственное регулирование социального страхования является одним из важнейших направлений политики правительства, так как без него невозможно создание социального государства в России.

### **Социальный состав и положение безработных в годы НЭПа.**

***Бухаренкова Ольга Юрьевна***

*аспирантка факультета государственного управления*

*Московский Государственный университет имени М.В.Ломоносова, Россия, Москва*

*e-mail: buk-olga@yandex.ru*

К середине 20-х годов безработица в СССР охватила значительную часть трудящихся. На первое октября 1925г. среди 920 тыс. зарегистрированных биржами труда безработных квалифицированные и полуквалифицированные работники составляли 340 тыс., а 580 тыс. не имели никакой квалификации. На протяжении 1921 – 1925 годов служащие составляли основную, доминирующую группу среди безработных.

За период 1926 – 1928 годов примерно 50% всех безработных не имели профессии и впервые предлагали свой труд. Индустриальная группа безработных при этом составляла 15,2% (к тому же сокращались безработные в основном здесь). Численность и удельный вес чернорабочих все время возрастал. За четыре года (1922 – 1925гг.) эта категория увеличилась в 12,5 раз.

Из всей безработной интеллигенции педагоги составляли в 1923 – 1924гг. 7–8%. В начале 1924г. незанятых педагогов было 28 тыс. человек. При этом безработных преподавателей высших учебных заведений и средних школ было зарегистрировано 7433, прочих педагогов – 8458 человек. Таким образом, чем выше была квалификация, тем больше был спрос, тем меньше число безработных.

Около половины резервной армии труда составляли женщины (в январе 1924г. они составляли 42,8% от всех безработных, в январе 1925г. – 47,5%). В составе безработных (по данным 1926г.) в возрасте до 25 лет было 44%, от 25 до 40 лет – 38%, свыше 40 лет – 18%. На первое января 1925г. подростки составляли 14,1% безработных к общему числу. Таким образом, основную часть безработных составляли мужчины в возрасте от 20 до 40 лет.

Средняя длительность безработицы для обоих полов составляла 9,1 месяца. При этом 16% безработных мужчин не могли найти работу в течение 1–2 лет и выше, у женщин этот показатель составлял 37%.

Пособие по безработице в 1922 году получали примерно 10–12% безработных. Средний размер пособия в 1924–1926 годах варьировал от 7,67 рублей до 11,5 рублей. В бюджете безработного оно составляло от 13 – 15%, до 20 – 35%. Остальные деньги приходилось добывать временной работой, но ее было так мало, что в бюджете эта статья доходов в среднем составляла 15%. Примерно треть всех доходов безработный получал от продажи вещей, занятия в долг и помощи родных и знакомых. Семейным безработным выдавались надбавки на каждого члена семьи – 15% пособия на одного человека, 25% – на двух, 35% – на трех и более.

Государство предоставляло квалифицированным безработным продовольственные пайки, как и работавшим. Остальные безработные получали от 2/3 до 1/2 пайки. Партийные и профсоюзные организации открывали специальные столовые и общежития для безработных. Предоставлялся бесплатный проезд в общественном транспорте, скидки при оплате коммунальных услуг. Тем, кто особенно нуждался, выдавалась бесплатная одежда.

Безработный тратил на квартиру и питание до 85 – 90% своих доходов. На одежду и предметы туалета оставалось в среднем 7%, на культурно-просветительные расходы – 0,1%. В среднем суточное потребление семейного безработного составляло 2408 ккал., что равнялось 63,3% потребления рабочего. Причем в рационе безработного были в основном продукты растительного происхождения (до 90%). Мясо, масло, яйца редко можно было увидеть на его столе.

Около 5 часов в день безработные затрачивали на поиски работы, хождение на биржу труда, в страхкасса, профсоюз и другие организации.

По данным обследования, проведенного в Москве в 1924 г., бюджет семьи, глава которой являлся безработным, был в два раза ниже общего дохода среднестатистической семьи, а уровень ее питания был практически на уровне голодного 1919 г.

Кроме материальных лишений, безработица оказывала удручающее воздействие и на морально-психологическое состояние. Рост самоубийств находился в тесной зависимости от числа безработных. В Москве число самоубийств в 1922 г. увеличилось по сравнению с 1921 г. на 24%. Неувереннее всего в новой экономической обстановке чувствовали себя мужчины, среди которых число самоубийств за этот же период времени увеличилось на 56%.

Так как основная масса безработных скопилась в крупных промышленных городах, то подобная взрывоопасная ситуация не только заметно снижала уровень жизни населения, но и способствовала таким негативным социальным явлениям как воровство, пьянство, проституция (особенно среди подростков).

По предложению председателя ОГПУ В. Р. Менжинского в 1923г. была создана комиссия (для обсуждения мероприятий по работе среди безработных, для выяснения возможности смягчения безработицы) при Политбюро ЦК ВКП(б) под руководством заместителя председателя Совнаркома А. М. Лежавы.

По заданию этой комиссии с конца 1924 и весь 1925 годы в стране проводилось детальное изучение проблем безработицы. В задачи исследования входило: изучение причин безработицы, ее источников; роли бирж труда в трудовом посредничестве; проверка расходов средств, ассигнованных на борьбу с безработицей; выработки предложений по борьбе с безработицей, при этом особое внимание обращалось на ослабление безработицы среди молодежи.

## Миграция рабочих мест – ступенька к прогрессу развивающихся стран или гонка к пропасти?

*Виноградова Евгения Юрьевна*

*аспирантка факультета государственного управления*

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия*

*E-mail: e-vinogr@rambler.ru*

Миграция рабочих мест – одна из ключевых характеристик процесса глобализации. С целью минимизации расходов на производство западные транснациональные корпорации закрывают существующие фабрики и переходят на подрядный способ производства, фактически передавая все производственные функции на аутсорсинг и сосредотачивая усилия на маркетинге и бренд-менеджменте.

Руководство западных ТНК и адепты неолиберальной глобализации предпочитают называть этот процесс естественным «круговоротом» рабочих мест, глобальным разделением труда, при котором в развитых странах люди заняты преимущественно квалифицированным трудом, тогда как производство, требующее однообразного неквалифицированного труда, вполне закономерно перемещается в страны третьего мира, где налоговое бремя невелико, а рабочая сила дешева.

При этом расходы на заработную плату и содержание штатов составляют всё меньшую долю в бюджетах корпораций. Сейчас в развивающихся странах эта доля ниже, чем была в начале 80-х гг. Сторонники «глобального разделения труда» предпочитают не упоминать о том, что т.н. «мигрирующие» рабочие места претерпевают существенные метаморфозы в процессе миграции. Если у себя дома западные компании вынуждены выстраивать свои взаимоотношения с наёмными работниками согласно трудовому законодательству, то при передаче производства подрядчикам на другом конце света такая необходимость отпадает. В отсутствие соответствующего международного законодательства компания-заказчик может снять с себя всяческую ответственность за действия тех, кто выполняет заказ. Например, когда компания Disney подверглась жесткой критике в СМИ в связи с ужасными условиями труда на фабрике их гаитянского подрядчика, представитель компании заявил прессе, что у них нет рабочих на Гаити. «Вы... интересуетесь условиями труда на целлюлозно-бумажном комбинате, производящем газетную бумагу?»<sup>3</sup>

Формально это действительно так. Регулирование труда входит в сферу ответственности правительств тех стран, на территории которых работают предприятия-подрядчики. Однако правительства этих стран так стремятся привлечь иностранных инвесторов, и конкуренция между ними так велика, что они готовы предоставить заказчику самые выгодные условия, начиная с многолетних налоговых каникул и заканчивая существенными послаблениями в трудовом регулировании – которое на предприятиях, ориентированных на экспорт, считается проблемой внешнеторговой политики, а не трудового права. В результате по миру оказались разбросаны около тысячи т.н. «зон экспортного производства» с рабскими условиями труда, в которых рабочими на «потогонных» фабриках и надомниками в подвалах и кухнях за мизерную плату производятся товары, которые потом будут продаваться под всемирно известными брендами.

Американский экономист Пол Крагмен утверждает, что развивающимся странам приходится выбирать не между хорошими рабочими местами и плохими, а между плохими и полным их отсутствием. По словам американского экономиста Джеффри Сакса, его заботит «...не то, что существует слишком много предприятий с потогонной системой труда, а то, что их слишком мало... это те самые рабочие места, что были ступеньками на пути прогресса в Сингапуре и Гонконге, и именно такие рабочие места должны прийти в Африку, чтобы помочь людям вырваться из изнурительной деревенской нищеты»<sup>4</sup>. Однако разделяющие эту точку зрения ученые не упоминают тот факт, что дневная зарплата в зонах экспортного производства зачастую меньше прожиточного минимума, а работающие в них предприятия, пользуясь налоговыми каникулами, практически ни-

<sup>3</sup> Наоми Кляйн. No Logo. – М., 2003 – С.258

<sup>4</sup> Там же. С. 292.



каких доходов бюджетам принимающих стран не приносят. Когда налоговые каникулы заканчиваются, предприятие может либо сменить «место жительства», либо быть ликвидировано и зарегистрировано заново. Ситуацию болезненного застоя, когда рабочие вынуждены трудиться по 14–16 часов в сутки просто для поддержания существования, а государственный бюджет не пополняется налоговыми отчислениями трудно назвать «ступенькой на пути прогресса».

Подобное усугубление глобального неравенства вкупе с нарастающим недовольством западных рабочих, теряющих работу в результате миграции производств, создаёт довольно опасную ситуацию, чреватую социальными взрывами. Изменить эту ситуацию и действительно превратить свободные экономические зоны в локомотивы прогресса экономики развивающихся стран вполне по силам транснациональным компаниям. Однако для этого необходимо поступиться частью прибыли, что, к несчастью, неприемлемо для живущих сегодняшним днем корпораций. Принятие же международных норм, обязательных для всех экономических агентов, затягивается. «Проект норм, касающийся обязанностей транснациональных корпораций и других предприятий в области прав человека», принятый ООН ещё в августе 2003 г., всё ещё находится на стадии проекта. А западные ТНК продолжают то, что Наоми Кляйн метко назвала «гонкой к пропасти».

### Литература

1. Кляйн Н. (2003) No Logo. Люди против брэндов. М.: «Добрая книга».
2. Уткин А.И. (2002) Глобализация: процесс и осмысление. М.: «Логос».

### Интеллектуальный капитал: значение, проблемы, перспективы

*Власова Татьяна Рафаэлевна*

*соискатель*

*Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко, Киев, Украина*

*E-mail: [trvlasova@mail.ru](mailto:trvlasova@mail.ru)*

Начало XXI века ознаменовалось осознанием того факта, что не столько материально-финансовые, сколько интеллектуальные ресурсы будут определять конкурентоспособность и благосостояние страны в нынешнем столетии. Развитие экономики все большее опирается на использование нематериальных ценностей – знаний и идей. В ней повышается роль умственной деятельности человека, возрастают затраты на приобретение, техническое оснащение, производство и распространение знаний и информации. Успехи в технологическом плане все больше зависят от успехов в сфере теоретического знания, которое создает предпосылки для интеллектуализации всех сфер деятельности. В связи с этим в последние десятилетия интерес экономической науки к человеку, к его интеллектуальным и творческим способностям, к возможностям их развития и активизации, в том числе в процессе трудовой деятельности, сильно возрос.

Одной из серьезнейших проблем, которая проявляется как на уровне мирового хозяйства, так и на уровне экономики отдельной страны – это проблема ограниченности экономических ресурсов. Ключевым, важнейшим ресурсом производства в современных условиях становятся знания. Экономика развитых стран сегодня ориентирована прежде всего на такой ресурс. Знание как ресурс имеет ряд исключительно важных особенностей. В отличие от использования других производственных ресурсов, использование знаний не уменьшает их количества, а наоборот, ведет к последующему распространению и накоплению. Таким образом, среди вызывающих беспокойство сигналов об ограниченности производственных ресурсов, появляются и знаки оптимизма. Использование знаний наиболее активно осуществляется через инновационные процессы, охватывая все области человеческой деятельности.

Интеллектуальный капитал возникает как результат интеллектуальной деятельности, использования интеллектуальных ресурсов общества, и становится источником сравнительных преимуществ и благосостояния. Быть интеллектуально развитой личностью – это ещё не значит быть полезным обществу. Для экономики важным является реальное проявление интеллектуальных способностей каждого субъекта, выражающееся в конкретных нравственно оправданных материальных или духовных изменениях.

Интеллектуальный капитал связан с качественными свойствами рабочей силы. Для рождения интеллектуального капитала недостаточно одного творческого потенциала. Базой его формирования являются следующие характеристики рабочей силы: природные качества (здоровье, психофизиологическая стойкость), которым отвечает воспитание, которое дает индивиду возможность и желание упорно, дисциплинированно трудиться, систематически работая над собою; профессиональная подготовка, квалификационный уровень, который соотносится с неуклонной работой над его повышением, поиск новых решений, постоянное повышение культурного уровня; чувство хозяина. В целом это формирует определенный творческий креативный менталитет, который является неотъемлемой движущей частью интеллектуального капитала.

Интеллектуальный капитал – это система характеристик, которые определяют качество рабочей силы индивидуума, совокупного работника предприятия, фирмы, корпорации, страны. Интеллектуальным капиталом в современных условиях могут владеть люди любых профессий, способные к творческому мышлению, так как их капиталом становится способность к неординарным поступкам и действиям. Но посвятить себя научной либо какой-нибудь другой интеллектуальной деятельности они решают только тогда, когда могут ожидать от этого выгоды, как денежной, так и нравственно-психологической, превосходящей выгоды простых носителей рабочей силы. Носителями интеллектуального капитала можно назвать профессионалов, наделенных уникальными и тяжело заменимыми способностями, значимость которых для общества лучше всего оценивается в условиях рынка.

Интеллектуальный капитал нации – это не просто сумма достижений ярких личностей – политических и государственных деятелей, ученых, художников, промышленников. Это сложный, многоуровневый феномен. Он требует постоянной поддержки со стороны общества и государства, действенной заботы о состоянии науки, образования, социально-культурной сферы. Общими усилиями необходимо заботиться о его сохранении и развитии, а главное – об эффективном использовании, широком внедрении интеллектуальных достижений в практику экономической, общественно-политической, духовно-культурной жизни. Сегодня конкурентные преимущества страны уже не определяются ни ее размерами, ни наличием богатых природных ресурсов, ни могуществом финансового капитала. Ныне все решают состояние науки, уровень образования и объем накопленных обществом знаний. Современная научно-техническая революция, формирование информационного общества, процессы глобализации превратили интеллект в главную движущую силу общественной поступи.

Интеллектуальный капитал – это ценнейшее богатство страны, которое пользуется значительным спросом на мировом рынке. Необходимо сделать все возможное для развития интеллектуального капитала общества, а именно:

- создать необходимые условия для развития молодых дарований, овладения молодежью современными методами обучения, распространения знаний;
- увеличить объемы финансирования приоритетных направлений науки, техники, культуры, духовности;
- создать условия для самореализации высококвалифицированных специалистов, научных работников;
- обеспечить условия для внедрения научных достижений на практике;
- осуществлять постоянную поддержку научных учреждений, школ, центров, ученых, которые занимаются перспективными исследованиями.

Знания являются источником нововведений и, учитывая это, необходимо найти новые подходы к структурной перестройке, поддержке инновационных процессов, разработки и осуществления эффективной инновационной стратегии. В ином случае реальный сектор экономики останется без новых поколений техники и технологии постиндустриального типа. Достичь желанной цели стратегического развития можно будет лишь тогда, когда оно начнет базироваться на новейших научных знаниях. Достаточной экономии инвестиционных ресурсов в расчете на единицу выработанной продукции, экономического роста и увеличения национального богатства можно достичь только таким путем.

## Оценка инвестиционной привлекательности проекта по применению РВС-технологии

**Воронова Надежда Юрьевна**

*студентка факультета государственного управления*

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Россия, Москва*

*E-mail: humming-bird-85@yandex.ru*

Ремонт изношенного оборудования подразумевает дорогостоящие и длительные процедуры, отвлекающие значительные финансовые и трудовые ресурсы предприятий и снижающие, таким образом, их темпы роста.

Для ускорения этих необходимых процедур, повышения их качества, снижения затрат в этой сфере предприятия используют высококачественные стали, повышают качество обработки их поверхностей, используют дорогостоящие масла с комплексом присадок и т. д. Но, несмотря на все эти меры, агрегаты всё равно изнашиваются по причине неизбежного контакта металлов при трении.

Поэтому важен поиск новых технологий, позволяющих восстановить и удлинить жизненный цикл промышленного оборудования, создав тем самым предпосылки для повышения технологического потенциала предприятий.

По данному направлению мною была проведена оценка инвестиционного проекта по применению РВС-технологии (технологии использования ремонтно-восстановительного состава), цель которого значительное сокращение затрат на текущий и капитальный ремонт оборудования и продление жизненного цикла большинства механизмов.

Суть проекта заключается в том, что при применении РВС-технологии в зонах контакта поверхностей металлов образуется модифицированный слой, многократно упрочняющий кристаллические решетки металлов, благодаря чему повышается ресурс, срок действия, мощность и КПД оборудования. Область применения технологии – фактически все сферы, где задействованы механизмы, имеющие пары трения (транспорт, промышленность и т.д.)

Для того, чтобы предприятие применило новую технологию, необходимо выполнение ключевых критериев: высокой эффективности инновационного проекта и минимальных рисков при его реализации. Эти критерии были проанализированы мною на примере применения РВС-технологии на предприятии ОАО «Российские железные дороги».

Прибыль на капитал (AROR) в результате реализации проекта составит 46% в год. При анализе устойчивости проекта получаем внутреннюю норму доходности (IRR) 250,4%. Вряд ли найдутся другие рыночные возможности, сулящие такие высокие показатели. Окупаемость инвестиций в проект (PBP) составит лишь полгода, в то время как капитальный ремонт полностью окупается за 5–7 лет.

Стоимость восстановления по РВС-технологии в 3.5–5 раз ниже стоимости капремонта. Ремонт техники осуществляется в режиме штатной эксплуатации, а значит, не требует приостановки производства, специально оборудованного помещения, наличия запчастей, а в ряде отраслей способствует сокращению целых ремонтно-восстановительных баз.

В целом экономический эффект заключается в следующем:

- ✓ увеличение срока жизни механизмов,
- ✓ сокращение затрат на техническое обслуживание и ремонт на 20–30%,
- ✓ снижение потребления топлива, электроэнергии, расхода масла на 10–20%;
- ✓ увеличение межремонтного периода в 2–3 раза или полная замена капитального ремонта оборудования;
- ✓ увеличение мощности ДВС и других агрегатов на 5–10%.

Данный научно-технический проект относится к низкорисковым. Технический риск невысок, так как научно-исследовательский центр предоставляет трёхлетнюю гарантию на работу восстановленных узлов. Данный вид риска может быть также ограничен сужением области применения. Юридические и экологические риски минимальны, так как данный порошок одобрен соответствующими ГОСТами и улучшает экологические характери-

ки производства. Сценарный анализ рисков выявил, что даже пессимистический вариант доходов от реализации проекта увеличит прибыль компании на 43%.

Маркетинговые исследования показали, что при всей выгодности данного проекта применяется он весьма ограниченно. Хотя среди предприятий, использующих РВС-технологии, есть несколько крупных компаний (ВАЗ, КАМАЗ, Челябинский тракторный, ЗИЛ и ряд других), большинство российских фирм отказываются от применения данной технологии по следующим причинам:

- ✓ удовлетворённость эффективностью существующей технологии без оценки того, какой эффект принесёт внедрение этой технологии,
- ✓ нежелание ломать сложившуюся методику производства,
- ✓ нежелание реорганизовывать ремонтную базу,
- ✓ неприятие даже низких рисков.

Данный пример позволяет увидеть, что неблагоприятный инвестиционный климат в России препятствует внедрению и осуществлению даже самых эффективных проектов.

### **Анализ эффективности применения тестирования при определении мотивации сотрудников**

**Гайворонюк Вероника Александровна**

*аспирант факультета государственного управления,*

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия*

*E-mail: [veronika-gai@yandex.ru](mailto:veronika-gai@yandex.ru)*

Сегодня практически все организации осознают важность и необходимость мотивации сотрудников. Очевидно, чтобы преуспеть в конкурентной борьбе, необходимо работать эффективнее. В условиях, когда новые организационные формы и стратегии доступны любой компании, теряются преимущества уникальности и оригинальности. Конкуренты часто используют стратегии поведения на рынке компаний-лидеров. Поэтому единственный способ получить конкурентное преимущество, в рамках существующей стратегии, это таким образом мотивировать персонал, чтобы получить соответствие личных целей организационным и наибольшую отдачу сотрудников от работы.

Мотивация сотрудников означает, что необходимо организовать их работу в том направлении, которое, позволит получить наиболее эффективную отдачу от деятельности. Для определения мотивации уже существующего персонала используют два основных метода:

1. Тестирование.
2. Опросы.

Для нанимаемого:

1. Тестирование.
2. Интервью.

В отношении опросов и интервью необходимо отметить высокую степень субъективности оценки, а в случае с опросами коллег иногда и необъективный характер.

Несомненно, тестирование является наиболее полезным методом из используемых в управлении персоналом как для поиска наиболее эффективно действующих стимулов и повышения трудовых усилий сотрудников, так и при аттестации, при решении вопросов переквалификации и развития персонала. Тем не менее в основной массе цель тестов на определение мотивации состоит в том, чтобы выявить, в чем заключается осознанное побуждение для определенного действия.

Конечно же, необходимо знать, что заставляет конкретного сотрудника выполнять конкретную работу. Но необходимо помнить, что мотивация состоит из трех элементов:

- Направление – что человек старается сделать;
- Усилие – насколько усердно человек старается;
- Настойчивость – насколько долго человек старается это сделать.

Хорошо составленный тест, помогающий в полном объеме нарисовать объективную картину мотивации, должен включать в себя несколько блоков вопросов, отражающих эти три элемента. Только тогда можно получить, претендующую на объективный

характер картину. К сожалению, в большинстве случаев акцент делается на мотивацию оплатой труда, что в нынешней рыночной ситуации не совсем правильно. Конечно, уровень оплаты очень важен. Деньги являются основной причиной работы. Но понятно, что поднимать зарплату бесконечно нельзя, да и большинство российских компаний не способны обеспечить тот уровень оплаты, который хочет сотрудник. Тем не менее, перекося в эту сторону становится очевиден. Такой подход не всегда является наиболее полезным для организации при стимулировании эффективности труда. Особенно если это государственное учреждение. В таких организациях нет возможности платить много, так как такие организации страдают от недостатка эффективности использования потенциала работников, поэтому именно в этой сфере особую актуальность приобретают другие мотивы деятельности, такие как организационный патриотизм, важность работы для ответственности и другие.

Таким образом, выделяются два основных недостатка эффективности тестирования:

Несбалансированность выявляемых показателей тестов, как уже было показано выше. А именно излишний акцент на важность материального поощрения.

Предварительная подготовка респондентов относительно методологических основ тестирований.

В последнее время выделился еще один потенциальный недостаток метода тестирования. Сегодня в учебных курсах гуманитарных факультетов всех Вузов страны изучается курс психологии, поэтому нынешние выпускники знакомы с тем, как построены тесты и какой результат, можно получить, при том или ином ответе. Поэтому часто, например, при приеме на работу, человек может представить себя в более «выгодном свете», то есть ответить так, как хочет организация. Приняв на работу такого сотрудника, понять всю правдивость его ответов можно лишь после его проверки в практической работе. Но время и ресурсы на сотрудника будут безвозвратно потрачены, поэтому приходится полагаться только на интуицию работника отдела кадров, так как шкалу лживости, хотя и сложно, но обмануть, возможно.

Делая выводы, отмечу, хотя тестирование и является наиболее эффективным способом из известных методов определения мотивации, но оно не должно быть единственным и ни в коем случае не должно заменять собой опытного менеджера по персоналу, который способен определять подходит ли человек организации еще на стадии интервью.

### **Управление компетенциями как основа конкурентного преимущества**

*Галлямова Е.Г.*

*аспирантка, факультет государственного управления*

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Россия, Москва*

*E-mail: [elvirg@gmail.com](mailto:elvirg@gmail.com)*

Современная организация функционирует в сложной и быстро меняющейся внешней среде. Широкая доступность ресурсов сделала невозможным получение конкурентного преимущества в эксплуатации внешних условий бизнеса. Трансформируются, усложняются буквально все элементы компании – организационная структура, стиль руководства, система мотивации, организация работы, система накопления знаний и обучения. Все чаще в процессе поиска и завоевания конкурентных позиций компании выбирают стратегии, способствующие значительному повышению качества товара, при одновременном уменьшении его себестоимости. К числу подобных стратегий относится стратегия диверсификации.

Стратегия диверсификации позволяет стимулировать повышение уровня деловой активности, создавать конкурентное преимущество за счет передачи знаний, снижения издержек производства, а также распределить риски инвестирования с компаниями их родственных отраслей. Поэтому на сегодняшний день диверсификация является эффективным рыночным инструментом повышения конкурентоспособности предприятий.

Капитал более не является решающим фактором, на первый план выходят навыки, умения и знания сотрудников или как их еще называют «невидимые активы, имеющие долгосрочный характер конкурентного преимущества.

Сам же термин «невидимый актив» в экономической литературе часто заменяется такими понятиями, как сильные стороны, умения, компетенции, интеллектуальный капитал, знания и навыки сотрудников.

Результатом использования компетенций является увеличение определенной доли потребительной стоимости конечного продукта.

Процесс управления компетенциями требует постоянной переоценки существующего интеллектуального капитала с учетом будущих потребностей компании. Важнейшим элементом управления компетенциями является деятельность по созданию и поддержанию определенного уровня интеллектуального капитала организации. Значительную часть интеллектуальных ресурсов организации составляют взаимоотношения организации со своими работниками, конкурентами и партнерами.

Необходимо сформировать определенную культуру, способствующую генерации знаний и процессу формирования компетенции. Механизмами создания условий для интеллектуального взаимодействия могут выступать действия организационного характера, изменение должностных обязанностей и т.д.

Важным элементом процесса управления компетенциями является обучение сотрудников способам получения, формирования новых знаний, способностей и навыков, а также применение их на практике в условиях постоянно изменяющейся внешней среды. Корпорации, активно применяющие методики обучения, как правило, не забывают и о традиционных способах достижения организационных целей – повышение производительности труда, эффективности производственных процессов, удовлетворении потребительского спроса. Безусловно, обучение является основой конкурентного преимущества, поскольку позволяет предвидеть и использовать возможности будущего роста.

### **Конфликтологическое консультирование как способ извлечения пользы из конфликтов в организациях**

*Гебриаль Вероника Набилевна*

*аспирантка факультета государственного управления*

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия*

Чаще всего руководители компаний стараются избежать конфликтных ситуаций, если же это невозможно – разрешить их как можно быстрее. По мнению современных экспертов такое поведение является совершенно неправильным, т.к. конструктивный конфликт необходим для эффективного разрешения проблем и принятия наиболее результативных решений. Конфликт в современной организации можно не только пресечь или проконтролировать, его можно использовать для того, чтобы помочь компании развиваться.

Консультанты крупнейших западных консалтинговых компаний советуют создать такую организационную культуру, в которой работники могли бы открыто высказывать свои точки зрения (пусть даже и противоречивые) и совместно подвергать их анализу, что сделает процесс принятия группового решения более эффективным. Помимо прочего, такая система дает людям возможность выразить свои мысли и тем самым удовлетворить личные потребности в уважении и власти. Конфликт может способствовать устранению страха у подчиненных высказывать свои точки зрения, противоречащие мнению начальства – сотрудники чувствуют причастность к деятельности организации, что способствует профилактике деструктивных конфликтов. Кроме того, конфликт может повысить мотивацию на достижение целей, вывести группу из состояния апатии и безразличия. При этом человек, попавший в конфликтную ситуацию, более четко осознает свою роль и место в группе.

Руководитель обязательно должен выделить и отблагодарить людей, которые готовы выдвигать и отстаивать (причем, основываясь на тщательном изучении фактов и данных) собственную позицию. Систематическое скоординированное использование системы вознаграждений для тех, кто не хочет принимать мнение группы на веру и не плывет по течению, может оказаться крайне эффективным.

Опытный руководитель еще на этапе приема на работу должен попытаться оценить уверенность в себе потенциального работника. Нужно принимать на работу людей, которые могут действовать смело и которым безразлично, как при этом они будут



выглядеть в глазах коллег и руководства. Но при этом, обязательно нужно создать свод групповых норм, которые должен соблюдать каждый работник. Такие нормы часто включают в себя следующие правила: все члены команды должны говорить откровенно, все мнения эквивалентны, участвует в обсуждении вся группа заинтересованных лиц. И самое главное – ни в коем случае не допускать «перехода на личности».

В ситуации, если конфликт выходит из-под контроля и напряженность становится нездоровой, руководитель должен способствовать разрешению конфликта, непосредственно встретившись с враждующими сторонами. Управленец, работающий непосредственно с людьми, обязан понимать, что он не способен изменить человека, но может попытаться понять, кем являются его сотрудники. Такое понимание позволит значительно улучшить коммуникацию внутри группы и предотвратить потенциальное обострение отношений между отдельными личностями в будущем. Руководитель должен использовать различия членов его команды, а не бояться их.

Руководителю, попавшему в конфликтную ситуацию, представляется уникальная возможность добраться до корня проблемы и трансформировать эмоциональные проявления в объективные результаты. Нужно обязательно понять, что является реальной причиной конфликта, а что – только внешним поводом. Но для этого руководителю необходимо научиться слушать, а не заставлять своих сотрудников видеть проблему его глазами. Когда топ-менеджер начинает мыслить в категориях «мы» ищем «лучшее решение», а не «мое мнение» – «твое мнение», то это позволяет ему понять ситуацию более полно. И тогда решение проблемы может стать очевидным. Необходимо почувствовать, где нужны перемены, и сделать их. Именно в этом и заключается уникальная сила конфликта.

Возможен и такой вариант: руководитель искренне желает, чтобы его сотрудники выражали различные мнения, и хочет избежать «группового мышления», но все попытки инициировать разногласия сводятся к нулю. В этом случае руководитель должен проанализировать свои собственные действия: может быть он посылает невербальные сигналы о том, что сотрудник, высказавший свое мнение, может «приобрести проблемы», если его решение не будет работать, или же руководитель каким-то образом ставит своих подчиненных в трудное положение, когда те пытаются озвучить свое видение той или иной проблемы. В такой ситуации опытный топ-менеджер даже может попросить совета у членов своей команды или у своего доверенного лица.

Иногда людям не удается отстаивать свои убеждения просто потому, что они не знают, как это сделать, не выходя из зоны комфорта. Поэтому для успешного управления конфликтными ситуациями необходимо предоставить сотрудникам возможность приобрести навыки успешного решения проблем и снятия напряженности. Постановка цели, проведение презентаций и назначение свободно выбранного сотрудника в качестве лидера команды помогут работникам потренироваться в свободном изложении мыслей и предложении собственных решений. При необходимости, можно провести с персоналом профессиональные тренинги.

Если же конструктивного конфликта не получилось, то руководителю необходимо собрать людей, отчитывающихся непосредственно перед ним и спросить, почему так происходит. Подобная дискуссия может позволить распознать и исправить любую проблему, которая стоит на пути открытых, здоровых, позитивных дебатов. Всегда нужно помнить, что успех организации во многом зависит от готовности сотрудников участвовать в конструктивном конфликте, поэтому такая дискуссия стоит и времени, и сил руководителя компании.

## **Проблема коммуникаций общества с ВИЧ - позитивными людьми**

*Гетманенко Елена Сергеевна*

*студентка факультета государственного управления*

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия*

В каждом обществе во все времена существовала отдельная группа так называемых «прокаженных» – людей, по физиологическим или психическим параметрам отличающихся от общественных стандартов. Роль, когда-то принадлежавшую прокаженным, брали на себя бедняки, бродяги, уголовные преступники и психически нездоровые люди. И в каждом обществе возникала и тем или иным способом решалась проблема коммуни-

кации с такими людьми. В настоящее время можно отметить определенно выделенную в обществе группу людей, которую в нравственном пространстве исключают из сообщества, – ВИЧ-позитивных. Данная группа, так же, как прокаженные в средние века, а потом и безумцы в классическую эпоху, в настоящее время вызывают реакцию отторжения, исключения.

В распространенном общественном мнении по отношению к данной группе существует система значений и образов, носящих мифологический характер:

- ВИЧ в крови – удел определенных «групп риска»: женщин, занимающихся коммерческим сексом, людей, употребляющих наркотики, мужчин, практикующих секс с мужчинами. Несмотря на тот факт, что наиболее распространенным способом передачи ВИЧ является половой путь, образ ВИЧ – позитивного человека в первую очередь ассоциируется с данной «группой риска».
- ВИЧ очень заразен, поэтому эпидемия распространяется так быстро и нужно исключить какие-либо контакты с носителями вируса. В то же время, по статистике, ВИЧ передается в 100 раз менее активно, чем вирус гепатита В, и в 3000 раз менее заразен, чем вирус гриппа. Однако тот факт, что с момента обнаружения первого ВИЧ-инфицированного человека до фактически эпидемии, охватившей 40 миллионов людей, прошло не более 25 лет, приводит к паническому страху по отношению к данной группе населения.
- Лекарства против ВИЧ не существует. ВИЧ, попавший в организм, невозможно убить, а блокировка его с помощью применения антиретровирусной терапии слишком дорогостоящее средство. На самом деле в России успешно функционирует программа бесплатной выдачи лекарств для лиц, живущих с ВИЧ/ СПИДом.
- Единственный способ остановить эпидемию – изолировать всех носителей ВИЧ. Это вызовет множество личных трагедий, но избавит человечество от вымирания. Однако не надо забывать, что ВИЧ появился и начал бурно распространяться в СССР, закрытой стране, а это свидетельствует, что изоляция не помогает предотвращению распространения эпидемии.

Из данных представлений вытекает, что ВИЧ затрагивает нравственную основу общества: ВИЧ-позитивный рассматривается как безнравственный человек, а сам вирус – как наказание за безнравственность. С ними же связаны и следующие реалии современной жизни: ВИЧ-позитивных детей не принимают в детский сад и школу, изолируют в специальных детских домах или отделениях больниц, где до них дотрагиваются только в перчатках, взрослых – не берут на работу или увольняют, узнав о ВИЧ статусе.

Данный процесс схож с процессом изоляции «безумцев», изложенным М. Фуко в его известной работе «История безумия в классическую эпоху»: в конце XV века психически нездоровых людей изолируют в отгороженных больницах, далее их начинают выгонять из городов или сажать на так называемый «корабль Дураков» и отправлять за пределы страны. Аналогично данному процессу в России организуются специальные дома – клиники для ВИЧ-позитивных людей.

Таким образом, используя классификацию М. Фуко, состояние коммуникации общества и ВИЧ-позитивных людей пока можно отнести к раннему этапу развития взаимоотношений общества и «прокаженных». Однако отношение к данной группе населения будет изменяться так же, как менялось отношение общества к психически нездоровым людям, беднякам. Но для этого необходимы определенные управленческие решения и действия. В настоящее время запущены международные программы предотвращения распространения ВИЧ/СПИДа. Их осуществляют такие организации, как СПИД Фонд «Восток – Запад» (AFEW), ООН (UNAIDS), Трансатлантические партнеры против СПИДа и другие. Первым шагом в направлении создания предпосылок для решения коммуникативной проблемы является изменение терминологии в данной сфере. Если раньше ВИЧ-позитивных людей называли «спидоносцами», то теперь вводится в оборот термин «люди, живущие с ВИЧ/СПИДом», создающий основы для отхода от мифологического образа данной группы людей в обществе.

**Отношенческие контракты и опыт их применения  
для реформирования системы государственного управления**

*Гильченко Вероника Львовна*

*аспирант*

*Санкт-Петербургский государственный университет, факультет менеджмента,  
Санкт-Петербург, Россия*

*E-mail: [gveronika@mail.ru](mailto:gveronika@mail.ru)*

Изменение подхода к принципам функционирования системы государственного управления – одна из серьезнейших проблем, стоящих сегодня перед российским общественным сектором. Традиционный подход к государственному управлению, основанный на регулировании процедур, уже не обеспечивает государственный сектор организационными источниками роста эффективности. Отсутствие механизмов целеполагания, адаптации к меняющимся условиям, а также стимулов повышения организационной эффективности приводит к недостаточно высокому качеству решения задач, возложенных на систему государственного управления. Это приводит к необходимости изменения акцентов при управлении государственными агентствами с формальных правил и процесса функционирования органов государственного управления на цели его развития и результаты. Именно такое направление развития российской системы государственного управления установлено принятой не так давно Концепцией административной реформы в Российской Федерации, которая среди прочих устанавливает следующие ориентиры:

- внедрение технологий и процедур целеполагания;
- разработка измеримых показателей эффективности деятельности органов исполнительной власти;
- повышение качества и эффективности административно-управленческих процессов в органах исполнительной власти;
- внедрение результативных принципов управления подведомственными организациями. [1, с. 4]

В то время как в России делаются только первые шаги в области управления по результатам в государственном секторе, мировой практикой разработаны различные инструменты реализации этого подхода. К таким инструментам относятся контракты, ориентированные на результат.

С точки зрения теории трансакционных издержек контракты, ориентированные на результат, тяготеют к отношенческим контрактам. Спецификой отношенческих контактов является «сильная персональная вовлеченность сторон» и долгосрочность контрактных отношений. [3, с.189] В основе таких контрактных отношений лежит не формальное следование правилам и ограничениям, а разделяемый интерес сторон к максимально эффективному достижению общих целей. Это приводит к неизбежному и преднамеренному формированию неполного контракта, позволяющего гибко реагировать на неопределенность окружающей среды. Необходимым элементом отношенческой контрактации является механизм частного порядка улаживания конфликтов, позволяющий сторонам корректировать условия *ex post*.

Для выявления особенностей контрактов, ориентированных на результат, целесообразно использование терминологии модели принципал-агент. Поручая агенту выполнение определенных действий для реализации своих целей, принципал заключает контракт, условия которого определяют цели, в достижении которых агент будет заинтересован. Традиционный контракт, регламентирующий технологию предоставления агентом услуги и используемые им ресурсы, формирует у него цели, не совпадающие с целями принципала. Это обусловлено тем, что при выполнении традиционного контракта для получения вознаграждения агенту достаточно следовать установленным ограничениям, и для него не важно достигнуты ли цели принципала в результате выполнения услуги. В свою очередь контракт, ориентированный на результат, устанавливает требования к результатам работы агента, предоставляя ему значительную свободу в выборе технологии. Кроме того, получение вознаграждения агента связывается с достижением требуемых принципалом результатов. В результате, достижение результата, установленного контрактом, становится значимо для агента. Увязывая вознаграждение агента с целями

сотрудничества, контракт, ориентированный на результат, изменяет его мотивацию и создает новые стимулы для эффективной работы. Смена приоритетов контрактации приводит к совпадению целей контрагентов, что способствует изменению стиля взаимоотношений между ними с формального на партнерский, т.к. исчезает антагонизм их целей. Таким образом, применение контрактов, ориентированных на результат, приводит к повышению эффективности взаимодействия между принципалом и агентом. Цель данной работы – выявление условий и возможности применения контрактов, ориентированных на результат, для совершенствования российской системы государственного управления. Результатами работы стали классификация взаимодействий государственных агентств, которые регулируются с помощью контрактов, ориентированных на результат, а также выявление особенностей дизайна этих контрактов.

Внедрение контрактов этого типа для управления взаимодействием государственных агентств началось в странах – членах Организации Экономического Сотрудничества и Развития в конце 80-х – начале 90-х гг. На сегодняшний день данный инструмент применяется для решения широкого спектра проблем функционирования органов государственного управления во многих странах. Контракты, ориентированные на результат, используются для управления следующими типами взаимоотношений между различными государственными структурами:

– Контракты, заключаемые между органами государственного управления, относящимися к одному уровню власти. Такие контракты могут регулировать взаимодействия горизонтального и вертикального типа. **Горизонтальные** – взаимодействия между организациями, ни одна из которых не является подчиненной по отношению к другой. Контракты, регулирующие подобные взаимодействия, как правило, носят координационный характер и направлены на преодоление противоречий, возникающих между органами управления, работающих в смежных областях. О **вертикальных** взаимодействиях можно говорить в том случае, если одна сторона подчинена другой или ею контролируется.

– Контракты между органами власти различных уровней.

– Контракты между государственными агентствами и коммерциализированными государственными предприятиями, или учреждениями, получившими статус государственных предприятий.

– Контракты с сотрудниками государственных организаций.

Таким образом, применение западного опыта управления государственными агентствами с помощью контрактов, ориентированных на результат, позволит повысить эффективность российской системы государственного управления.

#### Литература:

1. Распоряжение Правительства РФ от 25.10.2005 N 1789-р «О концепции административной реформы в Российской Федерации в 2006 – 2008 годах».
2. Уильямсон О.И. Экономические институты капитализма. Пер. с англ. – СПб.: Лениздат, 1996.
3. Фуруботн Э., Рихтер Р. Достижения новой институциональной экономической теории. Пер. с англ. – СПб.: Издательство Санкт-Петербургского государственного университета, 2005.
4. Behn R. D., Kant P. A. Strategies for avoiding the pitfalls of performance contracting // Public productivity and management. 1999. – Vol. 22, № 4. – P.470 – 489.
5. Performance contracting. Lessons from Performance Contracting Case Studies. A Framework for Public Sector Performance Contracting/ OECD Report №8435, Paris, 1999.
6. Walsh K. Public Services and market mechanisms. – N.-Y.: St. Martin's Press. – 1995.

#### Российские государственные служащие: особенности поведения в кризисных ситуациях

**Горлова Е. В.**

*студентка факультета государственного управления*

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия*

Российская действительность подтверждает слова П.А. Столыпина о том, что в странах, где «еще не выработано определенных правовых норм», неизбежно «центр тя-

жести, центр власти лежит не в установлениях, а в людях». Если по уровню профессионализма и компетентности отечественные чиновники не уступают своим европейским коллегам и успешно справляются с кризисными ситуациями различного рода, то «настоящим» кризисом для них является изменение системы государственного управления или государственной службы: все подобные реформы либо не доводились до своего логического завершения, либо результаты не соответствовали ожиданиям.

Подобная ситуация характерна как для России прошлых времен, так и для России начала XXI в.

Во-первых, поведение государственных служащих определяется самой ситуацией. Кризисной ситуацией в понимании чиновников может быть а) реальная проблема, например, война или чрезвычайная ситуация, б) изменения в государственном управлении (административная реформа и реформа государственной службы).

Во-вторых, поведение чиновников определяется несколькими социальными факторами: российская ментальность, особенности государственной службы, особенности социальных институтов в России. Причем в кризисных ситуациях влияние этих факторов в совокупности не равно сумме влияний каждого из них. Немалое влияние на поведение чиновников оказывает общественное мнение: мнение представителей бизнеса и политических кругов.

В кризисных ситуациях руководство страны традиционно стремится устроить российское государственное управление по западным образцам. Но нововведения всегда наталкивались на пассивное, не всегда осознаваемое, сопротивление чиновников: государственные служащие в кризисных ситуациях формально ориентируются на модели разрешения кризиса, распространенные на Западе, но фактически следуют национальным традициям. Хотя они воспринимают западные модели поведения как образцы, пытаются заимствовать опыт управления, но далеко не всегда это делается удачно, что и определяет неэффективность их поведения в кризисных ситуациях.

Для российской традиции заимствования опыта управления характерно наличие двух взаимоисключающих особенностей.

Первая – стремление брать у Запада лучшее, когда собственные средства управления не работают эффективно. Своеобразное «почтение» к западной культуре (как к материальной, так и духовной) определило высокую степень открытости российского общества в целом и государственного управления, в частности, к заимствованиям. Западные паттерны довольно часто воспринимались как совершенные и активно копировались, но при этом не учитывались особенности российской среды, российского менталитета.

Вторая – восприятие заимствования как чуждого и вредного, того, что нужно преодолеть, сохранив национальные традиции. Западные инновации в России всегда наталкивались на сопротивление культурных традиций. Живые ткани российского общества отторгали эти заимствования как инородное тело, искали трудные и болезненные пути и формы защиты и социальной компенсации. На данное обстоятельство обращал внимание в начале XX в. М.М.Ковалевский: «Перестройка русского политического строя по иностранным образцам нисколько не помешала сохранению самобытных русских обычаев и институтов; правду говоря, законы и регламенты, заимствованные на Западе и привитые к русскому стволу, подверглись сильному воздействию природы последнего». Неудивительно, что Россия чаще усваивала одну лишь форму, а не дух тех учреждений, которые копировались.

Характерно то, что в России ценностная доминанта – упование на государство – сочетается с отчуждением от него. Государство, власть – это всегда «они», а не «мы». Такая установка предполагает восприятие государства в качестве внешней силы, не зависящей от индивидуума, что естественно в условиях отсутствия демократических традиций. Подобная двойственность отношения гражданина к господствующему над ним государству глубоко въелась в ядро российского самосознания и проявляется в ценностных ориентациях, в социально-психологических характеристиках, в мотивационном комплексе российских чиновников.

Все это наглядно проявляется в российской практике реформирования государственной службы, рождая определенный парадокс, потому что российские государственные служащие являются не только объектом реформирования, но, одновременно, его субъектом.

## Роль международных организаций в урегулировании этнополитического конфликта в Афганистане

*Гузь Екатерина Вячеславовна*

*аспирантка факультета государственного управления*

*Московский государственный университет им. МВ. Ломоносова, Москва, Россия*

*E-mail: [ekaterina\\_guz@mail.ru](mailto:ekaterina_guz@mail.ru)*

Одним из ярких примеров участия международного сообщества во внутренней политике страны по праву считается опыт Афганистана. Введение в Афганистан ограниченного контингента советских войск повлекло за собой противодействие со стороны США и ряда мусульманских государств, оказавших финансовую поддержку развивающимся исламистским движениям. В результате многолетней междоусобной борьбы, в основе которой лежали исламский и этнический факторы, к власти в стране пришло движение Талибан, захватившее Кабул и объявившее себя официальным, хотя и не признанным мировым сообществом, правительством.

После трагических событий 11 сентября 2001 года, террористическая группировка Аль-Кайда, и защищавший ее режим талибов стали основными объектами «войны с терроризмом», объявленной Соединенными Штатами. В результате военных действий вооруженных сил США, поддерживаемых европейскими странами, Советом Безопасности ООН, силами НАТО, и одобренных Генеральной Ассамблеей ООН, правительство Талибана было свергнуто. После уничтожения режима талибов международное сообщество поставило перед собой задачу восстановления мира в Афганистане. Была создана Миссия ООН по оказанию помощи Афганистану, являющаяся на сегодняшний день центром гуманитарной поддержки; в стране также открылись представительства большинства крупных международных организаций.

На сегодняшний день в Афганистане работает порядка 70 международных организаций (из них 19 – представительства агентств ООН), чьи усилия направлены на преодоление последствий затяжного экономического и этнополитического кризиса. Среди основных задач, выдвигаемых ООН и сотрудничающих с ней организаций – борьба с бедностью, формирование демократических институтов, развитие экономики страны, защита прав человека, укрепление роли женщин в социально-экономической сфере, сокращение оборота наркотиков и демобилизация населения.

Деятельность международных организаций дала определенные позитивные результаты. В частности, с помощью иностранных экспертов в октябре 2004 года были проведены выборы президента страны, годом позже в ходе первых демократических выборов был сформирован парламент страны, ведется активная работа по вовлечению женщин в экономическую жизнь общества, вновь открываются школы и больницы. Спектр программ помощи обширен (с начала 2002 по в страну поступило порядка 8 млрд. долларов США) и затрагивает все сферы жизни страны: от модернизации систем водоснабжения в главных городах провинций до проекта чрезвычайных мер по расширению возможностей общин и организации общественных работ, от создания независимых СМИ до формирования милицейских подразделений, от снижения уровня детской смертности до сокращения оборота наркотиков.

Несмотря на многочисленные успехи международных организаций нельзя не упомянуть о тех трудностях, с которыми они сталкиваются. Недостаточно четкое разделение полномочий и сфер деятельности приводит к снижению эффективности деятельности международных организаций. Сложность координации оказываемой помощи влечет за собой «распыление» получаемых средств, рост коррупции, хищений, нарушение прав человека. Среди прочих трудностей можно выделить некоторое сокращение уровня финансирования со стороны основных доноров, связанное с проведением миротворческой операции в Ираке.

Не стоит также забывать о тех проблемах, которые может повлечь за собой слишком настойчивое вмешательство международных организаций в жизнь афганского общества. Прежде всего, поскольку оказание помощи Афганистану происходит в непростых политических условиях, велика вероятность того, что гуманитарная помощь и денежные средства, направленные на восстановление страны, попадут в руки коррумпиро-



ванных государственных чиновников и наркобаронов и не дойдут до гражданского населения. В то же время, помощь, поступающая к региональным властям, контролируемым местными вооруженными подразделениями – милициями напрямую, минуя центральное правительство, может стать причиной нарастания противоречий между центром и провинциями. Не стоит также упускать из вида и того факта, что постоянный не сокращающийся приток финансовых средств в страну лишь усиливает зависимость Афганистана от стран-доноров, в то время как основной целью финансирования должно быть формирование самостоятельных экономических институтов, способных функционировать в независимом режиме.

### **Конфликт в Приднестровье: предпосылки и начальная фаза**

*Губин Павел Анатольевич*

*студент*

*Пермский государственный университет, историко-политологический факультет,  
Пермь, Российская Федерация.*

*e-mail: Pavel@Gubin.us*

Во второй половине 80 гг. 20-го века, через несколько лет после начала перестройки, в национальных республиках и автономиях СССР усиливаются центробежные тенденции. Во многом это связано с тем, что в период правления Горбачева были сделаны значительные уступки местным властям, которые, помня об опыте предшественников, решили закрепиться на занимаемых должностях. Во многих республиках Средней Азии и Кавказа (Азербайджан, Узбекистан и т.д.) во главе страны стояли кланы местных первых секретарей, все было повязано на взяточничестве.

Другой причиной стремления к независимости была сильная вспышка национализма, которая явилось следствием «раскрепощения» авторитарной политической системы, ослабления роли партии в советском обществе и усиления антисоветской пропаганды извне. В это время во многих республиках создаются Народные фронты (НФ) – националистические организации, происшедшие из неформальных групп, ставящие своей главной целью ликвидацию советского строя на территории республики и выход ее из состава СССР. Народные фронты в своих действиях, как правило, не гнушались действовать вопреки советскому законодательству и Конституции СССР, что приводило к их стычкам с органами внутренних дел СССР, а иногда – и с частями регулярной армии, как, например, 9 апреля 1989 г. в Тбилиси. НФ требовали радикальных мер – ликвидации всех автономий в республике и тем более недопущения создания новых; перехода на национальный язык и отказа от использования русского языка в качестве государственного; полного невмешательства Москвы в их внутренние дела.

Этот недалновидный подход породил множество проблем в постсоветском пространстве – таких, как проблему проживания русских людей в странах Прибалтики и республиках Средней Азии, гражданскую войну в Таджикистане, межнациональные конфликты в Азербайджане, Молдове и Грузии, приведшие к образованию новых непризнанных государственных образований – Республики Нагорный Карабах, Приднестровской Молдавской Республики, Республики Абхазия и Республики Южная Осетия. Наиболее преуспевшим государством в деле обретения собственной независимости является Приднестровская Молдавская Республика (ПМР) – Приднестровье. Она была провозглашена в 1990 году ввиду перспектив присоединения Молдовы к Румынии, а вследствие военного конфликта в марте – июле 1992 года отделилась от Молдовы и занялась построением собственной государственности.

С начала 1990-х был крайне распространен миф о том, что ПМР это есть некое марионетное образование, созданное при поддержке Москвы с целью сохранения рычага давления на независимую Молдову. Образно говоря – что ПМР это искусственная конструкция, созданная Москвой и от Москвы зависимая. Этот миф дополнительно поддерживался активным участием в защите ПМР ряда российских политиков и присутствием в регионе 14-й армии. Российское военное присутствие выполняло роль дымовой завесы, за которой было не видно истинных, глубинных причин приднестровского конфликта. Этот миф господствовал как в Молдове, так и в Европе, не говоря уже о том, что

так фактически считала и считает российская элита. Проблема лишь в том, что это мнение ошибочно. Несомненно, что в 1991–1992 Россия помогала встать на ноги ПМР, но она не могла создать ее, она лишь пользовалась результатом объективного процесса, ставшего следствием распада СССР и прихода к власти в Молдове националистического режима. Протест населения Приднестровья в 1991–1992 носил массовый стихийный характер, сопротивление молдавским частям оказывала не российская армия, а приднестровские отряды самообороны. Пришедшие к власти в ПМР лидеры смогли прийти к власти лишь потому, что заняли позиции, поддерживаемые большинством приднестровского населения, уловив массовые настроения приднестровского общества. Они никогда не были марионетками Москвы и за всё время независимости ПМР пользовались бесспорной поддержкой населения региона, что показывают данные всех опросов, исследований, а также выборов. Власти ПМР, в первую очередь сам И.Смирнов, лишь пользовались поддержкой Москвы для решения проблем региона, но всегда стремились сохранять самостоятельность, понимая, что главным для них является поддержка населения региона. Уже более 10 лет Приднестровье живет как самостоятельный политический организм, став за это время самостоятельным государственным образованием со всеми своими атрибутами, со сложившейся национальной элитой и национальным самосознанием, не увидев это, побывав в ПМР, невозможно.

Однако пока Приднестровье все больше обособлялось и вставало на ноги, по многим экономическим и социальным показателям обгоняя Молдову, в Москве и Кишиневе продолжали жить иллюзиями 1991 года. Казалось, что все упирается просто в статус русского языка и в то, что у власти в Молдове находятся националисты. Конечно, во многом дело было в проблеме языков в 1991, но прошло 10 лет, и сложившийся государственный организм приобрел самостоятельный характер, у него появилась масса системных интересов, уже давно не сводящихся к статусу языка, он устоялся. При этом в 1991–2001 годах ПМР и Молдова жили совершенно независимо друг от друга, не зная и не понимая что происходит на противоположном берегу Днестра, между ними даже не было нормального информационного обмена. Как в ПМР не поступали молдавские газеты, так и в Молдову приднестровские, даже многие экономические связи были разрушены. Как показывают встречи с представителями элит, даже молдавская политическая элита совершенно не представляет реальную политическую ситуацию внутри Приднестровья (примерно также как российские чиновники в большинстве своем совершенно не понимают, что происходит в украинской политической элите и как она устроена), также как приднестровская элита крайне слабо разбирается в ситуации внутри молдавской элиты. За 10 лет фактической независимости между ПМР и Молдовой сейчас не больше общего, чем скажем между Россией и Украиной, или Россией и Беларусью несмотря на существующий между ними Союз.

### **Управление карьерой государственного служащего**

*Гусева Анастасия Анатольевна*

*студентка*

*Югорский государственный университет, Ханты-Мансийск, Россия*

*E-mail: korn86@mail.ru*

В настоящее время Российская Федерация столкнулась с рядом серьезных проблем экономического, политического, социального и культурного характера, одной из причин которых является несовершенство системы государственного управления. Становится ясно, что успех всех преобразований в экономике или социальной сфере зависит не только от оптимизации самого механизма управления, но и от повышения эффективности деятельности субъектов исполнения управленческих функций – государственных служащих. Всё это требует существенного повышения роли и усложнения системы государственной службы.

Значительную роль в осуществлении государственными служащими своих функциональных обязанностей с максимальной эффективностью играет разрешение ключевых вопросов их карьеры.



С одной стороны, карьера – это профессиональный рост, этапы восхождения служащего к профессионализму. С другой, – должностное продвижение, своеобразная траектория передвижения по вертикали или горизонтали должностной структуры организации. Характеристика служебной карьеры государственных служащих должна определяться не только (и даже не столько) продвижением по должностным ступеням организационной иерархии, а как процесс реализации человеком себя, своих возможностей в условиях профессиональной деятельности. А уже высокий профессионализм должен являться основанием для эффективного карьерного (должностного) продвижения.

Удовлетворенность госслужащих своим социальным и служебным положением колеблется от 10 до 13%. Существует неуверенность в возможности своего служебного продвижения за счет трудолюбия и развития профессиональных качеств. Это делает профессию государственного служащего непривлекательной, вынуждает менять её на более престижную и высокооплачиваемую работу.

Поскольку безразличных к карьере людей практически нет (более 50% служащих аппарата госуправления имеют твердое желание должностного продвижения), необходимо создать эффективную систему управления карьерой на государственной службе.

Если в организации (государственном органе) действует отлаженная система управления профессионально-должностным развитием (карьерой), т.е. осуществляется ряд мероприятий по целенаправленному развитию способностей человека, накоплению им профессионального опыта и рациональному использованию его потенциала, то она не только обеспечивает достижение корпоративных (государственных) целей (своевременное обеспечение потребностей организации необходимым количеством персонала, с требуемым уровнем квалификации и опыта; обеспечение относительно стабильного состава персонала, способного аккумулировать профессиональный опыт), но и позволяет сотруднику более четко определить свое место в организации, стимулирует его максимально полно и всесторонне раскрыть собственный профессиональный, деловой и личностный потенциал.

Хотя объектом карьерной стратегии может стать каждый, в организации надо выделить тех, кто нацелен на должностное и профессиональное развитие и имеет набор необходимых для этого качеств. Ведь управление карьерой – это всего лишь помощь персоналу, для успешного развития карьеры важна и личная инициатива работника. К сожалению, уровень самоуправления карьерой у современных российских госслужащих оставляет желать лучшего. Большинство из них не имеет конкретной карьерной цели, а немалая часть представителей старшего возраста и вовсе считают карьерные устремления негативными. Необходима смена отношения к понятиям «карьера», «карьерная стратегия», они должны стать открытыми и доступными для понимания каждого служащего.

К методам управления персоналом следует, прежде всего, отнести такие кадровые технологии, как оценка персонала, обучение, повышение квалификации, работа с резервом, проведение конкурсов, мотивация персонала и др. Не должны оставаться без внимания и технологии постоянного изучения содержания, характера и условий труда для описания должностей, коррекции профессионально-квалификационных требований, внесения изменений в реестр государственных должностей и др.

В последние годы проблеме повышения эффективности государственной службы уделяется достаточно пристальное внимание. Разработана федеральная программа «Реформирование государственной службы Российской Федерации». В рамках её выполнения издан Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации», подписаны указы Президента РФ, касающиеся вопросов проведения аттестации, конкурса на замещение вакантной должности, классовых чинов государственной гражданской службы, формирования кадрового резерва и ряд других.

На деле же наблюдается значительное расхождение теоретических основ планирования карьеры с реальностью. Мероприятия, направленные на повышения качества государственной службы, часто проводятся формально. В своем большинстве кадровые службы государственных органов еще не осознали важность проведения целенаправленного управления карьерой госслужащих, не уделяют должного внимания отбору и оценке персонала, повышению квалификации, не проводят карьерное и служебно-должностное планирование. Значимость многих законодательно закрепленных технологий управления карьерой (назначение из резерва, конкурсный отбор, реализация выво-

дов аттестации) недооценивается, на их основе принимается менее четверти всех решений по кадровым вопросам, поэтому руководители по-прежнему часто подбирают «удобную» команду, руководствуясь исключительно личными предпочтениями.

В России создан каркас системы, позволяющей как государственным органам, так и самому госслужащему составить план развития карьеры, учесть возможные перспективы, наметить пути для достижения поставленных целей. Теперь необходимо, чтобы оговоренная в нормативно-правовых актах система управления карьерой претворялась в жизнь на местах. Ведь, как показывает опыт зарубежных стран, от рациональной кадровой политики зависит в значительной степени эффективность работы государственного аппарата. Возможно, России необходимо перенять опыт зарубежных государственных органов в этой области и применять их с учетом национальных традиций.

#### Литература:

1. Государственная служба Российской Федерации: основы управления персоналом/ Под общей ред. В.П.Иванова – М.: «Известия», 2003. – 410с.
2. [www.chinovnic.uara.ru](http://www.chinovnic.uara.ru) (Электронная версия информационно-аналитического вестника УрАГС «Чиновник»)

#### Профессионально-квалификационное содержание должностного продвижения государственных служащих

*Дугарова Евгения Баировна*

*студент*

*Бурятский государственный университет, факультет экономики и управления,  
Улан-Удэ, Россия*

*E-mail: ghenya@yandex.ru*

Изменения, произошедшие в России за последние десять лет, сделали актуальной проблему укрепления государственности и, в частности, повышения эффективности государственной службы. Все очевиднее становится зависимость результатов социально-экономических преобразований от состояния механизма управления и качества кадров, исполняющих государственные функции. На деятельность госслужащих существенно влияют их статусная устойчивость (стабильность занятости, гарантированная оплата труда), а также возможности карьерного продвижения по мере накопления опыта и профессиональных знаний.

Как любая другая категория работников, госслужащие обладают своими особенностями, которые следует учитывать в кадровой политике. Оптимально выстроенная траектория профессионально-квалификационного развития и должностного роста позволяет госслужащему найти свое место в структуре управления, стимулирует его к более полному раскрытию профессиональных, деловых и личностных возможностей. Таким образом, достигается баланс общественных и личных целей: удовлетворение потребностей государства в хороших управленцах, госслужащего – в интересной работе.

Профессионально-квалификационное развитие связано с обучением и самообразованием служащих, приобретением новых знаний и нового опыта. Служащий может в его рамках повысить квалификацию, овладеть новыми технологиями. Технологии самопознания, саморазвития и самореализации позволяют госслужащему эффективно развиваться как субъекту профессиональной деятельности, что делает более совершенной и эффективной его работу.

Профессионально – должностной рост сопряжен с поиском путей и технологий наиболее рациональной расстановки кадров на основе учета способностей и компетентности каждого сотрудника, оптимально возможного использования в рамках коллектива достоинств работников разных специальностей, опыта, склада ума и личностных качеств.

На практике профессионально-квалификационный рост кадров государственной службы оторван от их должностного продвижения.

Нередко поступление граждан на государственную службу и должностной рост государственных служащих зависят от личного отношения к ним руководителя государственного органа (личное знакомство, наличие связей и так далее), нежели от их профес-

сионального уровня и деловых качеств. При замещении государственной должности наблюдаются факты назначения кандидатур, не отвечающих квалификационным требованиям к замещению должности (с отсутствием опыта работы и так далее).

Одним из важнейших условий нормального протекания карьерного процесса является взаимодополняющее и взаимообуславливающее слияние профессиональной и должностной карьеры персонала. С одной стороны важен и необходим постоянный профессиональный рост как возможность его реализации в рамках должностного продвижения. С другой стороны, отсутствие условий для адекватного использования профессионализма в должностном аспекте препятствует планированию продвижения по иерархии должностей и снижает конструктивную активность чиновников в данном направлении. Таким образом развитие деловых и личных качеств, умений, навыков государственных служащих не находит реализации в рамках должности и становится не востребуемым потенциалом. Важно, что такое положение чревато не только остановкой в развитии, но и профессиональной деградацией.

Поэтому, в государственном управлении, на наш взгляд, необходимо внедрение современных технологий управления профессиональной карьерой персонала, что позволит повысить ее эффективность за счет оптимального использования кадрового потенциала.

Важно оптимизировать карьерную среду государственной службы: законодательно закрепить принципы карьерной системы прохождения госслужбы, оптимизировать характеристики должностной пирамиды, более жестко привязать обучение и продвижение кадров, внедрить научные методы объективной оценки персонала. Проблема объективности оценки может быть представлена в виде отдельных требований к оценочной технологии, а именно, она должна быть построена так, чтобы персонал был оценен: объективно, надежно, достоверно, с возможностью прогноза, комплексно, доступно. Технологией, удовлетворяющей указанным требованиям, может быть технология Центров оценки (Базаров, 1995). Она состоит в том, чтобы в модельных ситуациях, типичных для выполняемой деятельности, пронаблюдать кандидата и выявить наличие или отсутствие у него необходимых для успешной работы качеств, дать описание его особенностей и сформулировать задачи на обучение.

Высокая степень объективности Центров оценки обеспечивается, прежде всего, за счет того, что оценивание производится психологами, наблюдателями от организации и самими участниками (через процедуру взаимооценки).

Решению задачи повышения объективности при принятии решений о профессионально-должностном росте будет способствовать применение таких форм назначений государственных служащих, связанных с преодолением единоначалия в этом деле, как: по согласованию, по результатам конкурса.

### **Проблемы и методы измерения социальной ответственности при выявлении CSP-FP зависимости (Corporate Social Performance-Financial Performance)**

*Елисеева Марина Александровна*

*аспирантка факультет государственного управления*

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Россия, Москва*

*e-mail: [eliseevama@yandex.ru](mailto:eliseevama@yandex.ru)*

Для того чтобы исключить восприятие понятия корпоративной социальной ответственности в качестве некой эфемерной субстанции, необходимо изучить вопрос о методах ее измерения и оценки, на основании которых можно будет судить об “осязаемых” результатах организации в направлении социально ориентированной деятельности. Таким образом, появится возможность понять, является ли подобное поведение экономически выгодным для компании или же наоборот служит источником существенных и не имеющих смысла расходов.

Корпоративная социальная ответственность - это построение деятельности и политики компании таким образом, чтобы она включала ряд устойчивых принципов социальной направленности, а также разрабатывала комплекс социальных программ, результатом реализации которых являлся бы ряд заметных позитивных изменений как в среде внутреннего, так и внешнего окружения организации (улучшение условий труда, повы-

шение лояльности потребителей, сотрудников компании, повышение производительности, привлечение инвесторов...)

Измерение социальной ответственности является достаточно сложным процессом. Разработаны различные методы ее измерения: метод экспертных оценок, опросы и обобщение мнений представителей определенных сегментов локального сообщества и т.п.

Однако следует отметить, что в данном случае, рейтинговый метод и опросы населения, как правило, имеют большую долю субъективности. Для уменьшения погрешности при получении результатов исследований в данной области наиболее целесообразно прибегать к количественным методам оценки.

В частности, для измерения корпоративной социальной ответственности была разработана методика, которая позволяет вычислить составной показатель CSP, а также изменение этого показателя за определенный период, то есть  $\Delta CSP$ .

CSP рассчитывается следующим образом:

$$CSP = \sum_{j=1,k} w_j * a_j, \text{ где}$$

$w_1, w_2, w_k$  – совокупные веса, присваиваемые соответствующим  $k$  направлениям социальной деятельности,

$a_1, a_2, \dots, a_k$  – независимая оценка деятельности компании по  $k$  направлениям.

Соответственно,  $\Delta CSP$  рассчитывается согласно следующей формуле:

$$\Delta CSP = \sum_{j=1,k} w_j * (a_j - b_j), \text{ где}$$

$a_1, a_2, \dots, a_k$  – оценка социальной деятельности компании по  $k$ -му направлению в период времени  $t$ ,

$b_1, b_2, \dots, b_k$  – оценка социальной деятельности компании по  $k$ -му направлению в период времени  $t - 1$

Следует отметить, что существуют стандартные наиболее важные направления социальной деятельности компании, которые, как правило, используются при вычислении данного показателя

Многих исследователей волнует вопрос, существует ли CSP-FP зависимость (зависимость между финансовыми показателями компании и изменениями в уровне корпоративной социальной ответственности)

Были проведены и проводятся многочисленные исследования, часть из которых выявила наличие такой зависимости.

Данные дескриптивной статистики и результаты регрессионного, корреляционного анализа подтвердили не только наличие CSP-FP связи, но и показали, что изменения могут быть как долгосрочными, так и краткосрочными.

Долгосрочные изменения финансовых показателей компании при изменении уровня социальной ответственности происходят по прошествии некоторого времени, исчисляемого в зависимости от ситуации или сферы деятельности компании. Данный промежуток времени может колебаться от года до трех лет. Краткосрочные изменения соответственно происходят уже на нулевом году реализации политики социальной направленности.

Среди основных проблем при попытке оценить влияние корпоративной социальной ответственности на экономическую эффективность компании можно выделить субъективность мнений элит, руководителей компаний, населения (если оно выбрано в качестве сегмента), также необходимо учитывать влияние политических факторов, состояния экономики в стране в целом. При совокупном рассмотрении этих факторов и постоянном мониторинге ситуации исследования показали, что рассчитать данные показатели представляется возможным.

**Американская и японская модели управления трудом:  
возможности человека в организации**

*Иголина Марина Алексеевна*

*студентка*

*Самарский государственный университет, исторический факультет, Самара, Россия*

*E-mail: marisha888@yandex.ru*

Американское управление характеризуется подходом к человеку как к рабочей силе, упором на индивидуализм, концентрацией на понятиях самоответственности и самоутверждения. Человек рассматривается в качестве одного из средств достижения целей организации. Американскому управлению свойственен капиталоцентризм.

В Японии управленческая практика отличается ориентацией на человека (человек – центр хозяйственной деятельности – человекоцентризм), выражаемой в подходе к человеку, как к личности, коллективизме, коллективном принятии решений.

Все это позволяет исследователям относиться к американской хозяйственной практике, как к типичному «капиталистическому хозяйствованию», в то время как японское хозяйствование называют «человеческим хозяйствованием».

Самое главное различие между обеими странами лежит в области отношения к труду и понимания его роли в жизни человека.

Японские компании – это не только хозяйственные единицы, но и в значительной мере социальные организации, «фирменная семья».

Американская компания – это команда, собранная для решения ограниченной во времени задачи.

Методы управления персоналом, применяемые на японских предприятиях, определяются системой «пожизненного найма», при которой персонал работает в одной компании всю жизнь, с момента поступления и выхода на пенсию.

В использовании и развитии ЧР японские компании предпочитают, чтобы их работники были «генералистами», т.е. имели широкий опыт и знания, соответствующие целям и интересам именно этой компании.

В Америки процветает мобильный персонал. В США компании ищут специалистов, знания и опыт которых могут быть использованы в любой другой компании на данном виде работ.

Обучение персонала в Японии имеет следующие особенности: упор на сочетание профессиональной компетентности и социальной зрелости индивида, гибкость и непрерывность, комплексность выдвигаемых целей.

Японских работников иногда именуют «поливалентными», т.е. способными выполнять различные виды работ.

В американских компаниях играет важную роль подготовка, переподготовка и повышение квалификации руководящих кадров и специалистов с помощью внутрифирменных программ, осуществляемых силами собственных центров и привлеченных преподавателей.

Ключевой критерий оценки сотрудников в Японии – не индивидуальный конечный результат, а прилежание работника, его готовность совершенствовать свою деятельность и вносить вклад в работу фирмы. Результаты конфиденциальны, лишь в немногих фирмах применяется система обратной связи.

Оценка индивидуальных результатов труда руководителей и специалистов в США – центральный элемент всей кадровой политики. Оценка носит открытый характер.

Система оплаты труда в Японии строится на следующих базовых принципах: размер вознаграждения определяется, прежде всего, социальными, а не экономическими факторами; индивидуальный доход устанавливается с учетом того, сколько получают другие работники компании;

Заработная плата в американских компаниях определяется результатами оценки сотрудника, его личным вкладом в результат компании. Практикуется награждение отделов.

Основные принципы японского и американского менеджмента лежат в разных плоскостях, имея очень немного точек соприкосновения.

Цель, которую ставит перед собой японский управляющий – повысить эффективность работы предприятия в основном за счет повышения производительности труда работников.

В американском менеджменте основной целью является максимализация прибыли, то есть получение наибольшей выгоды с наименьшими усилиями.

Японцы всегда мыслят от имени групп, компания – это семья. Личность осознает себя, прежде всего как члена группы, а свою индивидуальность – как индивидуальность части целого.

Американцы твердо осознают свои личные интересы и цели в компании. Американская компания – это команда, которая собралась на определенное время, чтобы достичь результатов, «сыграть в игру» и победить. Команда подбирается под конкретные задачи компании.

В американских компаниях человек осознает свою индивидуальность, он знает четко, что ему нужно для достижения своих целей, он свободен в своем выборе.

Японский работник тоже свободен, но в рамках организации. Он отдает себе полный отчет, что является членом команды, и не стремится к личному авторитету. Его всегда интересует успех команды.

Таким образом, в американской системе управления человеческими ресурсами личность имеет намного больше возможностей реализовать свой потенциал, нежели в японской системе. Человек в японской системе управления преследует интересы фирмы, отождествляя их со своими интересами, жизненными целями, но это не значит, что он полностью реализует свои возможности в рамках организации, его индивидуальные потребности, его творческая направленность несвободны от целей и задач компании.

### **Критерии определения ключевых показателей эффективности в стратегии управления персоналом**

*Зорина Элина Олеговна*

*аспирант факультета государственного управления,*

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия*

*E-mail: linoki@yandex.ru*

Для повышения эффективности бизнеса и системы управления компанией очень важно научиться оценивать факторы, которые влияют на ее рост, соотносить эффективность ежедневных операций со стратегическими целями. Для этих целей в недавнее время была предложена методика измерения эффективности, которая получила название «Ключевые показатели эффективности (KPI)». Данная методика является мощным инструментом для реализации стратегии крупных компаний в области управления эффективностью.

KPI (ключевые показатели эффективности) и такие методики, как BSC (система сбалансированных показателей), дают возможность компании не только оценить свою работу и работу каждого отдельного сотрудника, но и сравнить полученные результаты с аналогичными показателями конкурентов, поставщиков, клиентов.

Ключевые показатели эффективности (KPI) – это количественные параметры, заранее выявленные, согласованные и отражающие главные факторы успеха организации. В стратегии управления персоналом это показатели результативности организации, ее подразделений, эффективности работы ее сотрудников, удовлетворенности персонала выполняемой им работой.

Стратегия предприятия, определение целей его деятельности входят в зону ответственности представителей высшего управленческого звена компании, но реализуют намеренное именно сотрудники. Отсутствие конкретных задач и соответствующей системы оценки и мотивации приводят к тому, что исполнители не координируют свои действия с задачами организации и не имеют возможности ориентироваться в стратегических приоритетах. Данная проблема характерна для многих крупных компаний. Поэтому руководству необходим инструмент, позволяющий при принятии управленческих решений оперировать достаточно полной информацией. Такими инструментами являются:

- Управления по целям (MBO – Management by Objectives)
- Система сбалансированных показателей (BSC – Balanced Scorecard)
- Ключевые показатели эффективности деятельности (KPI – Key Performance Indicators)

Первым шагом на пути к разработке правильных ключевых показателей эффективности, т.е. достижению желаемого результата, является определение корпоративных задач и потребностей. Организации могут использовать различные способы для определения важнейших направлений работы и показателей для этих направлений. Однако стоит учитывать, что для каждой организации КРІ уникальны; они могут меняться по мере продвижения компании к намеченной цели.

На уровне отдельного работника и на уровне организации в целом используются одни и те же принципы и критерии определения ключевых показателей эффективности, но акцент и параметры измерения различны. Однако все они должны базироваться на принципах, объединенных под аббревиатурой SMARTA.

Несмотря на то, что процесс разработки ключевых показателей достаточно очевиден, многие компании все равно будут испытывать определенные сложности при их определении. Причиной этого может служить тот факт, что компании не концентрируются на основных факторах, влияющих на функционирование предприятия и не назначают ответственных лиц для каждого из ключевых показателей эффективности; для решения и избежания подобных проблем при использовании методики КРІ необходимо учитывать следующие правила:

- КРІ должны измеряться по одной схеме
- КРІ должны основываться на достоверных данных
- Источники данных и проблемы интеграции данных являются одной из важных задач при работе с показателями эффективности
- Для реализации данного правила потребуется привлечение системного аналитика, который сможет установить все источники данных, используемые для работы с ключевыми показателями
- КРІ должны быть понятны и просты в использовании
- Ключевые показатели эффективности должны соответствовать тому, что они измеряют

Мониторинг использования. После внедрения системы КРІ необходимо постоянно проверять продолжает ли она эффективно выполнять свою работу. Как показывают результаты опроса, в большинство компаний ключевые показатели эффективности пересматриваются на регулярной основе.

Использование некоторых ключевых показателей может привести к незапланированным результатам, другие показатели могут со временем потерять свою актуальность. Основными причинами пересмотра показателей являются изменения в корпоративной стратегии (77% опрошенных), повышение актуальности показателей (65% опрошенных), необходимость внедрения показателей в работу новых групп или подразделений (44% опрошенных) и разработка более простого и удобного интерфейса (19% опрошенных).

При создании системы КРІ очень важно, чтобы используемые показатели были понятны всем сотрудникам, участвующим в процессе. КРІ позволяет свести представления о том, как нужно функционировать, в частности исполнять проект, к единому пониманию, придать целевую направленность деятельности сотрудников и подразделений. Общая для всех система координат позволяет ориентироваться в процессе принятия и исполнения решений, повысить эффективность деятельности предприятия и направить усилия персонала на достижение стратегических целей организации.

### **Значение конфессионального аспекта в управлении персоналом**

*Камышников Сергей Сергеевич*

*аспирант факультета государственного управления,*

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия*

*E-mail: [brat-Sergiy@yandex.ru](mailto:brat-Sergiy@yandex.ru)*

В настоящее время на территории России значительная часть населения ассоциирует себя с той или иной религиозной традицией. Для современного управленца важно знать, как основные конфессии детерминируют поведение человека. Это поможет избежать многих ошибок в работе с персоналом и при решении кадровых вопросов. Несмот-

ря на то, что большая часть работников современных российских организаций не является сознательными последователями той или иной конфессии, та религиозная традиция, которая длительное время была доминирующей для определенного народа, обуславливает формирование ценностных установок каждого человека, даже если сам человек этого не осознает.

При работе с персоналом нужно учитывать два конфессионально обусловленных фактора: какая конкретно конфессия оказывает влияние на работника (либо непосредственно, либо через ту традицию, в которой он вырос); насколько это влияние сильное, т.е. какова степень вовлеченности работника в религиозную жизнь своей конфессии.

Очень важно уделить внимание вопросу сочетания в одном коллективе сознательных представителей различных конфессий, или даже людей, относящихся к различным религиозным традициям. Не всегда работники, эффективные в коллективе единоверцев, будут успешно работать с представителями иных конфессий. Особенно это касается последователей так называемых новых религиозных организаций. Необходимо иметь ввиду, что религиозная самоидентификация человека может стать как фактором, мотивирующим его к трудовой деятельности и лояльности ценностям компании, так и демотивирующим. Это зависит не только и не столько от конкретной религиозной традиции, но в первую очередь от правильного подхода управленца к системе ценностей работника и умения выстроить систему личной мотивации, адекватную взглядам работника.

Не все религиозные традиции, встречающиеся на территории нашей страны, одинаково детерминируют поведение людей. Это касается как общих ценностных норм, так и частных моментов – отношения к труду, к работе в коллективе, подчинения руководству, степени принятия иной, нерелигиозной, этики (например, корпоративной).

Игнорирование настоящей проблемы может существенно снизить эффективность работы управленца, а в некоторых случаях даже привести к серьезным осложнениям и кризису в организации.

### **Местное самоуправление и институт общественного контроля в России и США**

***Карпов Дмитрий Викторович***

*аспирант, ассистент кафедры Государственного и муниципального управления  
Самарский муниципальный институт управления, Самара, Российская Федерация  
E-mail: dvkarpov@rambler.ru*

***Федорова Мария Геннадьевна<sup>5</sup>***

*студентка*

*Государственный университет города Сент-Клауд (Saint Cloud State University), Сент-Клауд (Saint Cloud), Соединенные Штаты Америки (United States of America)  
E-mail: huskies@mail.ru*

Одним из важнейших условий становления местного самоуправления в России является развитие института общественного контроля. Весьма полезным в данном случае представляется изучение зарубежного опыта осуществления общественного контроля за деятельностью органов и должностных лиц местного самоуправления. Институт общественного контроля в современной России развит достаточно слабо по сравнению с Соединенными Штатами. Так, в США летом 1995 года был проведен общенациональный опрос среди городских управляющих и мэров 502 городов, а также около 60 интервью с гражданами этих городов. По данным исследования, около 97,5% населения принимали участие в общественных слушаниях и 94,7% – в открытых собраниях по вопросам местного значения. Около 73,4% принимали участие в круглых столах [7, p.393]. В России же проблема общественного контроля поднимается, главным образом, на уровне государства. Так, Президент Российской Федерации в 2002 году в послании также обратил внимание Федерального Собрания Российской Федерации на огромный ресурс (неиспользуе-

---

<sup>5</sup> Авторы выражают признательность доценту, к.и.н. А.А.Карлиной, а также доценту, к.и.н. С.В.Польскому за помощь в подготовке тезисов.



мый или нереализованный в полном объеме) общественного контроля за властью на местном уровне [1]. В обществе интерес к данному способу участия в местном самоуправлении находится на стадии формирования.

В связи с этим в настоящий момент представляется чрезвычайно актуальным изучение опыта США в этом отношении. Основанием для сравнения послужит однозначность понятия «общественный контроль» в России и в Соединенных Штатах. Кроме того, компаративный анализ позволит выявить не только особенности, но и схожие элементы, концептуальную однородность объекта исследования в России и Соединенных Штатах. По мнению А.Ю.Мелвиля, «сравнение политических систем, культур, институтов, процессов ... позволяет лучше понять не только другие страны, народы и общества, но и самих себя» [3].

Впервые в США институт общественного контроля привлек пристальное внимание в 1960-е годы. Целью общественного контроля стало снижение степени управленческой бюрократии и предоставление услуг, отвечающих нуждам населения в наибольшем объеме. А в 1964 году институт общественного контроля получил первое законодательное обоснование в Economic Opportunity Act (42 U.S.C.2701 et seq.), где отмечалось, что он дает «максимум возможного участия» населения [6, p.112].

Осуществление контроля за деятельностью органов и должностных лиц местного самоуправления в США прошло эволюцию от эры контроля со стороны элиты к эре демократии, далее – к эре профессионализации и, наконец, к эре общественного контроля [5, p.35]. К середине XX века профессионализация управленческой деятельности привела к возникновению сопротивления со стороны населения существующей системе местного самоуправления и необходимости большей степени ответственности перед населением. И если в XX веке наблюдалась большая степень государственного контроля, то к началу XXI века акцент сместился в сторону общественного контроля [5, p.11].

Ученые предъявляют различные требования к институту общественного контроля. Так, по мнению Д.Берри и К.Портни, одно из самых главных требований для осуществления эффективного общественного контроля – наличие возможности беспрепятственного доступа к процессу принятия решений у жителей [4, p.1].

Для развития общественного контроля в России необходимо, в первую очередь, создать организационно-правовые и технические гарантии гласности работы органов и должностных лиц местного самоуправления. Примером является Freedom of Information Act 1966 года (Title 5 U.S.C.552). Данный акт обязывает органы государственной власти и местного самоуправления раскрывать перед гражданами всю имеющуюся у них информацию о своей деятельности. Что касается оценки работы органов и должностных лиц местного самоуправления, то ее необходимо производить с позиций разных групп общества, представленных их общественными объединениями. Так, «в демократических странах вся деятельность государства находится под строгим контролем разного рода так называемых заинтересованных групп давления (interest groups)» [2, с.51].

Таким образом, слабость общественного контроля в России объясняется скорее не ментальностью российского народа, а тем что институт местного самоуправления в нашем обществе переживает в настоящее время этап становления. Подтверждение этой мысли мы находим в этапах развития института общественного контроля в Соединенных Штатах.

Вместе с тем, в России в настоящий момент отсутствует методологическая основа для формирования общественного контроля. Одним из методологических подходов, на наш взгляд, может стать разработка системы качества деятельности органов и должностных лиц местного самоуправления, ориентированная на потребителя. Причем в данной ситуации население муниципального образования будет выступать именно в роли потребителя, а не субъекта муниципального управления; потребителя, который, выражаясь языком экономической науки, формирует спрос. Удовлетворение этого спроса, посредством принятия адекватных управленческих решений, и будет являться первоочередной задачей органов и должностных лиц местного самоуправления. Именно в этой взаимосвязи наиболее полно проявится сущность общественного контроля.

## Миграции на российском трудовом рынке

**Карташов Георгий Рудольфович**

*аспирант факультета государственного управления*

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия*

*E-mail: papouangr@mail.ru*

Миграция позволяет решить многие проблемы в стране, в том числе – сгладить последствия демографического спада. Демографическая проблема была названа одной из приоритетных Президентом России в своем последнем Послании Федеральному Собранию, т.к. в последние годы смертность стабильно превышает рождаемость. Однако, меры направленные на повышение рождаемости, как правило, сказываются на приросте населения со значительным временным лагом, поэтому нет надежды ожидать, что в ближайшие годы острейшая демографическая проблема исчезнет. Одним из отрицательных последствий сложившейся демографической ситуации является нехватка рабочей силы. В этом контексте возрастает роль миграции в России, большую долю которой составляет трудовая. Россия является магнитом для рабочей силы из стран СНГ по двум основным причинам: во-первых, во многих странах СНГ (особенно в странах Средней Азии) возник избыток рабочей силы, во-вторых, уровень доходов в России гораздо выше.

Миграция позволяет придать дополнительный импульс экономике страны, а также развитию банковского сектора: по оценкам Министерства Финансов РФ, объем денежных переводов из России в страны СНГ составляет около \$12 млрд. в год. Также следует отметить, иммиграция из стран СНГ, наряду с такими способами как внешний долг и поставки энергоносителей, привязывает соседей по СНГ к России.

Есть серьезные негативные последствия миграции. Неравномерно региональное распределение миграционных потоков: мигранты в основном концентрируются регионах с высокими доходами: Москва, Санкт-Петербург и др. – здесь они действительно могут найти себе работу. Однако, существует определенный порог численности мигрантов в регионе проживания, после которого начинает нарастать социальная напряженность, усиливаются ксенофобские настроения, возникают конфликты и т.д. Данные опросов свидетельствуют, что вирусу этнофобии и мигрантофобии сегодня гораздо больше подвержены жители крупных мегаполисов, чем других поселений. Провоцирует миграционные процессы и отток населения из северных и восточных регионов страны – Китай вполне способен занять освобождающееся пространство.

Нынешние социальные, экономические и культурные институты слабо ориентированы на социализацию мигрантов, прибывающих из других социумов. Большинство мигрантов живет и работает нелегально. Согласно данным Федеральной миграционной службы МВД, 9 из 10 иммигрантов работают в России нелегально. Российские институты регистрации и найма иностранной рабочей силы только способствуют выталкиванию мигрантов в теневую сферу. Это подрывает систему социального обеспечения (в том числе пенсионную), поскольку люди не платят налоги.

Миграция преимущественно низкоквалифицированной рабочей силы проходит на фоне «утечки мозгов» из страны.

Миграционный режим в последние годы либерализуется, и ожидается его дальнейшая либерализация в ближайшем будущем. Однако, миграция таит в себе множество «подводных камней», которые при неграмотно выстроенной политике могут свести на нет все ее преимущества. Необходима тщательно проработанная политика властей, направленная на укрепление институтов легализации миграционных потоков и создание условий, при которых эти потоки бы равномерное распределялись бы по стране.

## Государственное регулирование сотрудничества государственного и частного капиталов

**Кеслер Анна Ярославовна**

*аспирантка факультета государственного управления*

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия*

*E-mail: kadanya@yandex.ru*

В последнее время мы всё чаще слышим о государственно-частном партнёрстве как о возможности решить насущные для общества проблемы. Но, несмотря на то, что мы до не-

давнего времени не уделяли внимания этому инструменту, западные страны уже давно и достаточно успешно используют его для реализации важнейших государственных задач.

Само сотрудничество оформляется двумя основными способами – заключения контрактов и создание совместной компании с долевым участием. Первый вариант предпочтительней для государства, так как оно сохраняет за собой возможность единолично принимать решение об изменении условий проекта или отстранении частного сектора от сотрудничества. Если же создаётся совместная целевая компания с долевым участием партнёров, то частный сектор будет обезопасен от подобных рисков.

Существует четыре основные схемы государственно-частного партнёрства: ВООТ (от английского build – построй, own – владей, operate – управляй, transfer – передай), ВОТ (построй, управляй, передай), ВОО (построй, владей, управляй) и так называемый обратный ВООТ. Последняя схема означает, что государственный сектор финансирует и возводит инфраструктуру, а потом передает ее эксплуатацию частной компании, которая постепенно приобретает объект в собственность.

Главную роль инициатора и гаранта в системе ГЧП играет государство.

Формы государственного участия и государственной поддержки ГЧП:

- Прямое бюджетное финансирование;
- Государственные целевые кредиты и облигационные займы;
- Бюджетные дотации и ссуды (на возвратной и безвозвратной, возмездной и безвозмездной основах);
- Дотирование процентных ставок по коммерческим кредитам;
- Предоставление инвестиционного налогового кредита и налоговых льгот;
- Предоставление суверенных государственных гарантий;
- Государственное страхование инвестиций;
- Предоставление комфортных писем;
- Включение в федеральную адресную инвестиционную программу;
- Включение в федеральную целевую программу.

Большинство проектов инфраструктурного комплекса реализуются в течение нескольких лет. Поэтому необходимо разрабатывать 3–5-летние скользящие инвестиционные программы в области инфраструктурных отраслей, в которых должны быть сбалансированы, с одной стороны, объемы и структура средств, выделяемых по каждой из указанных выше форм, а с другой – реализуемые и планируемые к осуществлению проекты. При этом основная часть инвестиционных ресурсов должна вкладываться на возмездной основе именно частными структурами, а бюджетные средства – играть вспомогательную роль. Необходимо решить следующие задачи:

Задача 1. Разработка концепции и стратегии ГЧП

Задача 2. Создание институциональной правовой и организационной среды ГЧП

Задача 3. Создание специального федерального органа, который должен разрабатывать и реализовывать политику государственно-частного партнёрства в России, и отвечать за весь комплекс вопросов ГЧП и, в первую очередь, концессий и инвестиционных контрактов.

Вся подготовительная и практическая работа в сфере конкретных проектов ГЧП должна происходить на отраслевом и подотраслевом уровнях в рамках разработанной концепции, и своим собственным методикам и методам. Министерства и ведомства должны иметь у себя специальные подразделения, занимающиеся подготовкой документов по договорам концессии и инвестиционным контрактам. Тем не менее, важно не создавать чересчур громоздкую систему дополнительных служб помня о проблемах, связанных с бюрократией в нашей стране.

Задача 4. Подготовка общественного мнения к передаче частному сектору функций владения и пользования объектами производственной инфраструктуры, обеспечение доверия общественности и населения к этому новому для современной России типу хозяйственных отношений.

Таким образом представляется возможным создать необходимую базу для претворения в жизнь вышеназванных программ. Путь этот нелёгок, но желаемые результаты могут превзойти все ожидания.

**Метод реальных опционов в управлении**

**Кiryushin Петр Алексеевич,  
Ключников Вячеслав Олегович**

*аспиранты факультета государственного управления*

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Россия, Москва*

*e-mail: kiryushin@inbox.ru*

На сегодняшний день метод реальных опционов (ROA – Real Option Analysis) является одним из наиболее перспективных методов инвестиционного анализа. Его развитие началось в 1972 году с работы «The Pricing of Options and Corporate Liabilities», в которой была предложена модель количественной оценки опционов на финансовом рынке. Применение этой модели к оценке реальных активов положило начало развитию метода реальных опционов в рамках инвестиционного менеджмента. Тем не менее, за двадцать лет существования данный метод до сих пор не был глубоко исследованным ввиду высокой сложности теоретической базы.

В то же время, некоторые авторы выводят метод РО за пределы анализа инвестиционной привлекательности проектов. В частности, высказываются предположения о революционности данного метода как «моста соединяющего финансовый и стратегический менеджмент». Более того, некоторые ученые рассматривают реальные опционы как «стратегию в ее динамическом проявлении». Таким образом, делается попытка рассмотреть управленческий процесс через призму метода реальных опционов.

Мы попробовали по-новому подойти к вопросам анализа и оценки стратегии компании. Данный подход базируется на понимании стратегии как совокупности методов конкуренции и ведения бизнеса, которые выбирает менеджмент для достижения глобальных целей организации, то есть как набора управленческих решений. В таком понимании стратегию можно описать в терминах реальных опционов. Более того, этот подход можно применить и на других уровнях управления. Например, А.В. Бухвалов рассматривает РО как «фактически существующий феномен, используемый менеджерами подчас чисто интуитивно». Таким образом, можно говорить о том, что каждый элемент стратегии компании есть не что иное, как реальный опцион.

Подобная постановка задачи позволяет несколько по-иному взглянуть на весь управленческий процесс. Во-первых, каждое управленческое решение, корректно выраженное на языке опционов, может быть оценено в стоимостной форме. Во-вторых, можно утверждать о том, что любая точка жизненного цикла компании может быть определена как результат исполнения или неисполнения некоторого набора реальных опционов. Иначе говоря, стратегию компании вполне корректно рассматривать как портфель реальных опционов.

Таким образом, реальные опционы претендуют на роль посредника между понятиями финансового и стратегического менеджмента. Иначе говоря, аппарат реальных опционов может стать инструментом перевода стратегии компании на язык финансов. Данное видение проблемы представляется перспективным направлением для дальнейших исследований и разработок в области стратегического и финансового менеджмента.

**Основные проблемы и пути развития системы государственного управления образованием в конце 1980-х гг.**

**Князева Ольга Александровна**

*аспирантка факультета государственного управления*

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия*

*E-mail: rukshina@rambler.ru*

Нельзя не согласиться с утверждением, что кризис современной системы образования – это кризис всех звеньев ее управления, так как попытки реформирования системы образования минуя управление, не приводили к позитивным результатам. К концу 1980-х годов в советском обществе остро ощущалась потребность в модернизации управленческих структур.

Вплоть до конца 1980-х – начала 1990-х гг. в стране действовала, сложившаяся еще в 1930-е годы, система тройного подчинения образовательной сферы ведомственным, советским и партийным органам, при нарастании определяющей роли последних.

Партийно-государственное руководство сферой образования позволило решить грандиозные задачи в исторически сжатые сроки, мобилизовав для этого огромные финансовые и людские ресурсы. Советская система образования, явившаяся стартовой базой для реформирования, характеризовалась общедоступностью, высоким научным уровнем обучения, наличием обязательного в стране общего среднего образования. Постановления ЦК КПСС определяли основные пути и методы осуществления задач школьного строительства, формулировали поручения непосредственным исполнителям партийно-государственной программы.

По мере нарастания противоречий во всех сферах общественно-политической и социально-экономической жизни система управления также начала давать сбои. Концепция советского образования определялась коммунистической идеологией, в соответствии с которой главной задачей являлось формирование человека с социалистическим мировоззрением, то есть школа являлась идейно-политическим средством, а не самоцелью. Реализация такой концепции обусловила, по мнению исследователя С. Б. Суворова, «единственно возможную модель управления данной сферой, в которой ключевую роль играла КПСС».

В 1970–80 гг. было принято значительное количество партийных постановлений об усилении связи школы с жизнью, профориентации, о производственном обучении и т.п., но результаты оказались незначительными. Модель управления перестала быть эффективной, так как ее определяющий элемент зачастую ставил перед другими подсистемами нереальные и противоречивые друг другу задачи. Органы управления народным образованием, решая взаимосвязанные проблемы, действовали по сути изолированно друг от друга.

Согласно школьной реформе 1984г. предполагалось координация всех звеньев системы образования, но основные изменения были сведены к принятию мер по упорядочиванию работы инспекторского контроля над работой учебно-воспитательных учреждений, укреплению районного звена управления образованием.

Инерционность развития образовательной сферы обусловила тот факт, что общая демократизация общественной жизни не нашла отражения в концепции реформы образования, что повлекло за собой пробуксовку основных ее мероприятий. В решениях XXVII съезда КПСС по общеобразовательной и профессиональной школе сказались старые представления о путях совершенствования народного образования, которые сводились к требованиям повышения качества обучения, идейно-политического, трудового и нравственно-эстетического воспитания подрастающего поколения.

Анализ документов показывает, что по сути новации не затрагивали систему образования, сосредотачиваясь в основном на педагогических и дидактических аспектах. Принятие решений съезда не способствовало трансформации образовательной сферы в развивающийся механизм, настроенный на реальные потребности общественной жизни.

На съезде работников образования, проведенного в 1988г. по инициативе председателя гособразования Г.А. Ягодина, был провозглашен курс на демократизацию управления учебными заведениями, одобрены ликвидация монополии государства на образование, децентрализация управления, самостоятельность школ в выборе стратегии своего развития, целей, содержания и методов работы. Документы съезда свидетельствуют о том, что общественность и сама система образования нуждались и желали перемен.

В конце 1980-х в рамках перестроечных реформ были ликвидированы министерства просвещения, высшего, среднего и специального образования, государственный комитет по профессионально-техническому образованию и другие ведомственные органы в центре и на местах. Были рассмотрены и утверждены новые генеральные схемы управления, в соответствии с которыми был сокращен союзный и республиканский аппарат. Однако только упорядочивание структуры управления и ориентации для организационных перемен недостаточно. Насущной потребностью развития системы государственного управления стала передача многих полномочий на места – в республики, края, области и районы. По мнению исследователя З.Г. Дайча, управленческие решения, принимаемые в ходе реформы, носили двойственный характер, с одной стороны отражая назревшее в обществе осознание перемен, с другой – сложившийся стереотип, что любые преобразования образовательной сферы должны регламентироваться и контролироваться ЦК КПСС.

Существующая иерархия уровней управления, находившаяся в тесной связи партийно-государственным аппаратом, полная зависимость и подотчетность им органов управления образованием и образовательных учреждений усиливали противоречия между формами и методами управления с одной стороны и реальными потребностями в развитии системы образования – с другой. В связи с отменой ст. 6 Конституции СССР началось постепенное ослабление партийного звена в управленческой триаде, а после августовских событий 1991 года – структура КПСС как правящей партии была уничтожена. Таким образом, большинство нововведений, предпринятых в 1980-х гг. не дали устойчивого импульса для развития, как системы образования, так и государственных структур управления ею. Образование, жестко встроенное в структуру государственной власти, зависело от идеологии, смена которой, меняла и систему образования, нарушая и даже разрушая внутреннюю логику ее развития.

#### Литература.

1. Суворов С.Б. Государственная политика России в сфере образования. Саратов, 1995.
2. Дайч З.Г. Школьная политика в СССР: уроки партийно-государственного руководства (вторая половина 40-х – 80-е годы). М., 1992.
3. Магомедов Б.М. Некоторые вопросы теории и практики управления народным образованием.– Махачкала: Дагучпедгиз, 1987.

#### **Инновационные ресурсы: микро и макро экономические аспекты исследования.**

*Комков Эдуард Валерьевич*

*аспирант*

*Московский государственный технический университет им. Н.Э. Баумана. Россия.*

В современных условиях среди экономических ресурсов предприятия особая роль принадлежит инновационным. Что же следует понимать под инновационными ресурсами, которые становятся объектом управления на предприятии? Ресурсы – это материальные и нематериальные активы, которые потенциально могут стать факторами производства. Ресурсы, которые в процессе производства трансформируются в конечные товары и услуги, – факторы производства. Основными факторами производства являются: труд, капитал, земля, предпринимательские способности, инновации и информация. Инновация – это новшество, внедренное в производство или сферу услуг в форме объектов, технологий, продуктов и т.д., являющихся результатом научных исследований, изобретений и открытий и новаторских предложений, и которые качественно отличаются от своих аналогов или совсем не имеют аналогов. Следует различать внедренные и не внедренные инновации. Инновация, которая не была внедрена, называется новацией. Из вышеприведенных определений можно сделать вывод, что инновация является фактором производства, а инновационным ресурсом – новации (новшества). Но новшество не может появляться само собой! Поэтому, на наш взгляд, следует уточнить данное определение. Инновационный ресурс – это материальные и нематериальные активы, которые способствуют появлению новшества (новации).

В соответствии с уточненным определением следует дать новую классификацию инновационных ресурсов, предложенную нами. На наш взгляд, инновационные ресурсы можно разбить на две большие группы – это естественные инновационные ресурсы и искусственные. Под естественными ресурсами понимаются ресурсы, которыми не может управлять человек, к ним можно отнести: климат, геополитическое положение и пассионарность. Под искусственными инновационными ресурсами, естественно, понимаются ресурсы, которые создаются и управляются человеком. К ним автор относит: научно-технический потенциал, материально-техническую базу, социально-психологические факторы и демографические ресурсы. Каждый из данных блоков получает дальнейшую детализацию и конкретизацию на уровне предприятия и общества.

На микроуровне особое значение имеет раскрытие понятия инновационного потенциала предприятия. Так, по мнению И.П. Николаевой инновационный потенциал можно рассматривать только в единой органической системе – наука, инновации, произ-

водство<sup>6</sup>. Потенциал каждого из звеньев этой системы способен достигнуть максимальной эффективности не сам по себе, а лишь в тесном взаимодействии с потенциалами других звеньев, поскольку в рамках этой системы, наука функционирует как непосредственная производительная сила. Инновационный потенциал иногда трактуется как совокупность ресурсов. Однако сведение инновационного потенциала к набору ресурсов оправдано лишь в том случае, если достигнуто понимание природы инновационного потенциала, ибо его нельзя полностью свести к ресурсам уже потому, что в разных условиях использования, равные ресурсы не являются гарантией одинаковых экономических результатов. Таким образом, инновационный потенциал – это совокупность различных видов ресурсов, необходимых для осуществления инновационной деятельности на любом уровне. При этом особо следует выделять те ресурсы, которыми может и должен управлять человек.

Самым важным искусственным инновационным ресурсом на всех уровнях хозяйствования является научно-технический потенциал, который представляет собой объект управления как на государственном (макроэкономическом) уровне, так и на уровне отдельных фирм, особенно в условиях перехода России к новой экономике. На уровне предприятия научно-технический потенциал можно подразделить на материальные и нематериальные активы. К материальным активам научно-технического потенциала предприятия, на наш взгляд, следует отнести: – людские ресурсы (прежде всего, специалисты, которыми располагает предприятие); – специализированные отделы – это отделы, занимающиеся разработкой и внедрением новшеств; – информационные носители – это источники информации, выраженные в материальном виде, например, компьютеры, книги и т.д.; – опытные образцы – это объекты, которые созданы в результате научно-исследовательской работы, для дальнейшего их изучения, усовершенствования и внедрения. К нематериальным активам следует отнести: – патенты; – лицензии; – научно-исследовательские разработки; – научная литература; – информационные базы данных (интернет).

На уровне фирмы особое значение приобретают социально-психологические факторы, к которым нужно отнести, прежде всего, национальный характер и традиции. Пока наши фирмы не уделяют достаточно внимания отделу маркетинга, хотя, следуя моде, создают такие отделы. На Западе отдел маркетинга находится в центре всех потоков информации. Он накапливает маркетинговые знания и принимает решения, от которых зависит будущее фирмы в жесткой конкурентной борьбе. Там менеджер по маркетингу является вторым лицом в фирме. В российской же действительности, отдел маркетинга до сих пор мало значащий отдел, который создается ради моды, и часто в нем работают низко профессиональные сотрудники. Многие российские руководители часто не имеют или имеют слабое представление о маркетинге, применение технологий которого может также стать важнейшим инновационным ресурсом для фирмы. Поэтому недооценка современных технологий ведения успешного бизнеса, которые уже зарекомендовали себя во всех постиндустриальных странах, является серьезным фактором, тормозящим реализацию инновационных ресурсов на всех уровнях хозяйствования – микро, макро, мезо.

### **Несоответствия национального и территориального принципов в развитии современного Российского федерализма**

***Коньков Александр Евгеньевич***

*аспирант факультета государственного управления*

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия*

*E-mail: [KonkovAE@spa.msu.ru](mailto:KonkovAE@spa.msu.ru)*

Серьезной проблемой на пути эффективной децентрализации как ключевой задачи федеративных отношений является в России двойственный национально-территориальный принцип, который положен в основу деления на субъекты федерации.

---

<sup>6</sup> Ресурсы инноваций : организационный, финансовый, административный : Учеб. пособие для студентов вузов / Под ред. Николаевой И.П. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. - 318 с (стр. 31)



Эта проблема выражается не столько в особенностях национально-территориального плюрализма как такового, сколько в объективных показателях разных регионов России.

Ключевой проблемой при построении федеративной модели зачастую является (и Россия не исключение) степень централизации/децентрализации власти в государстве (См.: Столяров, 2005). Концепция Ч. Тибу говорит о такой территориальной организации государственного управления, при которой население будет иметь возможность «голосовать ногами» (Tiebout, 1956). При этом различие социально-экономических *возможностей* регионов должно быть сведено к минимуму. Сегодня все субъекты Российской Федерации характеризуются абсолютно разными состояниями. Одни регионы демонстрируют достаточно высокий уровень политической стабильности и выполнения своих обязательств как перед своими жителями, так и перед федеральным центром. Но есть и другие регионы, которые проявляют неспособность справляться со стоящими перед ними задачами. Невозможно обеспечить требуемые темпы экономического роста, увеличение уровня жизни населения и др., если нет необходимой инфраструктуры, если отсутствуют природные ресурсы, если просто недостаточно число экономически активного населения, наконец. И, в то время как для территориальных субъектов Российской Федерации укрупнение является вполне логичным и всеми признаваемым решением проблемы, для национальных регионов такой подход грозит утерей особого статуса, а значит, активно оспаривается местными элитами.

Конечно, определенная «степень регионального неравенства присутствует в любой достаточно крупной стране» (Сергеев, 2003). Однако, в любом случае, политическое укрепление федерализма имеет смысл лишь при наличии сильных регионов, способных реализовывать те полномочия, которые им передает федерация. В случае же, если статус отдельных регионов как субъектов государственной власти не соответствует их реальным возможностям, централизация является отнюдь не проявлением авторитаризма, а экономически обусловленной тенденцией по оптимизации управления и повышению «эффективности деятельности органов исполнительной власти» (Концепция..., 2005).

Таким образом, фактически любая реформа государственного управления в России (а таковыми в последнее время являются практически все проекты действующей власти) сегодня наталкивается на устойчивое противоречие между задачами той или иной реформы и необходимостью поддерживать политический статус ряда национальных регионов, т. е. противоречие между отвечающим этим задачам территориальным принципом и принципом национальным, требующим, невзирая на задачи реформ, обеспечивать самобытность этнических групп. Данное противоречие является закономерным для многонациональных государств переходного типа, поскольку отражает субстанциональное противостояние демократии и национализма (См.: Ян, 1996).

Как следствие описанной проблемы, с учетом той роли, которую в современной политической системе в России играет государство, можно выявить три наиболее очевидные сценария дальнейшего развития федеративных отношений в разрезе самобытности национальных регионов.

Первый сценарий – это следствие возможной абсолютизации универсальных задач, поставленных в рамках общего политического вектора развития страны. При развитии тенденция на укрупнение регионов будет сокращаться число сверхдотационных субъектов Российской Федерации, не способных с установленной долей самостоятельности должным образом осуществлять свои полномочия. К последним будут отнесены большинство республик Северного Кавказа и Сибири. Иными словами, в этих республиках будет ликвидироваться политическая автономия, и сами они будут присоединяться к соседним, более экономически перспективным регионам. Самостоятельными же останутся лишь несколько республик, наиболее сильных и самодостаточных – таких как Татарстан, Башкортостан, – на которые можно будет, как и на остальные субъекты федерации, возлагать ответственность за реализацию крупных политических задач.

Второй сценарий – это дальнейшее реформирование федеративной структуры при сохранении за всеми республиками их прежних статусов (в этом случае процесс укрупнения будет ограничен исключительно рамками областей и краев). Что же касается республик – прежде всего, небогатых, не вписывающихся в общую концепцию сильных регионов, то в них будут активно привлекаться и осуществляться значительные инвестиции в проекты, способные в условно определенной перспективе вывести эти регионы на



самостоятельное существование. Во многом, такая политика проводится уже сегодня, однако, чтобы реализовывать этот сценарий целенаправленно, необходимо привлечение гораздо более крупных объемов финансовых вложений.

Третий сценарий – это сохранение всех республик в том состоянии, в котором они есть сейчас, – в том числе и в качестве получателей финансовой помощи от федерального центра. То есть дотирование их до уровня, при котором они могли бы поддерживать жизнь граждан на минимальном уровне, но при этом не иметь возможности влиять на развитие Федерации и, тем самым, не заключать в себе протестного потенциала.

Одной из задач большинства актуальных российских реформ является построение технологически и экономически эффективного федерализма. Без отлаженного механизма взаимодействия политического центра и регионов не будут полностью реализованы ни административная, ни бюджетная, ни судебная реформы, ни реформа местного самоуправления. Налаживание центр-периферийных отношений требует в том числе и коррекции нынешней федеративной структуры государства, воспроизводящей прежнюю схему административно-территориального деления РСФСР, для приведения ее в соответствие с экономической целесообразностью. Несмотря на существующее противоречие между этой задачей и национально-территориальным принципом, лежащим в основе федеративного деления, государство обладает достаточными инструментами, задействование которых позволит региональным – прежде всего, национальным – элитам проявить гибкость и обеспечить реализацию стоящих перед Федерацией целей.

### Становление концепции организационного развития

*Корнеев Даниил Витальевич*

*аспирант факультета государственного управления*

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия*

Главные черты концепции организационного развития были сформулированы в США в конце 1960-х – начале 1970-х гг. Основную работу по историческому анализу проделали В.Френч и С.Белл.

Становление концепции организационного развития связывают с *тремя основными факторами*:

- Изменение условий существования фирм, которые включают в себя следующие моменты: интеграция рынков сбыта, сокращение жизненного цикла продукта, развитие технологий и средств коммуникации, изменения организационных структур, усложнение управления производством, углубление специализации и кооперации.
- Повышение роли человеческого фактора в управлении, которое происходит в связи с осознанием новой роли управляющих и рабочих и предъявлении к ним новых требований. Все больше начинает цениться работник, обладающий знаниями, и менеджер, умеющий мотивировать и направлять всю человеческую энергию организации на достижение поставленных целей.
- Накопление материалов в области исследования группы и групповой динамики.

В настоящее время в литературе содержится большое количество определений термина «организационное развитие», которые хотя и отличаются друг от друга, но в целом выделяют главные характеристики области исследования и общее мнение о природе организационного развития. Можно привести некоторые из них:

- По мнению Т.Каммингс и С. Ворлей, организационное развитие — это система применения знаний поведенческих наук для планирования развития и пересмотра организационных стратегий, структур и процессов в целях повышения организационной эффективности.
- Д. Поррас и П. Робертсон рассматривают организационное развитие как набор научно обоснованных теорий, ценностей, стратегий и техник, нацеленных на проведение планируемого изменения работы организации в целях достижения индивидуального развития и улучшения организационного поведения, через изменение и перестройку членами организации рабочего поведения.

- У. Френч и С. Белл считают организационное развитие долговременной работой по усовершенствованию процессов решения проблем и обновления в организации путем более эффективного совместного регулирования культурных постулатов организации при особом внимании к культуре внутри формальных рабочих групп с помощью агента перемен, или катализатора, применяя теорию и технологию прикладной науки о поведении, включая исследование действием.

Ф. Хьюз перечислил 13 *предположений*, которые лежат в основе концепции организационного развития.

#### **Люди.**

1. Люди имеют потребности в личностном росте и совершенствовании. Наибольшая вероятность удовлетворения этих потребностей существует в условиях, когда им оказывается поддержка или бросается вызов.

2. Большинство работников используется недостаточно, они способны брать на себя больше ответственности за свои действия и вносить больший вклад в достижение целей организации, чем это допускается обстановкой во многих организациях.

3. Большинство людей обладает эмоциями и склонностями, которые влияют на их поведение, однако принятый в организации порядок подавляет проявление этих эмоций и симпатий, что отрицательно сказывается на решении проблем, получении удовлетворения от работы и личностном росте.

4. Когда человеческие чувства рассматриваются как важная информация, открываются дополнительные возможности для совершенствования управления, обмена информацией, постановки задач, сотрудничества между коллективами и получения удовлетворения от работы.

#### **Группы.**

1. Трудовые коллективы сами по себе нейтральны. В зависимости от типа группа может приносить организации либо пользу, либо вред.

2. Трудовые коллективы могут существенно повысить свою продуктивность при удовлетворении индивидуальных потребностей и выполнении требований, предъявляемых организацией, благодаря совместной работе в режиме сотрудничества.

3. Для повышения эффективности работы группы формальный лидер не должен осуществлять руководящие функции все всем и при всех обстоятельствах. Члены коллектива могут действовать более эффективно, если они помогают друг другу.

#### **Организация.**

1. Поскольку организация является системой, изменение одной из подсистем (социальной, технической или управляемой) повлияет на другие подсистемы.

2. В большинстве организаций уровень межличностной поддержки, доверия и сотрудничества существенно ниже, чем это желательно и необходимо.

3. Организационная структура и организация труда могут быть изменены для более полного удовлетворения потребностей одного работника, группы или предприятия в целом.

#### **Взаимодействие.**

1. Хотя стратегии «победа или поражение» могут применяться в определенных ситуациях, ситуации «победа или поражение» снижают эффективность работы как организации в целом, так и отдельных ее сотрудников.

2. Многие столкновения характеров между отдельными работниками и коллективами вызваны структурой организации, а не участниками столкновений.

3. Смещение акцента при разрешении конфликтов с «принятия указов» и «заглаживания» проблем к открытому обсуждению идей облегчает как личностный рост, так и выполнение задач, стоящих перед организацией.

**Интеркультурный диалог личности и власти:  
проблема социально-технологического обеспечения**

**Котова Екатерина Александровна**

*аспирантка факультета государственного управления*

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия*

*E-mail: k-kotova@yandex.ru*

Проблема взаимоотношения личности и власти является одной из центральных в философских, политических и социологических исследованиях, начиная еще с Античности. Вместе с тем, на сегодняшний день данная тематика далеко не исчерпана. Взаимодействие личностей, их потребностей, интересов, возможностей, в конечном счете, определяет содержание политического процесса. Рядовой гражданин, вовлекаясь во властные отношения в процессе принятия решений и управления, является не только объектом, но и субъектом политики. В связи с этим возникает вопрос о создании эффективного механизма взаимодействия личности и власти.

В последние годы в качестве такого механизма в нашей стране предпринимаются попытки внедрения социальных технологий. Разработкой последних в разное время занимались К. Поппер, Дж. Гэлбрейт, А. Моль и мн. др. В нашей стране теоретическая проработка социально-технологических концепций относится к первой трети XX века и тесно связана с развитием самой социологической науки. И здесь существенный вклад внесли Н.И. Кареев, П.А. Сорокин, А.А. Богданов. Вместе с тем, до сих пор требуют своего решения задачи теоретического и прикладного изучения вопросов об использовании новых социальных технологий, анализ позитивного и негативного опыта их применения.

Данное исследование посвящено изучению, анализу и обобщению использования социально-технологических концепций в качестве инструмента, обеспечивающего эффективное взаимодействие личности и власти. Для этого в нем анализируется проблема интеркультурного диалога личности и власти, рассматривается сущность, содержание, структура и функции социальных технологий, а также осуществляется попытка отражения применения социально-технологических концепций в практике личностно-властных отношений.

**ТНК как субъект предпринимательской деятельности**

**Краснова Арина Александровна**

*аспирантка факультета государственного управления*

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Россия, Москва*

*e-mail: yrysvati@yandex.ru*

**Транснациональные корпорации (ТНК)** – форма международного объединения капиталов, когда головная компания имеет свои отделения во многих странах, осуществляя координацию и интеграцию их деятельности.

Первые международные объединения предприятий возникли в 60–80-е гг. 19 в. в сфере добычи, закупки и сбыта минерального сырья. По своей организационно-экономической форме это были картели, синдикаты и тресты.

В конце 50-х – начале 60-х гг. 20 в. появляются международные концерны, конгломераты и другие мощные производственные фирмы, руководствующимся идеей глобальной экспансии и активно использующие достижения НТР.

В 60–80-е годы появляются общие стандарты производства, предпосылки для появления единого рыночного и информационного пространства, международного рынка капитала и рабочей силы, научно-технических услуг.

На 70-е и первую половину 80-х годов приходится интенсивный рост международных прямых инвестиций. Количество ТНК постоянно увеличивается.

К настоящему времени ТНК контролируют до половины мирового промышленного производства и 63% внешней торговли.

Преимущества, вытекающие из различий экономических, политических, социальных и т.д. условий стран являются **причинами возникновения** и дальнейшего активного развития такого рода организации бизнеса как ТНК:

1. Возможность более успешно преодолевать многочисленные торговые и политические барьеры на пути внедрения на рынок той или иной страны;
2. Дополнительную прибыль ТНК могут получать за счет различий:
  - в обеспеченности и стоимости природных ресурсов;
  - в квалификации рабочей силы и в уровне заработной платы;
  - в проводимой амортизационной и прочей политике;
  - антимонопольного и трудового законодательства;
  - в уровне налогообложения ( стратегия наименьших налогов);
  - экологических стандартов;
  - стабильности валют;
  - получения выгоды от использования трансфертных цен и т.д.;
  - непосредственной близости потребителей и др.;
3. Доступ к научно-исследовательскому потенциалу, производственным возможностям и финансовым ресурсам принимающей страны;
4. Преимущества перед фирмами принимающей страны в результате использования научно-технического и управленческого потенциала материнской фирмы и ее филиалов;
5. Согласно модели монополистических (уникальных) преимуществ Хаймера преимуществами иностранного инвестора могут быть использование оригинальной продукции, наличие совершенной технологии, «эффекта масштаба»;
6. По мнению Гэлбрейта происхождение ТНК обусловлено необходимостью сбыта и технического обслуживания за рубежом сложной современной продукции;
7. У ТНК существует возможность диверсификации деятельности для снижения риска и смягчения кризисных ударов;
8. Смягчение конъюнктурных колебаний в результате внешнеэкономической экспансии более эффективно. Филиалы во многих странах более надежно гарантируют стабильность получения прибылей;
9. У ТНК более гибкая организационная структура управления;
10. Возможно объединение капиталов, совместное формирование рынка, монополия на этом рынке;
11. Рост ради роста (возможность быть первым номером);
12. Возможность сохранять права собственности и контроль над использованием своих «неосязаемых активов», таких как технологии, производственный опыт, управленческий и маркетинговый опыт.
13. По модели жизненного цикла продукта Вернона существует возможность продлевать жизненный цикл своих технологий и продукции экспортируя их за рубеж и сосредоточиваясь на разработке новых технологий и изделий и т.д.

ТНК имеют массу бесспорных преимуществ и возможностей развития перед другими формами организации бизнеса. Количество ТНК сегодня быстро растет, что позволяет сделать вывод о том, что процесс глобализации неуклонно «набирает обороты».

**Политическая активность студенческой молодежи  
(на примере Самарского государственного технического университета)**

***Кузьмина Кристина Владимировна; Ильина Лариса Айдаровна***

*студентка; доцент, к.э.н.*

*ГОУ ВПО Самарский государственный технический университет, г. Самара, Россия*

*E-mail: kyzminak@mail.ru; IlinaLA@bk.ru*

Российская молодежь к началу 21 века стала одним из самых активных и властных социальных субъектов. От ее экономических, политических и культурных выборов во многом зависит развитие современного общества. Тем не менее, многие ее реальные практики остаются вне общественного и исследовательского интереса. Политическая активность молодежи – ее размеры и специфические формы – является индикатором

весьма существенных процессов, происходящих в обществе, в том числе и таких, которые по видимости не имеют отношения ни к молодежи, ни к политике.

В настоящее время ведутся споры о том, как охарактеризовать «молодежную среду» и что вложить в это понятие. Актуальность подобных дискуссий очевидна. За молодежью – будущая власть, ценности, культура. Одни молодежные группы демонстрируют инновационность, другие традиционность подчас большую, чем их родители. Российская молодежь к началу 21 века стала одним из самых активных и властных социальных субъектов. От ее экономических, политических и культурных выборов во многом зависит развитие современного общества.

Аполитична ли российская молодежь? Такое мнение приходится слышать довольно часто, но так ли это, и как на самом деле обстоят дела, мы попытались понять, проведя исследование на базе Самарского государственного технического университета (СамГТУ).

Для проведения исследования применялся такой способ сбора фактологического материала, как анкетный опрос, так как он позволяет при экономии времени получить наиболее достоверные и информативные результаты (при соблюдении анонимности).

Итогом проведенного анкетирования стали следующие выводы.

Лишь 25% студентов Самарского государственного технического университета считают, что в России демократия на данный момент существует, 70% не соглашались с этим, а 5% говорят о том, что демократия в России только начинает зарождаться. Полученные результаты вполне закономерны, так как современное российское государство, в отличие от советского, мало озабочено формированием некоей государственной молодежной политики. Это не означает, что соответствующие государственные структуры этим не занимаются, однако, еще не разработана действительно самостоятельная, а главное – учитывающая новые обстоятельства жизни современной молодежи, общественная программа, которая позволит молодому гражданину нашей страны сказать, что в России демократия, не просто зарождается, а уже существует.

Оказалось, что наиболее многочисленная группа среди студентов СамГТУ (33%) дает именно либеральную трактовку сущности демократии, характеризуя её как свободу личности. Практически такое же количество респондентов (32%) характеризует гражданское общество, как законность и порядок. На третьей позиции в ранжировании оказалась трактовка демократии как власти народа (10%), то есть классическое определение этого явления. Последнее определение явно непопулярно среди студентов СамГТУ, что говорит о том, что молодежь России поддается манипуляциям общественного сознания, исходящими от электронных средств массовой информации и забывают об исторической логике развития общества.

Очевидно, что почти половина (41%) студентов СамГТУ не определились со своей политической ориентацией и не придерживаются никакой идеологии. 26,2% опрошенных придерживаются такой политической ориентации, как сочетание нескольких идеологических взглядов и лишь 4,5% симпатизируют социализму. Во многом это связано с тем, что у нас не развита система политического воспитания, а также потому, что молодежь не видит пока в стране настоящих «левых» (к которым исторически примыкает студенчество), которые могли бы стать реальной альтернативой существующей власти.

Наиболее либеральную трактовку наведения в стране порядка поддерживает 40% студентов СамГТУ, за промежуточный «жесткий путь» выступает 4% опрошенных, а 29% респондентов затруднились с ответом (диаграмма 3). Позитивным на наш взгляд представляется то, что студенты СамГТУ являются сторонниками рациональных и гуманистических путей преодоления кризиса, тогда как исследователи говорят о пугающе радикальных настроениях российской молодежи.

52,3% студентов СамГТУ эпизодически, но следят за политикой в стране, а 13,0% постоянно находятся в курсе происходящих в стране политических событий. В различных акциях, забастовках и демонстрациях участвовали 2,7% опрошенных, 32% респондентов совсем не интересуются политикой.

Среди способов получения политической информации 50% респондентов называют телевидение, что неудивительно, ведь как показывают последние социологические исследования свой досуг молодежь проводит около телевизора. Второе место по среди

источников политической информации студенты отдадут радио и газетам. Меньше всего опрошиваемых для получения политических сводок прибегают к слухам и Интернету.

Политическую активность студентов СамГТУ подтверждает их выборная активность, так 80% опрошенных постоянно посещают выборы, и лишь 5% из них выборы игнорируют. Это говорит о том, что для большинства российской молодежи выборы самый доступный инструмент включенности в жизнь страны.

Для всестороннего анализа политической активности студентов Самарского государственного технического университета был проведен сравнительный анализ наиболее значимых элементов политического участия (электоральной активности и партийной принадлежности) учащихся Пермской государственной сельскохозяйственной академии (далее ПГСХА).

Изучение структуры и динамики политических ценностей и идеологических ориентацией студентов позволяет сформировать политический портрет современного молодого человека. Обращение к «политическому портрету» студентов позволяет усовершенствовать процесс обучения не только по дисциплинам, связанным с политическим учением («Политология», «Исследование социально-экономических и политических процессов»), но и в целом организовать учебный процесс так, чтобы повысился ценностно-мотивационный уровень учащихся в ВУЗе, что повысит качество получаемого образования в целом. Знание особенностей политического мышления отдельной категории студентов (например, одной группы) поможет преподавателю при осуществлении образовательного процесса, построить занятия, так чтобы можно было избежать как внутриличностного, так и межгруппового конфликта среди студентов.

Все выше изложенное свидетельствует не только о достаточно высокой политической активности студентов СамГТУ, но и о том, что в рамках нашего ВУЗа формируется молодой «политический» человек России, который понимает, что от выбора сделанного им сегодня зависит его будущее.

## **Протекционизм при подборе персонала в организации: преимущества и недостатки**

*Ларин Владимир Валерьевич*

*аспирант факультета государственного управления*

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия*

Обратившись к этимологии термина «протекционизм», происходящего от лат. *protectio* (защита, покровительство), кадровый протекционизм можно определить как целенаправленную политику, направленную на предпочтение соискателей, пришедших по личным связям. Подобное ограничение может выступать как целенаправленная политика руководства, а может и как негласное правило корпоративной культуры самих работников, выраженное в стремлении устроить своих родственников и знакомых на свободные вакансии. Таким образом, протекцию в кадровой политике можно рассматривать: 1) как возможность занять вакансию; 2) как использование личных связей при наборе персонала.

Ряд исследователей полагает, что протекционизм свойственен только рынку труда в условиях экономического кризиса. Считаем подобное утверждение не вполне обоснованным, поскольку такой способ подбора кадров имеет давнюю традицию и не теряет своей актуальности до настоящего времени. Применительно к России исследователи объясняют этот феномен с учетом особой роли социальных связей в российском обществе, где наибольшим доверием пользуются неформальные каналы. Безусловно, роль неформальной коммуникации в популярности протекционизма отрицать нельзя, но это далеко не единственная причина. При всех своих недостатках, протекция имеет несколько решающих преимуществ, которые снова и снова будут подталкивать руководителей обращаться именно к этому пути подбора персонала. Перечислим некоторые из них:

- сокращение финансовых и временных издержек на поиск сотрудника;
- обеспечение высокой степени совместимости вновь принятого персонала с компанией за счет его тесных контактов с уже работающими специалистами;
- привлечение проверенного профессионала;
- гарантия, что новый сотрудник не шпион;
- повышенная лояльность новичка к руководству.

При всех положительных моментах использование протекции в кадровой политике имеет и негативные последствия, например:

- усиление влияния неформальных групп;
- из-за защищенности вновь пришедшего сотрудника протекцией им сложнее управлять;
- несоответствие должностным обязанностям;
- круговая порука протеже и составившего протекцию;
- извлечение личной выгоды из протекции.

Доминирование одних следствий над другими зависит от целей и путей применения личных связей. Если протекция имеет целью повышение профессионализма кадров предприятия, и набор сотрудников осуществляется по личностно-профессиональным каналам, нельзя отрицать эффективность данного способа набора сотрудников. Поскольку при протекции значимую роль играет субъективный фактор оценки способностей протеже, представляется важным принимать во внимание рекомендации сотрудника, пришедшего по личным каналам, с предыдущего места работы. Это может способствовать получению объективного знания о профессиональном уровне кандидата.

Когда протекция осуществляется из корыстных побуждений или «родственно-знакомственного» желания пристроить «своих», позиции фирмы на рынке могут пострадать. Вред от такой формы протекционизма может выражаться в некомпетентности сотрудника; в усилении влияния неформальных групп, стремящихся проводить свою внутрикорпоративную политику; в подрыве усилий руководства в том или ином деле.

Конечно, однозначно отрицательно протекцию родственников, оценивать нельзя. В случае, когда родители, которые добились определенных успехов в какой-то сфере, помогают устроиться своему ребенку, позаботившись о том, чтобы он получил профильное образование и имел желание работать в данной сфере, создание подобных династий положительным образом сказывается на работе предприятия, поскольку секреты профессии передаются от отца к сыну. Обычно это свойственно тем профессиям, где большую роль играет авторитет и доверие – медицина, юриспруденция и т.д. В данном случае потомственность профессии может только приветствоваться.

Таким образом, протекционизм в кадровой политике – явление неоднозначное. В то же время отметим, что при дальновидном подходе к рассмотрению пришедшего по протекции кандидата имеющиеся недостатки могут быть преодолены. Достоинства же, основанные на повышенном доверии, не имеет ни один другой способ набора кадров.

### **НЛП как инструмент повышения эффективности тренинга персонала**

*Левченко Анастасия Евгеньевна*

*аспирант факультета государственного управления*

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия*

С момента широкого распространения корпоративных тренингов, вопрос об их эффективности всегда волновал руководство и всех, кто имел отношение к их проведению. Актуальным этот вопрос остается и сейчас. Важно, чтобы тренинг не только не нанес вред компании, но и принес ощутимую пользу. Выделяют множество самых разнообразных показателей, по которым можно сделать выводы об эффективности того или иного тренинга. Среди них: демонстрация сотрудниками новых моделей поведения, знаний, навыков; повышение мотивации; сплочение группы; улучшение микроклимата; повышение лояльности организации; повышение или снижение самооценки; желание развиваться и расти. Обобщив различные подходы, можно выделить главные индикаторы эффективности тренинга: эмоциональные (понравился тренинг или нет) и прагматические (полезно для работы или нет).

Среди условий, соблюдение которых способствуют повышению эффективности тренинга, в первую очередь нужно выделить: формирование благоприятного климата для функционирования и развития системы обучения; выявление организационных и индивидуальных потребностей в тренинговой деятельности; формулирование на их основе целей тренинга; подбор оптимальных методов и техник, соответствующих этим целям.



Среди высокоэффективных техник, стоит выделить, те, которые предлагает нейрорлингвистическое программирование, пока малоисследованное, но очень перспективное направлению практической психологии: репрезентативные каналы, стили мышления, раппорт, рефрейминг, якоря, логические уровни, позиции восприятия. Эти техники были нами адаптированы и использованы в коммуникативном тренинге в крупной транснациональной компании с целью повышения эффективности обучения. С помощью оценочных упражнений, проведенных во время тренинга, и опроса, проведенного через две недели после тренинга, были доказаны следующие гипотезы: 1. Использование НЛП в тренинге повышает усвояемость материала. 2. Использование НЛП в тренинге способствует повышению интереса обучаемых. 3. Использование НЛП улучшает психологический климат во время тренинга.

Техники НЛП можно успешно использовать в тренинге любого рода, важно лишь проявлять творчество и гибкость при их применении, умело адаптировать их под каждую программу обучения. Особенно полезно использовать НЛП в тренингах личностного развития, где целями являются развитие в сотрудниках требуемых личностных качеств, сплочения команды, улучшения межличностных отношений.

Знание и применение НЛП поможет тренеру не только провести успешный и эффективный тренинг, но и сыграет роль мощного инструмента личностного развития. Благодаря НЛП тренер сможет найти новые пути разрешения проблем, более эффективно использовать время, развивать целеустремленность, выявлять полезное или скрывающее влияние собственных убеждений и производить в них необходимые изменения, преодолевать воздействие негативного опыта и чувствовать себя уверенно.

НЛП, при грамотном применении, может стать очень действенным инструментом повышения эффективности тренинга. Однако необходимо непрерывно разрабатывать все новые и новые техники обучения, так как среда, в которой функционирует современная организация, постоянно ставит нетривиальные задачи.

### **Институциональные преобразования в рамках инновационного развития**

*Локтев Андрей Петрович*

*студент факультета вычислительной математики и кибернетики*

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия*

*E-mail: lokteff@gmail.com*

Одной из важнейших внутриэкономических задач для России является создание Национальной Инновационной Системы (НИС). Под НИС понимается развивающаяся совокупность взаимодействующих институтов управления и регулирования инновационной деятельности, хозяйствующих субъектов различных секторов экономики, организаций образовательной и финансово-кредитной сфер, осуществляющих инновационную деятельность на основе эффективно действующих институциональных механизмов.

Суть этого взаимодействия – создание, производство и продажа (внедрение) инновационного продукта. Следовательно, для подобного взаимодействия необходим полноценный рынок инноваций. Для его работы участники рынка должны чувствовать экономическую целесообразность своего присутствия на рынке, и иметь ресурсы к принятию инноваций. Кроме того, необходимо создать полноценную институциональную среду для функционирования рынка, включающую как нормативно-правовые акты, так и необходимых для проведения полноценного цикла инновационных работ посредников и механизмов.

Для создания полнофункциональной системы финансирования инновационного рынка необходимо развитие лизинговых компаний (в особенности в жизненно-важных, но низкодоходных отраслях); инфраструктуры институтов ценных бумаг, кредитования; необходимо создание банковских пулов с привлечением иностранного капитала для кредитования. Должны быть законодательно предоставлены благоприятные институциональные условия для создания венчурных фирм, фондовых рынков, для инвестирования в наукоемкие отрасли.

Для корректной работы всех механизмов взаимодействия различных участников инновационного рынка и возможности конкурентоспособной борьбы необходимо сокра-

тить бюрократические препоны и внести доработки и поправки в следующие разделы законодательства акты:

- в сфере конкуренции и ограничения монополистической деятельности, связанные с осуществлением инновационной деятельности и отношениями в сфере интеллектуальной собственности;
- при приватизации научных организаций;
- в сфере государственного регулирования научной деятельности;
- в сфере защиты объектов интеллектуальной собственности;

Особое внимание стоит уделить вопросу налогообложения участников инновационного процесса. Для основного движущего фактора развития НИС – малых инновационных фирм – должны быть сделаны налоговые льготы, в том числе возможна отмена НДС при высоком проценте инновационных продуктов, льготное кредитование, страхование рисков, а также налоговое послабление для организаций, предоставляющих кредиты на высокорисковые инновационные проекты.

Необходимо также создать институт независимой разработки стандартов для инновационных продуктов, разработать институт, регламентирующий права собственности на информацию, разрешающий информационные споры в различных сетях, в частности в сети Интернет.

Для создания платформы для будущих фундаментальных и прикладных инновационных исследований необходимо развитие российской образовательной системы, невозможное без многоуровневой программной и институциональной интеграции научной и образовательной и коммерческой деятельности.

В качестве институциональной формы интеграции научной и образовательной деятельности могут являться федеральные исследовательские университеты и интегрированные научно-образовательные центры. Необходимо также развивать институты инновационных центров, технопарков и инкубаторов.

На данный момент Россия отстает от многих ведущих держав по уровню развития НИС. Однако уникальность развития НИС в каждой отдельной стране и необходимость в постоянных институциональных изменениях увеличивают шансы нашей страны на инновационный рывок. Поэтому кроме перечисленных выше подходов по реализации инновационной политики, носящих в большинстве своем «исправляющий» характер, необходимо постоянно работать над изменениями в законодательстве, носящими опережающий, стратегический характер.

### **Базовые компетенции управленца**

*Лошкарева Екатерина Петровна<sup>7</sup>*

*студент*

*Тольяттинская академия управления, менеджмент организации, Тольятти, Россия*

*E-mail: E.Loshkareva@mail.ru*

Что такое технологии управления? Технология подразумевает такую последовательность действий, которая приводит к *нужному* результату. Если мы говорим об управлении людьми, значит, по технологии человек должен после воздействия сделать именно то, что от него было нужно. Но технология – это последний этап. В управлении первым всегда должно быть действие. Потом рефлексия этого действия, взгляд на себя и на результат со стороны. Потом отчуждение и оформление опыта. И только потом его технологизация. Таким образом, на передний план выходит именно то, что управленец должен уметь. Это направление исследований кажется мне актуальным, потому что сейчас в нем существует больше вопросов, чем ответов. «Почему это хороший инженер? Он отлично знает математику, физику, теоретическую механику и т.д., обладает развитым

---

<sup>7</sup> Автор выражает признательность методологам Зинченко А.П., Андрейченко Н.Ф., Крайчинской С.Б. за возможность работы по данному направлению.

логическим мышлением и пространственным воображением. Почему этот управленец успешен? Он просто такой...»

Что же позволяет управленцу быть успешным? Что в конечном итоге позволит ему «отделить» свой опыт в виде технологий управления? В своем исследовании я попытаюсь выделить базовые навыки и инструменты управленца.

*Понятийность.* «Понятийная катастрофа» каждого отдельного человека – это большой разрыв в его подготовке. То, что человек не различает (и даже не пытается различить!) в своем сознании понятия, это не пробел в какой-то конкретной области знаний, это показатель нечеткости и в конечном итоге общей ограниченности мышления. Речь людей, у которых отсутствует понятийный аппарат, зачастую представляет собой сплошной набор слов, за которым ничего не стоит. Поэтому в деловом мире принято «договариваться о понятиях», чтобы правильно понимать друг друга. Начиная с базовых различений на курсе «Техники самоорганизации» (см. ниже) («цель/мечта», «команда/коллектив» и т.д.), мы в последствии пропускаем эту нить через все свои работы, приучая первокурсников и себя думать, какое понятие стоит за каждым конкретным словом, и в конечном итоге учиться «отвечать за слова».

*Целеполагание.* Только поставив цель, можно начать анализировать ресурсы и ограничения, выстраивать последовательность действий для достижения этой цели. Все остальное останется только рассуждениями. И тут важны как долгосрочные, глобальные цели, так и текущие, ситуативные. Управленец должен участвуя в любом деле (любимом, добровольном или навязанном), задавать себе вопросы «Для чего мне это нужно? Что я с этого получу?». Ведь только в этом случае можно анализировать добился ты желаемого или нет, и если нет – то почему? Если же целей не было, то нельзя оценить эффект от действия, просто потому что нет критерия.

*Позиционирование и ситуативность.* Универсальных решений нет! За одно и то же действие в разных ситуациях можно получить продвижение по службе или строгий выговор. Поэтому ситуативность, как умение целесообразно действовать из своей позиции в каждой конкретной ситуации, является важнейшим качеством управленца. Следующая стадия: не просто адекватно действовать в ситуации, а самому эти ситуации создавать. При этом нужно не только четко знать свою позицию, но и уметь просчитывать чужие. Эта техника в частности очень важна на переговорах. Введем ещё одно различие: игрок и неигрок. В любой ситуации реакция на чужое действие может быть поведенческой или игровой. Практически всегда выгоднее играть роль, а не «вестись» на ситуацию, на вызов.

*Понимание.* В данном случае как умение ухватить суть (текста, выступления, происходящего в целом...). Для этого также существуют специальные инструменты (топика, различения, абстрагирование и т.д.).

*Антропотехника.* В данном случае как способность корректировать траекторию человека по своему усмотрению через проблематизацию, семиотическое и рефлексивное управление, и т.д.

*Схематизация.* Схематизация является базовой техникой управленца. Схемы позволяют: 1) разобраться в конкретной ситуации или в принципиальном устройстве чего бы то ни было (в том числе в тексте). Для начала, ответив себе на вопрос «что это?» и «как это работает?», дальше можно решать, что с этим делать. 2) Разложить действие на составляющие и слои, попробовать наложить их друг на друга, переставить местами, обозначить разные взаимосвязи, т.е. «поиграть» с действием. Кроме того, схемы, как и понятия, заставляют человека отвечать за слова. Речь, привязанная к схеме, должна быть четкой и ясной, в отличие от слов ни к чему не привязанных и направленных в пустоту. Схема, как ни что иное, позволяет «поймать на слове».

*Стрессоустойчивость и фитнес.* Чтобы осваивать все это, эффективно работать и мыслить, нужна постоянная психофизическая готовность, и способность сохранять хладнокровие в самых критических ситуациях.

*Рефлексия.* Во-первых, это способность посмотреть на себя со стороны, выявить ошибки в своих действиях (разрывы в подготовке) и подкорректировать дальнейшие действия. Во-вторых, это выделение опыта. В-третьих, рефлексия ещё можно рассматривать как поиск истины.

Технологии управления, как мне кажется, являются результатом рефлексии управленцев, которые могут представить в отчужденных формах собственный опыт. Чтобы начать развивать себя как управленца, нужно вначале освоить вышеназванные навыки и инструменты.

Чужие технологии не эффективны в «неподготовленных руках». Технологии лучше получать свои и откладывать в свой собственный интеллектуальный несессер.

Освоение этих навыков и инструментов управленца, в том числе, мы изучаем в своем студенческом проектно-исследовательском центре. Следуя принципу, что научиться чему-то, можно только делая это, мы участвовали во многих внешних проектах Академии, в том числе в цикле проектно-аналитических сессий в рамках программы переподготовки руководителей Ассоциации «Аграрный образовательный комплекс» и цикле семинаров по стратегическому менеджменту для руководителей учреждений начального профессионального образования Самарской области в качестве организаторов.

Чтобы ответить на вопрос: «Как этому можно научить?» мы, в том числе, участвовали в организации курса начальной управленческой подготовки для студентов первого курса, где также применялась такая педагогическая технология как «тьюторство». Мы проводили проектно-аналитические сессии на темы основных сфер жизни (от хозяйства до политики), а также курировали проведение курса «Техники самоорганизации». На этом курсе отобранные студенты второго курса (тьюторы) различали с первокурсниками базовые понятия («цель/мечта», «карьера/профессиональный рост», «специалист/профессионал», «организатор/руководитель/управленец» и т.д.), а также помогали им построить свою индивидуальную образовательную и профессиональную траекторию.

Аналитика всех проведенных мероприятий показала справедливость выдвинутых предположений.

Итог: чтобы получить практично применимые технологии управления нужно стать управленцем (хотя бы освоить базис) и научиться рефлексировать.

## **Социальные аспекты военной реформы в Российской Федерации**

*Манасенко Константин Александрович*

*студент факультета государственного управления*

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия*

В настоящее время российская общественность и высшее военное командование озабочены вопросом реформированием армии с целью повышения ее боеспособности, реорганизации по образцу наиболее прогрессивных западных армий и ликвидации многих проблем, вызывающих сильный общественный резонанс (неуставные отношения, низкий престиж военной службы). Одним из наиболее остро стоящих вопросов является вопрос реформы системы комплектования армии. Современная система комплектования по призыву, несмотря на то, что на ее основе комплектовалось в течение долгого времени абсолютное большинство западных армий, в настоящее время обнаруживает ряд несовершенств, в связи с чем многие западные армии либо полностью переходят на систему контрактной службы (США; Великобритания), либо совмещают две эти схемы (Франция; Испания; Израиль; ФРГ).

Как система организации сплоченного военного коллектива, призывная схема имеет ряд недостатков. Если рассматривать их с позиций теории солидарности Э. Дюркгейма, становится очевидным, что такая система создает в военном коллективе исключительно механическую солидарность, свойственную иерархично построенным (по типу бюрократии) организациям. Вместе с тем, призывников для прохождения службы часто отправляют в места, отдаленные от дома, что также не способствует созданию здоровой моральной атмосферы в воинском коллективе. Все это в совокупности порождает многие проблемы современной российской армии.

Вместе с тем система службы по контракту, на наш взгляд, также не является однозначным выходом из сложившейся ситуации. Несмотря на то, что в этом варианте армия формируется фактически из добровольцев, желающих посвятить свою жизнь защите Родины, на настоящий момент данная система не удовлетворяет потребности содержания массовой армии, которую испытывает Россия, поскольку сложные материальные (финансовые, жилищные) условия, которые испытывают сейчас Вооруженные Силы, не по-

зволяют привлечь к службе необходимое число контрактников. Кроме того, перспектива прохождения службы в отдаленных регионах также далеко не всегда привлекает потенциального военнослужащего.

В связи с этим очевидна необходимость сочетания двух этих систем. При всем этом, существует ряд проблем, которые присущи обеим схемам – например, невозможность расквартировывать военнослужащих вблизи мест их проживания. Нам представляется необходимым дополнять эти схемы территориально-милиционной схемой комплектования, когда пополнения для частей набираются в местах расквартирования последних. Хотя очевидна ограниченность данной системы, разумное использование ее даст, по нашему мнению, вполне обнадеживающий результат – тем более, что основные военные силы в нашей стране сосредотачиваются вокруг наиболее густонаселенных районов (для военного времени, разумеется, необходимо сделать исключение). Напомним, что в СССР данная система применялась вплоть до 1938–38 гг.

### **Особенности корпоративных слияний и поглощений (М&А) в России**

**Марченко Андрей Александрович**

*аспирант факультета государственного управления*

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Россия, Москва*

В настоящее время в экономике России можно выделить как положительные, так и отрицательные факторы, влияющие на ее развитие. Так, с одной стороны, Россия формально рассматривается как страна с рыночной экономикой, основные мировые рейтинговые агентства повышают рейтинг страны до инвестиционного уровня, провозглашается курс на удвоение валового внутреннего продукта, в 2006г. планируется вступление России в ВТО. С другой стороны, уровень инвестиций сохраняется на крайне низком уровне (40 509 млн. долл. США в 2004г.)<sup>8</sup>, не обеспечивающем потребности страны; проводимые преобразования не создают благоприятных условий для притока иностранных инвестиций и сохраняют сложившуюся «бюрократически-коррупцированную» систему. Тем не менее, необходимо отметить, что функционирование России в условиях глобализации и развития рыночной экономики, так или иначе, приводит к тому, что большинство мировых процессов, в том числе, проходивших в прочих развитых странах во времена существования СССР, проходят и в России, но гораздо быстрее, и со своими, зачастую очень специфическими особенностями. Слияния и поглощения как раз являются таким характерным процессом для рыночной экономики, не существовавшим в стране в советский период.

Количество слияний и поглощений во всем мире растет с каждым годом в геометрической прогрессии. Современные внешние условия вынуждают компании укрупнять капитал ради более эффективного его использования и ради дальнейшего развития. По данным американского агентства Mergerstat<sup>9</sup> с 1981г. по 2004г. общая стоимость рынка слияний/поглощений выросла с 90 млрд. долл. США до 1 500 млрд. долл. США (рост в 17 раз). 2005 год – год всплеска мировой активности в области слияний и поглощений: в первые два месяца было объявлено о глобальных сделках М&А на сумму более 300 млрд. долл. США.

Россия также играет важную роль в этом процессе. В нашей стране объем сделок по слияниям и поглощениям еще не приобрел тех же масштабов, что и за рубежом. Однако очевидно, что российским компаниям не удастся избежать тенденции к укрупнению капитала, если они хотят быть конкурентоспособными как на локальном, так и на международном уровне.

Пожалуй, одной из главных особенностей Российского рынка слияний и поглощений является то, что за менее чем 20 лет существования российского рынка, слияния и поглощения стали довольно практикуемой стратегией роста компаний в России, за этот период были пройдены практически те же этапы, что, например, и в США. Однако в

---

<sup>8</sup> Источник: Федеральная служба государственной статистики ([www.gks.ru](http://www.gks.ru))

<sup>9</sup> Источник: Mergerstat ([www.mergerstat.com](http://www.mergerstat.com))

США сменяющие друг друга волны слияний и поглощений длились на протяжении более века. Как показывают некоторые исследования, доля суммарной стоимости слияний и поглощений в мировом ВВП составляла 0,8% в 1980 году, тогда как в 1999 году она уже составила 8% , и тенденция роста сохраняется. В России же в 2001 году объем сделок M&A составил 0,8% ВВП (соответствует мировому уровню 1980 года). В то же время, в 4 квартале 2004 года доля сделок слияний и поглощений в ВВП России достигла уровня 4,66% . Таким образом, темпы роста этого рынка в России почти в 4 раза превышают общемировые, и, можно сделать прогноз, что этот рост продолжится, учитывая, что показатель объема сделок к ВВП почти в 2 раза ниже среднемировых.

Также особенностями российского рынка слияний и поглощений могут выступать следующие факторы: Главный фактор, влияющий на наличие свободных денежных средств в российской экономике – цены на нефть – имеет благоприятный прогноз, и будет способствовать этой тенденции. Также есть и другие факторы – наличие множества «непеределенных» предприятий, не имеющих ярковыраженного собственника, либо не входящих в холдинговые структуры основных игроков на рынке; несовершенства законодательства, позволяющие с легкостью перехватывать контроль над предприятием без существенных затрат; увеличение количества предприятий в других отраслях, кроме добывающих, имеющих успешный опыт работы на рынке и сгенерировавших большие объемы свободных денежных средств и т.д.

Но необходимо заметить, что время дешевых активов проходит, продавцы начинают адекватно оценивать их реальную стоимость. Слияния и поглощения становятся важнейшим фактором формирования эффективных бизнес-конструкций в российской экономике.

Положительные стороны слияний и поглощений нельзя переоценить. Слияния и поглощения представляют собой преобладающую часть прямых иностранных инвестиций. Сделки на рынке корпоративного контроля могут позитивно сказываться на функционировании рынков. Сторона, являющаяся инициатором сделки, как правило, располагает большими возможностями, в том числе финансовыми, и рассчитывает использовать приобретаемую организацию более эффективно, встраивая ее в свою производственную и финансовую цепочку. Тем самым растет эффективность функционирования экономики в целом, предприятия переходят в руки более эффективных собственников/менеджеров. Планируемый существенный рост на рынке слияний и поглощений и важная роль слияний и поглощений для экономики – делают эти процессы актуальными для России. Также слияния и поглощения являются действенным механизмом для осуществления стратегических государственных целей. Так, в условиях усиления роли государства в ряде секторов экономики центрами консолидации становятся либо государственные компании, либо компании, подконтрольные государству. Яркими примерами тому являются «Газпром», Внешторгбанк — структуры, подконтрольные государству, которые активно консолидируют активы. Еще одна очевидная тенденция — большой интерес иностранных стратегических инвесторов к России.

Необходимо отметить, что масштабные слияния последних лет помогают совершенствовать их бизнес, привлекая новые технологии, увеличивая рентабельность инвестированного капитала на 25–30%.<sup>10</sup>

С учетом проведенного ретроспективного анализа, который показал устойчивую динамику роста российского рынка слияний и поглощений можно ожидать выход России на лидирующие места по объемам сделок. Состояние российской экономики и глобальные тенденции указывают на то, что российские компании будут активно вовлечены в процесс слияний и поглощений и окажутся перед необходимостью совершенствовать свои подходы к слияниям, поглощениям и продаже активов. Также, экономический рост, в купе с политической стабильностью, привлекает иностранных инвесторов. Можно предположить, что многие из «стратегических инвесторов» будут выходить на российский рынок через покупку местных игроков. С учетом наметившихся тенденций возможно прогнозировать продолжение консолидации во многих фрагментированных отраслях.

---

<sup>10</sup> Источник: Информационное агентство M&A Agency

## Антибрендинг как процесс демассификации виртуального образа товара

*Медведев Михаил Вячеславович*

*аспирант факультета государственного управления*

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия*

*E-mail: medvedev\_m@inbox.ru*

Культурная экспансия брендов, их проникновение в общественное пространство, в личную жизнь, в сознание людей привело к возникновению движения протеста со стороны потребителей против брендов, корпоративной культуры, маркетинга в целом. Усиление активности общественных организаций против корпораций и брендов привело к возникновению понятия «антибрендинг». Исследование разнообразных кампаний по антибрендингу позволяет сделать следующие выводы:

1. Под термином «антибрендинг» понимается *уничтожение одного или нескольких уникальных личностных признаков бренда с целью его демассификации, то есть разрушения или снижения имиджа бренда для сокращения его целевой аудитории.*

2. В зависимости от того, кто является инициатором антибрендинга и цели, которую преследует инициатор, можно выделить следующие разновидности антибрендинга:

1) *преднамеренный (целенаправленный):*

а) инициатор – сам бренд, стремящийся к обновлению имиджа и/или смене целевой аудитории,

б) инициатор – потребитель или общественная группа, борющиеся против брендов в целом или не согласные с маркетинговой и культурно-социальной политикой данного бренда,

в) инициатор – конкуренты, пытающиеся снизить популярность данного бренда и отнять у него часть лояльных потребителей;

2) *непреднамеренный (случайный):*

а) инициатор – сам бренд, совершивший ошибку в продвижении,

б) инициатор – третьи лица, использующие бренд в своих целях, но не стремящиеся к его демассификации.

3. Под термином «антибренд» понимается обладающий массовой известностью объект (одушевленный или неодушевленный), общение с которым сознательно игнорируется аудиторией, поскольку этот объект вызывает негативные эмоции и ассоциации. Появление антибренда является результатом как непреднамеренного, так и преднамеренного антибрендинга, за исключением удачной сознательной демассификации собственного бренда.

4. В отличие от брендинга, представляющего собой довольно длительный процесс, антибрендинг как процесс максимального (но не полного) разрушения бренда осуществляется за сравнительно короткое время. Источник антибрендинга, как правило, (за исключением преднамеренного антибрендинга с целью изменения собственного имиджа) не идентифицируется, то есть остается не известным, как общественности, так и самому бренду.

5. Процесс разрушения бренда так же, как и процесс создания, осуществляется в ходе четырех стадий, на которых используются различные технологии и тактические приемы демассификации бренда:

1) Стадии исследования (поиск «болевых точек» бренда и сбор компромата на него):

а) рыночный и конкурентный анализ: выяснение рыночной ситуации в целом, положения данного бренда на рынке, его слабых сторон;

б) анализ свойств товара: поиск ложной или правдивой, но легко подвергаемой сомнению информации, которую распространяет бренд о себе;

в) анализ потребительской аудитории: выяснение мотивов потребительской любви к бренду;

г) позиционирование бренда: распространение сомнений относительно уникальности торгового предложения;

д) параметры маркетингового микса: каждая из параметров при желании может быть подвергнут критике, сомнению или осмеянию.



2) Стратегической стадии (выработка стратегии антибрендинга, а при необходимости создание стратегического документа по антибрендингу и общей концепции демассификации бренда).

3) Стадии реализации (применение на практике тактических приемов антибрендинга к найденным «болевым точкам»):

- а) антиреклама,
- б) черный пиар,
- в) пародия.

4) Стадия оценки (оценивание результатов антибрендинга, которое может проводиться по общепринятым методикам оценки позиций бренда на рынке).

В целом необходимо отметить, что брендинг и антибрендинг как процессы, направленные на создание виртуального образа товара и его демассификацию, соответственно, обладают определенным сходством в используемых технологиях, но одновременно являются разнонаправленными. Во многих случаях неправильное применение технологий брендинга приводит к созданию антибренда, то есть наделению объекта массовой известностью и отталкивающим целевую аудиторию имиджем. Наряду с этим в результате проведения кампании по антибрендингу может получиться бренд с обновленным позитивным имиджем или создан принципиально новый бренд.

### **Манипулирование информацией в глобализационном контексте**

*Медведева Татьяна Дмитриевна*

*аспирантка факультета государственного управления*

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия*

*E-mail: medvedeva\_td@inbox.ru*

Глобализация – не только объективный процесс техноэкономического развития, но и идеология и политика. Политика и идеология глобализации в реальности оказалась идеологией преимущества одной страны, одной системы, одной культуры. Крайняя степень материализации всех социальных отношений в ситуации формирующегося глобального рынка, денежная форма их измерения и оценки означала не просто торжество весьма определенного способа устройства общества, но и совершенно иную по отношению к традиционной форму существования и функционирования культуры. То, что представляется как глобализация культуры, на самом деле есть превращение культуры в культурный инструмент глобализации, в механизм воспроизводства глобально-гомогенизированного способа сознания.

Одной из вызывающих беспокойство тенденций современной культурной динамики глобализации является стремление правительств и ТНК управлять обществом посредством информации, стремление навести на информацию глянец и «всучить» ее потребителю. Управление (манипулирование) с помощью информации приобрело огромные масштабы и интенсивность.

Телекоммуникационная система определяет коммуникационные и информационные возможности всего общества. Она фундаментальным образом изменяет коммуникационные возможности человека и непосредственно влияет на государственно-политическую сферу, организацию и управление, сферу труда и культуры. Доступ к средствам массовой информации сегодня означает практически доступ к власти. Не случайно, характеризуя современные системы власти, часто используют термин «медиократия». С одной стороны, это подразумевает контроль над распространением информации в обществе, осуществляемый под прикрытием мифов о свободе слова, плюрализме и объективности «независимых» СМИ, которые (мифы) сами по себе являются элементами идеологии либерализма. С другой стороны, это означает контроль над производством и мониторингом общественного мнения, которое сегодня «можно производить индустриальным способом» (6). При ближайшем рассмотрении нетрудно обнаружить, что большинство общенациональных газет и телеканалов так или иначе воспроизводят доминирующий либеральный дискурс. Именно через СМИ создаются мощные «связки» в общественном сознании, устойчивые негативные или позитивные образы, «поля связанности» (3).

Позитивный процесс роста свободного времени, обусловленный автоматизацией производства и научно-техническим прогрессом, «превращается», «выворачивается наизнанку». Формой этого процесса становится увеличение времени, которое используется не для рекреации человека и развития его творческого потенциала, а для «реализации нового круга утилитарных потребностей в рамках искусственного мира псевдокультурных благ» (2). К числу превращенных форм, которые приобретают культурные блага, относится не только информация-товар, но и массовая культура, включая шоу-бизнес, игры и большую часть индустрии развлечений. Особенно в этой связи следует выделить феномен так называемой «виртуальной реальности». Компьютерные игры и подобные им феномены становятся субститутами реальной деятельности, живого человеческого общения. Компьютерные технологии – казалось бы, позитивное средство для передачи, сохранения и распространения культуры, средство диалога между людьми – превращаются в данном случае в фетиш, вытесняющий живое общение. Спецификой и одним из важнейших результатов информационной революции стало почти полное погружение критической части человечества в «виртуальный мир», во многом отгораживающий от него реально существующий физический мир. Поэтому влияние «информационного мира» на поведение человека зачастую сильнее, чем влияние физического мира, что способствует снижению эффективности человеческого сознания, нарастанию его неадекватности и утрате человеком критериев истины (5).

Современные информационные технологии позволяют по-новому объединить людей, фактически абсолютно их разъединив, разложив общество на человеческие атомы, превратив само общество в гомогенизированную мегатолпу индивидов, которых ничто не объединяет, ибо искусно введены сложные системы разделения, не позволяющие людям осознать свою общность с другими. Атомизация общества, основанная на стимулировании крайнего индивидуализма, фабрикует атомизированного массового человека, растворенного во вненациональной культуре, лишённого традиционных религиозных ценностей, социальных привязок и ориентиров. «Это своего рода нравственно-психологический люмпен с анестезированной телевидением душой... Идея единого человечества заменяется программой формирования единой человеческой мегатолпы, послушной управлению власти» (4).

СМИ втягивают человека в нескончаемую игру, превращенную в основную форму жизни. Условность, конвенциональность всего, вплоть до действительности, – непременные атрибуты истолкования любых фактов жизни. Скандалы, шоу, карнавалы – все это должно скрыть главное, отвлечь внимание от основных человеческих и социальных проблем, главного содержания жизни, того, что в политике свершается под шумок. Прекращающийся «карнавал» отодвигает на задний план сущностные, смысловые формы и проявления жизни. Шоуизации подвергается не только культура, но и сам мир. Отказ от истинного «Я», смирение с противоречиями как общества в целом, так и отдельной личности, стремление к получению удовольствия, не задумываясь о смысле жизни, дополняются в современном обществе «активной» работой СМИ, маскирующей «ложь фритрейдерских обещаний» (1) и замещающей образы реального мира символами рекламы, масскульты и дизайна. Роль транснациональных медиа-империй в формировании дискурса глобализации нельзя переоценить. Действительно, в плане идеологического содержания глобализация практически полностью воспроизводит основные постулаты неолиберализма, используя, однако, при этом новую терминологию.

Таким образом, транснациональные СМИ, позволяющие в глобальных масштабах манипулировать массовым сознанием, конструировать общественное мнение и задавать аудитории схемы интерпретации обсуждаемых событий, являются важным инструментом контроля над человечеством.

### Литература

1. Бузгалин А. Колганов А. (2004) Глобальный капитал. М.: УРСС.
2. Самохвалова В.И. (2002) Метафизика глобализации. От утопии к антиутопии. М.: Новый век. Клуб ученых <Глобальный мир>, выпуск 11.
3. Судас Л.Г. (2004) Постмодернистская альтернатива в социологии. М.: МАКС Пресс.
4. Тузиков А.Р. (2002) Западная теория идеологии: от критики ложного сознания к анализу дискурса масс-медиа. М.: Социально-гуманитарные знания.

## **Роль организационно-управленческой культуры в деятельности организаций**

**Меркулов Руслан Валерьевич**

*аспирант факультета государственного управления*

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия*

*E-mail: r.merkulov@gmail.com*

Современная социология рассматривает культуру, как социальную систему, находящуюся в постоянном динамическом взаимодействии с внешней средой. Основное направление социологических исследований в области культуры – раскрыть сущность и механизмы этих связей.

Организационно-управленческая культура – это подсистема корпоративной культуры, регулирующая организационно-управленческую деятельность. При этом следует отметить, что в современном (синергетическом) понимании культуры, идеи, взгляды и основополагающие ценности, составляющие ее, не обязательно должны быть приняты всеми членами сложной социальной системы. Культура предполагает *самоорганизацию*, а не унификацию.

Согласование различных мнений и установок внутри организации в рамках ее миссии является ключевым структурным элементом организационной культуры. В рамках этой парадигмы разработана концепция так называемой «самообучающейся организации», а также «организационный дизайн» как управление процессами «самообучения» в рамках организационно-управленческой деятельности.

Организационно-управленческая культура как система является культурным уровнем *сложности* организационно-управленческих процессов. Таким образом, не каждая организация обладает организационно-управленческой культурной, предполагающей *согласованность* организационно-управленческой деятельности.

Изучение организационно-управленческой культуры в рамках социологии управления предполагает оценку ее влияния на эффективность организации, разработку и внедрение методов ее оптимизации в соответствии со стратегическими целями организации.

Организационно-управленческую культуру можно рассматривать как ДНК всей системы («организма») управления в организации. Любые изменения в структуре управления, не отраженные в организационно-управленческой культуре, являются в долгосрочной перспективе случайными «мутациями», флуктуациями, которые система преодолевает, возвращаясь к предыдущему состоянию.

## **Совершенствование деятельности муниципальных структур на основе автоматизированного ведения базы данных по муниципальным предприятиям**

**Мишин Владимир Владимирович**<sup>11</sup>

*студент*

*Северо-Кавказский государственный технический университет, филиал г. Пятигорск, Россия*

*E-mail: megalogrus@yandex.ru*

В настоящее время муниципальные структуры вынуждены работать с постоянно возрастающим объемом информации, характеризующей деятельность подчиненных им организаций. Увеличение потока данных приводит к существенным затруднениям при ручной обработке данных, вследствие чего возрастают затраты. Перевод такой информации в электронную форму с последующей её обработкой значительно ускоряет этот процесс. Однотипность используемых данных позволяет с большим эффектом использовать различные системы баз данных. В связи с этим, является актуальной разработка информационной системы автоматизации обработки данных по муниципальным предприятиям.

---

<sup>11</sup> Автор выражает признательность профессору, д.э.н. Слепакову С.С. за помощь в подготовке тезисов.

Работа проводилась по заказу администрации г. Железноводска. Автоматизировались ведение базы данных по муниципальным предприятиям города и процесс подсчета необходимых коэффициентов. Важными условиями были сортировка данных по роду деятельности предприятия и по дате актуальности данных. Необходимыми условиями являлись печать отчетов по конкретному предприятию, по группам предприятий, отчетов по данным баланса и по расчетным экономическим коэффициентам. Исходными данными являлись баланс предприятия, форма 2 баланса предприятия, а также некоторые статистические данные.

Созданная программа дает возможность частично автоматизировать работу экономического отдела администрации города. С её помощью можно собирать и хранить данные о муниципальных предприятиях, их финансовой отчетности. Разработанная система позволяет учитывать и другие данные, предоставляемые в администрацию, рассчитывать экономические коэффициенты. Производится расчет коэффициентов, характеризующих деятельность предприятия. Информационная система сравнивает рассчитанные коэффициенты с нормативными или критериальными значениями. Результаты сравнения представляются различными способами: в виде таблиц, диаграммами, аналитическими отчетами. Лицо, принимающее решение, оценивает экономическое состояние предприятия по результатам представленных отчетов информационной системы.

Программа создавалась в среде разработки VBA, интегрированной в СУБД Access. Разработанное программное обеспечение позволяет решать основные задачи, требующие решения при работе с базами данных – внесение новых данных, изменение существующей информации с целью содержания достоверных данных. Также для обеспечения скорости и удобства предусмотрено создание отчетов по запросам необходимой информации, в целях просмотра, либо сбора статистики.

Таким образом, созданная информационная система автоматизации обработки данных по муниципальным предприятиям является логической основой для принятия решений экономическим отделом администрации города. Принятые на основе данной системы решения являются максимально обоснованными и оперативными.

### Литература

1. Басовский Л.Е., Басовская Е.Н. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: Учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2004. – 366 с.

## Политический экстремизм и стратегия асимметричного политического конфликта

*Молчанов Дмитрий Алексеевич*

*аспирант факультета государственного управления*

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия*

*E-mail: [edelweis07@mail.ru](mailto:edelweis07@mail.ru)*

В качестве методики научного анализа проявлений экстремизма в современном мире все в большей степени применяется теория *асимметричных конфликтов*. В политическом дискурсе *асимметрия* понимается как отсутствие тождественности между субъектами политического процесса, а также разница в наличных ресурсах и статусных позициях, схемах поведения.

Применение экстремистскими группировками *асимметричных* тактик борьбы – это попытка преодолеть единство ценностного, нормативного и ресурсного пространства в рамках политической системы, ставящего эти группы в заведомо обреченное положение.

Асимметричное политическое противостояние характеризуется *реализацией силы слабого против слабости сильного*, то есть заведомо более слабая (антисистемная) сторона прибегает к экстремистским методам и навязывает сильному (системному) игроку свою волю.

Победа в локальных противостояниях как внутри государств, так и между государствами зависит прежде всего от поддержания политической воли сторон на продолжение конфликта и достижение победы, тогда как асимметричные методы (партизанское дви-

жение, повстанчество, терроризм) весьма эффективны с позиций подрыва этой политической воли (Р.Арон).

Внесистемный (слабый) игрок выигрывает до тех пор, пока не проигрывает, более сильная сторона (например, регулярная армия) проигрывает, пока не одерживает решающую масштабную победу (Мао Цзе Дун, Г.Киссинджер). Эта формула объясняет относительную успешность тактики «малых побед» повстанческих и террористических движений в современном мире.

Рассуждение об асимметричных конфликтах в современной политике является частным проявлением более общей дискуссии о соотношении силы, норм и ценностей в политическом процессе. На современном этапе ясно, что военная и экономическая мощь ведущих западных демократий не может обеспечить то, что лежит вне силы оружия и власти финансов.

## **Организационная культура как инструмент обновления системы ВУЗов России**

*Мустафина Анастасия Александровна*

*студентка V курса факультета государственного управления*

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия*

*E-mail: mygiya@mail.ru*

За последние пятнадцать лет в сфере российского высшего образования произошли радикальные перемены, которые поставили перед научным сообществом и общественностью ряд существенных проблем, которые нуждаются в тщательном рассмотрении и соответствующем научно и практически обоснованном управлении. Среди таких проблем острейшими являются резкое увеличение количества ВУЗов, значительная часть которых не способна предоставлять качественные образовательные услуги; массовый отток специалистов из образовательной и научной сфер; общее снижение качества и престижа образования в России и т.д. Обозначенные проблемы делают особо актуальным вопрос реформирования системы высшего образования и поиска новых инструментов адаптации и эффективного функционирования данной системы в современных условиях внешней среды. В развитых странах Запада в качестве инструмента управления, оказавшего за последние годы благотворное влияние на систему ВУЗов, стало воздействие на их организационную культуру.

Термин «организационная культура» имеет множество трактовок. Изучение данного феномена началось сравнительно недавно – в 80-х годах в западных странах, а в нашей стране примерно в конце 90-х годов – и до сих пор вызывает сложности, так как носит субъективно-объективный характер и варьирует в своих проявлениях в зависимости от организации и внешних факторов, воздействующих на неё. Организационная культура складывается из набора ритуалов, символов, мифов и лежащих в их основе базовых представлений и ценностей, которые объединяют людей и способствуют воспроизведению определённых образцов поведения, принятых в данной организации. Организационная культура представляет собой форму коллективного самосознания людей, объединённых определённой деятельностью, которая может непосредственным образом влиять на их поведение и восприятие окружающего мира. Культура организации во многом зависит от её структуры, характера распределения властных полномочий и окружающей внешней среды. Также необходимо учитывать и то, что в рамках одной превалирующей организационной культуры может присутствовать и определённое количество субкультур. Организационная культура может возникать как эволюционным путём, так и в результате целенаправленного её формирования. Однако в любом случае она должна соответствовать стратегии и миссии учебного заведения, а также поставленным в ходе учебного процесса целям. Особое значение имеет организационная культура при различного рода трансформациях и изменениях в системе управления организацией. Зарубежные исследования показали, что она существенным образом влияет на успех проведения организационных нововведений, стимулируя данные процессы, либо, наоборот, противодействуя им.

Существуют различные классификации типов организационной культуры. Однако можно выделить основной критерий, исходя из которого, происходит определение того или иного типа оргкультуры. Этим критерием являются те ценности, которые лежат в

основе системы управления организацией. Например, в классификации Заммуто и Краковера (Zammuto and Krakower, 1991) таким критерием служат конкурирующие между собой ценности в управлении – ориентация на внутреннюю, либо внешнюю среду; ориентация на контроль, либо гибкость. Или, к примеру, аналитическая модель Допсона и МакНейя (Dopson and McNay, 1996) выделяет в зависимости от степени определённости политики университета и контроля за уровнем её исполнения четыре основных типа организационной культуры ВУЗов: коллегияльный, бюрократический, корпоративный и предпринимательский. Коллегияльный тип характерен для малых ВУЗов с ярко выраженной установкой на индивидуальную автономию. Управление осуществляется путём достижения консенсуса между заинтересованными в принятии определённого решения лицами посредством личных контактов с персоналом. Бюрократический тип организационной культуры отличается тем, что в нём преобладают иерархичные структуры, а в процессе принятия решений в основном используются правила и инструкции. Основным недостатком двух данных типов оргкультуры является их медленное реагирование на запросы рынка. Предпринимательская организационная культура ориентирована на поставленные задачи, запросы потребителей рынка высшего образования и всех заинтересованных лиц. Корпоративная организационная культура характеризуется высокой степенью централизации власти в руках дирекции университета. Необходимо учитывать тот факт, что в отдельной организации не может и не должен существовать только один тип оргкультуры. Для того чтобы организация успешно функционировала и была жизнеспособной, необходимо наличие в ней элементов различных культур, иначе в организационном развитии неизбежно наступит фаза застоя и стагнации. Выделение определённых типов организационной культуры важно не только с теоретической точки зрения, но и с практической. Определив доминирующий тип оргкультуры и то её оптимальное состояние, к которому мы хотели бы в итоге прийти, мы можем моделировать определённые схемы воздействия на её базовые составляющие и постепенно внедрять необходимые изменения.

Говоря о характерных чертах организационной культуры российских ВУЗов, необходимо отметить, что в нашей стране доминируют (в терминах модели Допсона-МакНейя) в основном ценности бюрократического и коллегияльного типа оргкультуры. Однако для того, чтобы быть конкурентоспособными в турбулентных условиях современной рыночной экономики, российским ВУЗам требуется не только предоставлять образовательные услуги высокого качества, но и положительным образом отличаться от своих непосредственных соперников. Как показывает зарубежный опыт, одним из возможных и наиболее оптимальным путей в данной ситуации является включение университетов в активные рыночные отношения в качестве важнейшей составляющей инновационного сектора экономики. Многие университеты Европы и Америки стараются быть более предприимчивыми, активно ищут новые инновационные возможности, стремятся стать быстро развивающимися университетами, где целью является как процесс, так и результат. Исходя из объективных требований окружающей среды, западные университеты выстраивают соответствующим образом все свои управленческие системы – организационную структуру, организационную культуру, систему коммуникаций и т.д. Организационная культура таких университетов характеризуется тесной взаимосвязью между традиционными академическими ценностями и привнесёнными ценностями культуры предпринимательства и инноваторства.

Российская система высшего образования обладает богатыми традициями фундаментальной подготовки студентов, однако на современном этапе она нуждается в продуманном и комплексном реформировании. Одним из возможных направлений обновления российской системы ВУЗов может и должно стать преобразование её организационной культуры, в частности, разумное внедрение новых ценностей, которые будут способствовать повышению инновационного потенциала и качества образования как самих университетов, так и всей системы высшего образования в целом.



**А.С. Бубнов – создатель всеобщего среднего образования.****Новичков Алексей Валерьевич.***аспирант факультета государственного управления**Московский Государственный университет имени М.В. Ломоносова, Россия, Москва*

Профессиональный революционер, в июле 1917 предлагавший взять под контроль большевиков телеграф и почту, после революции возглавлявший Политуправление Рабоче-крестьянской Красной Армии, А.С. Бубнов не имел ни литературной славы, ни педагогического опыта, ни законченного образования.

В 1924 году его переводят в Москву, в помощь к наркомвоенмору Михаилу Васильевичу Фрунзе. Именно тогда – с 1924 по 29 гг. – Бубнов возглавлял политуправление армии, был членом Реввоенсовета СССР. На этом посту он зарекомендовал себя хладнокровным и решительным руководителем. На такие молодые кадры в то время сделал ставку Сталин.

С его помощью Сталину удалось провести первую чистку в Красной Армии, в результате которой было устранено влияние Троцкого в вооружённых силах. Бубнов – способный оратор – был «мегафоном» Сталина в его борьбе за РККА. И в 1929 году А.С. Бубнов с чувством выполненного долга оставляет Красную армию на попечение Ворошилова, Тухачевского и Гамарника и становится полноценным членом советского правительства – наркомом Просвещения. Для научной общественности это назначение казалось неожиданным, в Бубнове видели чуть ли не солдафона. Но вскоре все почувствовали сильную хватку одного из железных наркомов. Энергичный, вникающий во все проблемы, способный работать чуть ли не круглые сутки, Бубнов быстро заработал авторитет в своей администрации.

Чрезвычайно любопытен сам факт назначения наркомом Просвещения выходца из высшего руководства Красной Армией. Многим были памятли назначения министрами просвещения царских генералов и адмиралов. Путьтин, Ванновский, Глазов. За них, как за соломинку, хватались тогда, когда ситуация в образовательном хозяйстве казалась взрывоопасной. История повторилась. Конечно, Бубнов никогда не был боевым генералом – но в те годы в руководстве Красной Армией мало кто мог похвастать истинно офицерской судьбой. Безусловно, он был человеком, привыкшим к армейской дисциплине, к армейской жёсткости централизованного управления.

Новое руководство приступило к чистке Наркомпроса. К первой «бубновской» чистке (жертвой последней чистки падёт сам А.С. Бубнов). За два года чистки аппарат наркомата Просвещения был сокращён до 355 человек. Для сравнения: в 1925 – 26 годах его численность была в двадцать раз больше.

В первые годы «бубновского» управления Наркоматом просвещения, в нашей стране процветали идеи политехнической, трудовой школы. Так называемая учебная школа признавалась анахронизмом, классово чуждым советскому народу. Тот, кто ждал «отмирания государства», как правило, надеялся и на «отмирание школы». Бубнов был неутомимым проводником этой программы. Казалось, именно в трудовых школах вырабатывается новый человек. Но обстановка в стране менялась. Эпоха экспериментов уходила в прошлое. Требовалось более бережное отношение к опыту, накопленному веками, требовались условия для созидательной политики «собираания камней». В большую моду вошло «освоение классического наследия» – не в последнюю очередь и в педагогике. И Бубнов воспринял перемены в настроениях элиты и планах Сталина с цепкостью хорошего службиста. Он стал рьяным сторонником учебной школы – и заложил её основы, действующие и по сей день. Так. Именно распоряжением Бубнова были утверждены учительские ставки: 18 часов (20 – в классах начальной школы).

Главным достижением наркома А.С. Бубнова была его работа по внедрению всеобщего среднего образования, всеобщей семилетки. В проведении подобной – амбициозной и сложной – программы была необходима железная рука непреклонного исполнителя воли высшего руководства. Бубнов был настоящим энтузиастом культурной революции. Курс на «всеобщее среднее образование» был провозглашён ещё при Луначарском. Собственно, Анатолия Васильевича и начали критиковать в конце двадцатых годов главным образом за нерешительность в проведении этой программы. По мнению ряда современных исследователей, в неторопливости Луначарского был свой резон: наш



первый нарком, неплохо знавший историю Французской революции с её календарями и мистериями, выжидал, пока отсеется то наносное, что привносит в науку каждая революция. Но государство, готовившееся доказать свою жизнестойкость в холодных и горячих войнах, не могло ждать. Было решено проводить образовательные программы в самом интенсивном порядке. В канун индустриализации правительство было особенно нетерпеливым. Бубнов осуществил подготовку к введению всеобщей семилетки. Но воплотить эту программу по всей стране он не успел. В марте, уже после расстрела Бубнова, 1939 г. XVIII съезд ВКП (б) принял решение «Об осуществлении всеобщего семилетнего обучения и развитии среднего образования в третьей пятилетке». Еще не завершилась работа съезда, как Народный комиссариат РСФСР спланировал открыть целый ряд новых учительских институтов в тех регионах, где ощущалась острая нужда в квалифицированных педагогических кадрах. Бубнов успел ещё поруководить этими поворотными для всей нашей страны программами до 1937 года, но его положение в правительстве и в партийной элите уже было шатким. А окончательное выполнение решений XVIII съезда пришлось уже на правление преемников наркома Бубнова.

Пять лет – с 1931 по 1936 – под руководством Бубнова проводилась программа по введению всеобщего обязательного начального образования. Эта кампания была нашим наркомом успешно доведена до ума.

В октябре 1937 года всесоюзный староста Михаил Иванович Калинин подписал указ по наркому А.С. Бубнову: «Снять с поста народного комиссара просвещения товарища Бубнова, как не справившегося со своей задачей и систематически срывающего работу по просвещению, несмотря на колоссальную помощь со стороны органов советской власти».

Одним из крупнейших процессов 1937 года было «дело Наркомпроса», в которое были втянуты до 2,5 тысяч работников среднего и высшего образования, сотрудников ведомства. Следствие получило показания против наркома. Андрей Семёнович признался во вредительской деятельности – и 1 августа 1938 года приговор суда (смертная казнь) был приведён в исполнение. В 1956 году Бубнова реабилитировали.

Не зря бытует мнение, что в XX веке никто не сделал для поднятия авторитета учительской профессии больше, чем Бубнов.

### **Технологии управления брендом в практике российских и зарубежных компаний.**

*Олексенко Валерия Валериевна*

*студентка*

*Ростовский государственный университет, Ростов-на-Дону, Россия*

*E-mail: [fanera07@yandex.ru](mailto:fanera07@yandex.ru)*

В настоящее время, управление брендом является одним из основных элементов процесса управления торговыми марками с целью стратегического увеличения их стоимости. Кроме того, под управлением брендом также может пониматься персонал, ответственный за создание индивидуальных черт бренда, изменение их для достижения максимальной эффективности, проверку, что индивидуальные черты не корректируются в угоду тактической выгоде.

При формировании бренда, компания должна определиться, желает ли она сделать свой бренд лидирующим или предпочитает поставить его «в ряд других».

В брендинге существует принцип, называющийся «принципом позиционности» – он заключается в том, что первую компанию, уже занявшую свою нишу среди потребителей, уже невозможно лишить этого места: *IBM* – компьютеры, «*Сбербанк*» – сберегательные услуги для населения. Суть успешной стратегии при применении этого принципа – следить за открывающимися новыми возможностями и делать ход, закрепляя свои позиции. В дальнейшем, все действия брендинга будут сводиться лишь к удержанию этого первого места в сознании потребителей.

Если компания не имеет возможности быть первой, то она всегда должна учитывать, что нельзя предпринимать лобовую атаку на компании, уже имеющие лидирующие позиции на рынке. Если у нее есть желание стать первой, то сначала необходимо закрепиться как лидер в другой области, а потом уже выходить на желаемый рынок.

Другой вариант завоевания брендом лидирующих позиций – создание принципиально нового товара (он должен выглядеть принципиально новым в глазах потребителя) и стать лидером благодаря ему. Компания, обладающая сильным брендом, может провести ряд мероприятий, которые позволят ей увеличить доходы от имеющегося бренда. Прежде всего, бренд может быть применен к более широкому целевому сегменту потребителей, географическому рынку или каналу дистрибуции. Это действие называется в западной практике *расширение бренда*. Примером расширения бренда может служить любой импортный бренд, продающийся на российском рынке – *L'Oreal, Palmolive* или *Camel*.

Дополнительный доход бренд может принести и при его *растягивании* – то есть при применении за пределами того товарного ряда, к которому он применялся изначально.

Управляя своим брендом, компании достаточно часто сталкиваются с ситуацией несоответствия бренда потребностям рынка. Причин этому может быть несколько: рынок перенасыщен брендами и потребители не видят особой разницы между ними; товар продается через розничные торговые сети, которые неохотно берут дорогой бренд, предпочитая более дешевые товары; происходят технологические перемены, позволяющие компании-держателю бренда производить и продавать с высокой прибылью новый, более дешевый товар.

Как правило, основное давление приходится на нижний сегмент рынка, и компаниям приходится либо снижать цены, либо смириться с падающей долей рынка.

Для того, чтобы противостоять этой тенденции, компании предлагают «облегченные» версии своих традиционных продуктов с сильным брендом. Однако подобная политика должна проводиться с особой осторожностью, иначе компания рискует ослабить свой бренд.

Как любой предмет согласно законам гравитации падает вниз с гораздо меньшим усилием, чем поднимается вверх, так и бренды быстро и легко оказываются на самых нижних сегментах рынка, где их поджидают большие проблемы. Самое сложное при этом – не повредить торговую марку, особенно в той ее части, которая связана с качеством представляемого ею товара. Проблема состоит в том, что снижение цены влияет на восприятие пользователя сильнее, чем любая другая акция, связанная с брендом. Психологами давно установлено, что на людей гораздо большее впечатление производит отрицательная, чем положительная информация.

Однако не стоит полагать, что движение вниз всегда слишком рискованно – умелое управление брендом на нижних сегментах рынка может принести компании немалый доход.

Возможно, самый простой подход «снижения» марки – это снижение цены. Такие торговые марки, как *Marlboro, Pampers* относятся к числу тех, кто считает, что не должно быть большой надбавки за марку в мире, где сильна конкуренция и основные продажи делаются через розничную сеть. Таким образом, они «уценили» свои товары, сделав их более конкурентоспособными. Появилось понятие «оптимальный по соотношению цена/качество». Однако, несмотря на то, что покупатели стали подвергать сомнению дорогие марки, цена пока по-прежнему остается средством позиционирования.

Тем не менее, многие бренды пока по-прежнему находятся на верхних ступенях рынка. Эти товары обладают уникальными качествами, которые не позволяют им встать на одну линию с более дешевыми конкурентными товарами. Если владельцы торговых марок подобных товаров решат снизить цену, они должны продумать шаги по сохранению в умах потребителей восприятия высокого, отличного от конкурентов качества их товаров. *Procter & Gamble*, например, снижает цены, объясняя это программой снижения издержек и «новым стилем ведения бизнеса». Новая ценовая политика, по мнению *Procter & Gamble*, поможет сократить расходы на заказ, складирование и хранение, что в свою очередь воспринимается как часть единой корпоративной стратегии.

Таким образом, стоит отметить, что в современных условиях жесткой конкуренции, основным фактором успеха большинства компаний в повышении эффективности управления брендом является не только осознание его важности и ценности, но и применение современных методов управления брендом, а также наличие максимально полной и достоверной информации о целевой аудитории, основных конкурентах, маркетинговой среде в динамике. Ведь только хорошо управляемый бренд может выявить и по-

мочь разобраться в достоинствах и преимуществах предлагаемых товаров, укрепив тем самым конкурентные позиции компании.

### **Мифологические основания политического имиджа**

*Пахтусова Олеся Николаевна*

*аспирантка факультета государственного управления*

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия*

*E-mail: arun2@yandex.ru*

Историю человеческого общества можно рассматривать как историю перманентно усложняющейся реальности. Одной из детерминант этого процесса является возрастающее многообразие видов деятельности, которые существуют в социуме и выполняются отдельными индивидами. Неизбежно возникают и новые типы мышления как своеобразный продукт этих новых форм деятельности. Однако не следует полагать, что «старые» (предыдущие) типы мышления отмирают или полностью вытесняются новыми. Симптоматично, что «старые» типы мышления не просто сохраняются, но и активно функционируют. Их жизнедеятельность поддерживается все теми же устаревшими формами деятельности, которые продолжают играть некоторую роль в обществе.

Исторически первой синтетической формой постижения окружающей действительности является миф. Для первобытного человека миф играл решающую роль, так как был единственной формой познания мира. Пришедший на смену рационализм, опирающийся на интеллект, не может претендовать на универсальность в понимании и осмыслении современной реальности. Дологическое мышление основано на структуре языка: все употребляемые в повседневной жизни понятия должны были бы выражать объективные и только качества и отношения жизни и явлений, но это невозможно. Отсюда следует очень важный вывод: мифы невозможно искоренить. С одной стороны, человеку присуща личная смертность, с другой – мы все принадлежим к бессмертному биологическому виду, в результате коммуникация представляет собой комплекс ощущений нынешнего поколения, основанных на «памяти переживаний мертвого прошлого». Миф позволяет нам осуществлять коммуникацию с внешним миром, так как физическая реальность постоянно отдалается в силу своей комплексности. Мифологизация сознания неизбежна, так как миф предлагает упорядоченность, он превращает хаос в космос.

Необходимо отметить, что присущие мифу потенции могут быть либо разрушены, либо исчерпаны. Такую ситуацию называют «мифоклазмом» (термин ввел Д. Брунер), что означает катастрофическое разрушение мифологической картины мира в период ломки социальных устоев общества. Интересно, что единственной альтернативой и выходом из этого положения оказывается другой миф, или мифос (понятие, предложенное Р. Мэйом). С этой точкой зрения согласен и Р. Барт, предложивший свою структуру мифа на основе семиологической системы.

Мифологическое мышление прежде всего успешно функционирует во внепрофессиональных сферах, к которым можно отнести личную жизнь, общество и политику. Политический миф по сути реализует основную политическую цель: борьба за власть. Политика, как и другие сферы жизни, испытав на себе влияние технологий, породила технологические мифы, которым присущи свои уникальные черты. Но в ней активно эксплуатируются мифы, основанные на архетипах. Они по сути и являются теми «вечными» мифами, о которых говорилось выше.

В современности мы имеем дело с неомифологией, которая объясняет действительность с помощью имиджей. Имидж – психический образ, возникающий в сознании, являющийся отражением реальности. Политическая мифология является особой формой политического сознания, в значительной мере опирающаяся на систему имиджей, которые функционируют в политике. Технология создания имиджей – одна из самых успешных технологий продвижения политических продуктов на политическом рынке. Успех имиджа напрямую зависит от мифа, который лежит в его основе. Следовательно, имидж – мифологическое отражение, окрашенное эмоционально; имидж вытесняет реальное

представление о политике и рациональное знание о ней. Происходит следующее – подмена объективной реальности в политике ее субъективным восприятием.

И миф, и имидж выполняют функцию интерпретатора, в этом их изоморфизм. Мифы упорядочивают реальность во всем ее многообразии, так как фактически проверить и проанализировать все явления невозможно, конструируется «псевдореальность», функционирует «псевдомышление». Имиджи помогают осмысливать политическую реальность, они вносят своего рода порядок, хотя упрощенный и схематичный в некоторых случаях.

### **Формирование Общественной Палаты как этап становления гражданского общества в Республике Татарстан**

*Пикмеева Елена Леонидовна<sup>12</sup>*

*Студентка 5-го курса факультета управления, экономики и права*

*Казанский Государственный Технологический Университет им. Кирова, Казань, Россия*

*E-mail: scorplen41183@rambler.ru*

Взаимоотношения государства и гражданского общества являются наиболее серьезным фактором развития социального организма в целом. Понимание комплекса отношений этих контрагентов означает обнаружение возможностей трансформации общественной системы, ее способностей к самообновлению и развитию. Особую важность такого рода задача приобретает именно для России, переживающей переходный период, когда и формирование новой государственности, и становление полноценного гражданского общества во многом зависят от успешного функционирования и взаимодействия этих основных субъектов социального и политического процессов [4, С.29].

Важным условием для сохранения ориентира республики на развитие гражданского общества и правового государства сегодня является политика учёта всякого спектра общественных интересов населения. При этом такая политика в своей основе должна исходить из наличия объединяющих идей и принципов. Сегодня ни у кого не вызывает сомнения тот факт, что политика в республике Татарстан и России в целом должна быть представлена двумя важными составляющими: государственной и общественной.

Государственная составляющая заключается в том, что государство пытается рассматривать общественность в качестве своего партнера в развитии и укреплении страны.

Общественная составляющая политики – это совокупность всех институциональных субъектов, которые создаются по инициативе и с участием самой общественности, направлены на создание условий для эффективного решения проблем населения, развития общественных инициатив. Общественные институты способствуют формированию активной гражданской позиции человека, востребованности обществом его знаний, умений и жизненного опыта. Формирование новых общественных институтов институциональных субъектов повышает эффективность государственной политики, приводит выбранный курс политики в соответствие с потребностями общества. С этой целью в Республике Татарстан был принят закон «Об общественной палате Республики Татарстан». Это совершенно новый орган, который будет неким «мостиком» между государственной властью и обществом. [1].

Президент Татарстана Минтимер Шаймиев утвердил 25 членов Общественной палаты Татарстана. Государственный Совет Республики Татарстан утвердил «свою» половину членов ОП еще 23 декабря 2005 года. Таким образом, Общественная палата Татарстана сформирована в полном составе – 50 человек. Это представители общественных объединений, официально зарегистрированных в установленном законодательством порядке и действующих на территории республики, в том числе региональных отделений общероссийских и межрегиональных общественных объединений.

Общественная палата Республики создана для обеспечения открытого, гласного обсуждения важнейших проблем государственного, экономического и социального развития республики, совершенствования механизма учета общественного мнения при принятии решений органами государственной власти и местного самоуправления, со-

---

<sup>12</sup> Автор выражает признательность доценту, к.и.н Сергееву С.А. за помощь в подготовке тезисов.

действие процессу формирования институтов гражданского общества. Основными задачами общественной палаты являются привлечение организаций и граждан к формированию государственной политики, обеспечение их взаимодействия с органами государственной власти и органами местного самоуправления; проведение общественной экспертизы важнейших законопроектов программ, затрагивающих интересы населения РТ; проведение общественного мониторинга, хода реализации государственных программ законов РТ, а также выдвижение и поддержка гражданских инициатив.[2,С.3]

Срок полномочий палаты ограничен двумя годами. По итогам годовой деятельности палаты будет представляться отчетный доклад. Права законодательной инициативы у республиканской общественной палаты не будет, все ее решения, заключения будут носить рекомендательный характер.[2, С.4]

Вот то, что предложено в этом законе, это принципиально новая конструкция для Татарстана. С одной стороны, может быть, очень спорная, но это все же есть серьезная попытка наладить канал взаимоотношений общества и власти. Причем это обоюдный канал, информационный, как снизу вверх, и так и сверху вниз. Впереди большая работа, от результатов которой зависит жизнеспособность нового института, его роль в ожидаемом всеми скорейшем создании нормального гражданского общества.

Особенность современного развития страны состоит в том, что становление гражданского общества и построение нового демократического государства идут одновременно, и поэтому оба процесса тесно переплетаются, нуждаются друг в друге, требуют взаимной поддержки.

С одной стороны, само общество, освободившись от жестокого государственного контроля, испытывает потребность в самоорганизации, в выражении своих интересов через неполитические гражданские институты, которые должны быть признаны государством и защищены правом. С другой стороны, создающееся демократическое государство выступает в роли реформатора, стремится преобразовать общественные отношения, что можно осуществить, лишь опираясь на общественную поддержку, в сотрудничестве с гражданским обществом, когда его институты и структуры выступают заинтересованными партнёрами государства в решении социальных задач.

Становление гражданского общества вплетено в процесс совершенствования всех сторон жизнедеятельности людей. Такое общество предполагает высокую степень самостоятельности каждого человека, новый тип коллективности. Оно основано на готовности и способности самого человека, рассчитывать и использовать свой внутренний потенциал. Перед нашим обществом сегодня стоит задача воспитать в новых условиях ответственное отношение человека к себе и сообществу людей.[3, С.53].

#### Литература:

1. <http://www.regnum.ru/news/409301.html>
2. Об Общественной Палате Республики Татарстан: Закон РТ от 14.10.05 № 103-ЗРТ// Республика Татарстан. – 2005. – № 208.
3. Сафиуллин Л.К. Особенности развития неполитических объединений в РТ на современном этапе// Гражданское общество. Казань, 2001
4. Соловьев А.И. Три облика государства – три стратегии гражданского общества // Полис.– 1996.– № 6.

#### Технологии подбора персонала в современном кадровом менеджменте.

*Плющ Наталья Владимировна*

*ассистент кафедры социологии и управления*

*Рязанский государственный университет им. С.А. Есенина,  
факультет социологии, экономики и управления, Рязань, Россия*

*e-mail: bagor@rambler.ru*

Любая перспективная и уважающая себя компания отводит формированию штата своих работников одно из ведущих направлений собственной политики. Руководитель компании должен помнить главное — залог его успеха (возглавляемой им организации) зависит от грамотно проведенной кадровой политики. Последняя отчасти сводится и к

подбору персонала. Персонал — лицо компании, составляющая производная без которой не возможно ее существование.

Если компания ставит основной целью максимальную эффективность своей деятельности, то, естественно, она должна привлекать и удерживать лучший персонал. И в этой ситуации встает вопрос: какими способами она будет это делать?

Важным организационным моментом в кадровой работе по подбору и комплектованию организации рабочей силой является планирование дальнейшего подбора и изучения кандидата. Очевидно, что планирование потребности в персонале — часть общего процесса планирования в организации.

На этапе кадрового планирования, прежде всего, кадровой структуре необходима информация о профессиональных навыках сотрудников, кроме того, выясняют различные психофизиологические и когнитивные параметры — уровень концентрации внимания, скорость реакции, оперативность и точность восприятия информации. Такие исследования необходимы, чтобы поддерживать систему постоянного мониторинга состояния человеческих ресурсов компании.

На процесс формирования кадрового состава организации оказывают воздействие две группы факторов: *внешние и внутренние*.

К числу первых чаще всего относят:

- 1) законодательные позиции и складывающуюся на конкретном временном этапе правовую ситуацию в части касающейся вопросов трудового права и правоотношений;
- 2) состояние рынка рабочей силы;
- 3) высвобождаемость людских ресурсов;
- 4) наличие рабочего потенциала (количество учебных заведений по подготовке специалистов, ежегодные объемы выпуска специалистов, общее количество студентов и т.п.);
- 5) местонахождение организации, развитие транспортной сети и системы коммуникаций и т.п.

К числу *внутренних факторов* рекомендуется относить:

- 1) кадровую политику;
- 2) виды деятельности.

Немаловажное место в системе обеспечения безопасности организации в процессе кадровой деятельности является определение источников пополнения персонала. С учетом имеющегося опыта и анализа складывающейся ситуации, позволительно объединить таковые в две самостоятельные группы.

*Внутренние источники* — это люди, работающие в организации. Появившуюся в организации самостоятельную вакансию, специалисты рекомендуют заполнять посредством проведения внутреннего конкурса среди сотрудников на ее замещение.

Методы набора персонала в таком случае в полном объеме представлены нормами трудового законодательства и дополнены в свою очередь актами ведомственной принадлежности организации. В числе таковых различают:

- 1) внутренний конкурс.
- 2) совмещение профессий.
- 3) ротация.

Вторая группа источников пополнения персонала — *внешние* (не связанные с организацией и ее структурными подразделениями). К ним относится неограниченный круг лиц, которые по различного рода обстоятельствам предположительно могут работать в данной организации, однако по ряду причин на данный момент времени в ней не работающие. Здесь характерны свои группы методов, которые призваны сыграть решающую роль в комплектовании штатного состава организации. Выбор конкретного зависит от опыта менеджера по работе с персоналом, кадровой политики, решения руководителя организации, источников и объемов финансирования затрат на поиск и работу с кандидатом и т.п. обстоятельств.

Превалирующими методами подбора выступают:

- 1) центры занятости;
- 2) агентства по найму (кадровые агентства).
- 3) самостоятельный поиск через средства массовой информации.

Организуя подбор персонала, можно действовать опробованными методами. Однако стремительно развивающийся рынок диктует новые правила: только творческий, нестан-

дартный подход к процессу найма может стать одним из факторов повышения результативности работы отдела персонала и залогом успешной жизни компании на рынке.

Среди новых форм привлечения кандидатов можно отметить развивающийся рынок дополнительных услуг – аутстаффинг, лизинг персонала, а также такую форму работы с персоналом, как аутплейсмент – способ поиска нового места работы для сотрудника, необходимость в котором отпала в связи с изменившимися условиями бизнеса. В этом случае компания, которая расстается с работником, прикладывает максимум (в т.ч. и материальных) усилий для того, чтобы человек не пропал на рынке, не ушел с негативным впечатлением о своей организации. А для компании, в которую вливается новый человек, затраты на подбор равняются нулю. Это и есть реальное развитие новых технологий подбора, реальная экономия бюджета и работа на положительный имидж организации.

Говоря о новых подходах к подбору персонала, стоит упомянуть активное развитие отделов рекрутмента внутри самих организаций.

Естественно, такой путь выбирают крупные предприятия или FMCG-компании, в которых массовый подбор производится постоянно. В некоторых компаниях даже наблюдается специализация внутренних рекрутеров. Это гарантирует как качество подбора, «заточенное» под нужды компании, так и снижение затрат на услуги кадровых агентств.

В настоящее время эксперты составляют множество прогнозов о судьбе рекрутмента в будущем – как обозримом, так и отдаленном. Эти оценки имеют важное практическое значение для бизнеса, т. к. эффективный подбор персонала лежит в основе жизнеспособности любой компании, и грамотно выстроить систему рекрутмента в организации – задача номер один для любого HR-менеджера

#### Литература

1. Менеджмент организации / Под ред. З.П. Румянцевой и Н.А. Саламатина. М.: ИНФРА-М., 1995
2. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. — 2-е изд., перераб. и доп. М: ЮНИТИ, 2002.)
3. Щекин Г.В. Как работают с людьми за рубежом. — Киев, 1992)
4. Шкатулла В. И. Кадровая политика в современных условиях//Библиотека журнала «Кадры». № 47.1995
5. А. Брекетова, Эволюция найма // Справочник по управлению персоналом. Журнал российской HR-практики, №1, январь 2006.
6. Подбор персонала: методы, используемые в работе // Управление персоналом, №1 январь 2006

#### Общественные (социальные) программы в системе социального управления.

*Подручная Анастасия Александровна*

*студентка*

*Белорусский государственный университет, юридический факультет, Минск, Беларусь*

*E-mail: astiya-t@yandex.ru*

Социальное управление на сегодняшний день является одним из важнейших аспектов государственной политики большинства стран мира. Как разновидность государственного управления социальное управление ставит своей целью достижение основных социальных благ.

Необходимость социального управления обусловлена прежде всего фактом разделения труда в группах людей, в крупных коллективах, в масштабе государства, а также необходимостью его кооперации. Следовательно, как совместный труд людей составляет основу всякого человеческого общества, так и управление является необходимым элементом общего труда, существования и развития общества.

Отличительное свойство социального управления состоит в том, что это – процесс целенаправленного воздействия управляющей системы на управляемую для достижения ее эффективного функционирования и развития.

Социальное управление осуществляется различными формами и методами. Одной из основных форм осуществления социального управления является стратегическое планирование и прогнозирование. Именно в рамках планирования на сегодняшний день



рассматриваются в теоретических работах, посвященных социальному управлению, общественные социальные программы.

Трактовка социального управления во многом определяется исходными исследовательскими установками. Ученые, чья исходная позиция является более широкой, обычно учитывающей данные кибернетического и системного подхода к управлению, под социальным управлением понимают всякий социальный процесс (или их систему), который упорядочивает или направляет жизнедеятельность общества и его частей. Те же исследователи, чьи профессиональные интересы связаны непосредственно с областью социального управления, обычно теоретики государственного управления, под ним понимают сугубо процессы сознательного целенаправленного воздействия на социальные объекты (группы, общности людей, социальные процессы, отношения и т.п.) В целом, это особый вид управления в обществе, который связан со специальной управленческой деятельностью и специально созданными органами управления.

Социальное управление – это управление в социальной системе на основе социальной информации. Социальная система – это всякая система людей, которые своей деятельностью воспроизводят любые общественные отношения.

Однако вышеприведенные определения можно рассматривать как понимание социального управления в узком значении – как процесс воздействия на социальные процессы либо объекты для достижения поставленных целей. В широком смысле слова социальное управление рассматривается как сфера деятельности людей.

Одной из основных характеристик системы социального управления является прогнозирование и учет в практической деятельности позитивных и негативных тенденций в развитии общественных явлений, разработка мероприятий и программ, определение потребностей в изменениях и нововведениях и осуществление практических действий по их реализации.

Именно общественные программы являются одним из основных методов реализации социальной политики, инструментом воздействия на общество.

Формирование социальной программы имеет свои особенности. Программа выступает как средство реализации единой цели. В самом общем виде программа – это, во-первых, способ взаимоувязки множества целей разного содержания и, во-вторых, организованная совокупность мероприятий, которая служит объединению различных видов деятельности, направленных на достижение единой цели; она является одним из способов осуществления плановой деятельности. Стержень программы – его целевая часть, где ведущая роль отводится главной, конечной цели. От постановки, определения этой цели зависит построение всей программы. Главная цель направляет качественное развитие общности, системы социальных отношений, которая является объектом управления.

Формирование структуры целей программы происходит по принципу «от общего к частному». На вершине находится главная цель. Она расчленяется на отдельные составляющие – те промежуточные цели, цели-средства, от реализации которых зависит ее достижение. Промежуточные цели в свою очередь, расчленяются на более частные и т.д.

Совокупность целей социальной программы образует иерархическую структуру. По существу, в структуре целей представлена общая стратегия планирования процесса социального развития. Она позволяет организовать сложный комплекс целей социального планирования, упорядочить их, органически объединить, увязать с единой, главной целью.

В результате анализа взаимосвязей между факторами социального развития образуется конкретная система зависимостей, позволяющая определить место и роль каждой цели программы в процессе ее осуществления, разграничить их по степени важности при существующих условиях деятельности объекта планирования. Наиболее важными являются цели, которые оказывают максимальное воздействие на достижение других, вышестоящих целей социального развития. Исходя из этого, формируются различные звенья социальной программы, определяются последовательность и взаимосвязь процесса ее реализации в запланированный период.

По своему содержанию структура целей социальной программы представляет собой совокупность органически взаимосвязанных направлений развития, которые на определенном временном этапе выступают как совокупность показателей, характеризующих общественно необходимый уровень развития социально-экономической организации общества, его отдельных компонентов.

Социальная программа дает возможность объединить деятельность разнообразных учреждений, строго проводить единую линию. Объект планирования здесь не отождествляется с каким-либо отдельным элементом организационной структуры управления, с показателями его деятельности. Объектом планирования являются социальные процессы, например, изменение уровня здоровья людей. Благодаря этому в социальной программе достигается объединение различных видов деятельности различных несоподчиненных организаций по реализации конечной цели. При этом цели отдельных плановых решений непосредственно выражают состояние того или иного управляемого процесса, а не деятельность какого-либо органа управления.

Организационно социальная программа выступает как конкретный, адресный документ, где определен увязанный по ресурсам, исполнителям и срокам осуществления комплекс взаимосвязанных производственно-технических, экономических, организационно-хозяйственных, социальных мероприятий, которые в своей совокупности обеспечивают необходимую направленность социально-экономического развития, достижения его целей.

Эта работа направлена на рассмотрение понятия и структуры общественных социальных программ в теории, процесса их разработки и принятия.

В рамках этого исследования мы рассмотрим различные виды социальных программ, основную их форму – государственные социальные программы, области их применения, а также социальные программы альтернативные государственным, их место и роль в сложившейся на сегодняшний день системе социального управления.

### **Опыт антикризисного управления в Тульской области в 1989–1995 гг.**

*Резников Алексей Владимирович*

*аспирант факультета государственного управления*

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия*

Конец 1980-х – начало 1990-х гг. стал пиком кризиса в развитии нашей страны. Не была исключением и Тульская область, в социально-экономической сфере которой кризисные тенденции стали ярко проявляться с конца 1980 –х гг. Так по итогам 1990 г. сократилось производство сельскохозяйственной продукции (в 1990 г. произведено к уровню 1989 г. зерна – 87,5%, мяса – 64%, молока – 90%, шерсти – 97%). Меньше чем в 1989 г. было введено в эксплуатацию зданий, выполнено строительно-монтажных работ, каждое 5-е предприятие области не выполнило государственный заказ по производству непродовольственных товаров, недодав товаров на 20 млн. руб. До потребителя было не доставлено продукции более чем на 152 млн. руб., что на 74,5 млн. руб. больше чем в 1989 г. При постоянном росте средней зарплаты производство продовольственных товаров снижалось. В категорию дефицитных были переведены многие товары народного потребления, не удовлетворялся спрос на ремонтные, строительные, транспортные услуги. В итоге в области был полностью нарушен товарно-денежный баланс (в результате денежной эмиссии из каждых 100 руб., выдаваемых в кассах, 23 руб. не были обеспечены ни товарами, ни услугами). Нарушение товарно-денежной сбалансированности, в свою очередь привело, к дестабилизации потребительского рынка. Тяжелая экономическая ситуация вела к ухудшению положения в социальной сфере области.

Кризисное состояние социально-экономической сферы региона было обусловлено в основном общегосударственными тенденциями экономического развития (исчерпанием резервов по преимуществу экстенсивного роста и возможностей административно-командного механизма управления развитием экономики, глубокой структурной, технологической и ценовой разбалансированностью народного хозяйства, в немалой степени вызванной колоссальной внеэкономической нагрузкой – гонкой вооружений). Но усугубила данный кризис антикризисная политика центрального руководства СССР, основанная на идее радикального внедрения рыночных отношений. Мероприятия, проведенные союзным правительством в рамках перехода к рыночной экономике, еще больше разбалансировали советскую экономическую модель и привели к потере управляемости народным хозяйством.

Развал СССР и антикризисные мероприятия руководства России в 1992–1994 гг. (либерализация цен, приватизация большей части государственных предприятий, откры-

тие отечественного рынка для иностранных капиталов, отказ от инвестиций в производство), основанные на монетаристской концепции радикального внедрения рыночных отношений, повлекли за собой распад сложившихся хозяйственных связей, взрывной рост цен, обесценивание оборотных средств предприятий, глубокий спад производства и, соответственно, резко обострили социально-экономические проблемы в стране. Кроме того, правительство РФ оставило регионы один на один с проблемами и последствиями радикальной экономической реформы, переложив центр тяжести социальной политики на субъекты федерации и не предоставив им соответствующего финансирования. В итоге руководство Тульской области, как и руководство многих других регионов России, вынуждено было предпринимать самостоятельные мероприятия, направленные на преодоление кризиса в социально-экономической сфере области.

Можно выделить несколько направлений антикризисной политики, проводимой органами власти тульского региона. Первое направление – это антикризисное планирование и программирование: так экономическая комиссия обкома КПСС Тульской области в начале 1991 г. подготовила «Концепцию социально-экономического развития области в условиях радикальной экономической реформы», которая фактически стала программой антикризисных мероприятий областного руководства. В данном документе стратегической основой преодоления кризиса в области объявлялось постепенное внедрение такой рыночной модели хозяйства, при которой органы государственной власти активно участвуют в регулировании социально-экономических процессов (кейнсианская модель). В концепции были проработаны конкретные антикризисные мероприятия на ближайшие годы: стимулирование производства товаров народного потребления, структурная перестройка промышленности, увеличение инвестиций в социальную сферу и сельское хозяйство.

После 1991 года руководство тульского региона перешло к политике проведения отдельных антикризисных мероприятий, поскольку создать целостную региональную программу по преодолению социально-экономического кризиса в условиях отсутствия ясной региональной политики федерального центра было весьма затруднительно. Второе направление – это законодательная деятельность областной администрации, направленная на создание благоприятных условий функционирования рыночных отношений в регионе. Так, в 1991 г. были приняты: «Программа развития предпринимательства в Тульской области на 1992–1993 гг.», содержащая комплекс мер по поддержке частных предприятий, и «Программа приватизации государственных предприятий розничной торговли, общественного питания и бытовых услуг», которая создала правовую базу приватизации государственных учреждений. Третье направление – это поддержание достойного уровня жизни населения в условиях либерализации цен: к примеру, постановление главы администрации от 31 декабря 1991 г. «О либерализации цен» устанавливало предельные размеры повышения цен на товары и услуги, и нормировало цены на продовольствие. Четвертое направление антикризисной политики – это регулирование сферы обращения товаров и инвестирования, поддержка развития промышленности и сельского хозяйства. Здесь можно выделить программу губернатора «Реформирование сферы обращения», которая вышла в январе 1995 г. и была направлена на создание централизованного регионального оптового рынка для производителей сельскохозяйственной и промышленной продукции.

Итогом осуществления данных антикризисных мероприятий стала относительная стабилизация социально-экономического положения Тульской области к концу 1995 г. Согласно исследованию А.Лаврова, тульский регион в 1995 г. по сравнению с соседними Московской и Калужской областями отличался достаточно высокой покупательной способностью населения, более низким спадом уровня промышленного производства, более низкой долей населения, находящегося за чертой бедности, невысокой долей отчислений из федерального бюджета в областных доходах (20–30%). Эти данные свидетельствуют об определенной эффективности антикризисной политики тульских органов власти, которые смогли поддержать уровень жизни населения, остановить катастрофическое падение производства. Но отсутствие долгосрочной и комплексной стратегии развития Тульской области, неэффективная экономическая и региональная политика федерального центра не позволили добиться тульскому региональному руководству решительного преодоления социально-экономического кризиса.

### Литература.

1. ГАТО. Фонд Р-2640. Оп. N12. Ед. хр. N1814.
2. ЦНИТО. Фонд N 177. Оп. N104. Ед. хр. N592.
3. Глазьев С.Ю. Перспективы экономического роста в 1996 г. // Вопросы экономики. 1996. N5.
4. Лавров, А. Анализ тенденций развития регионов России в 1992–1995 гг. // Вопросы экономики. 1996. N6.
5. Структура экономики России. М., Институт экономики РАН. 1993.

### Институциональные основы страхования

**Сафонов Иван Викторович**

*студент факультета вычислительной математики и кибернетики*

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия*

*e-mail: anichkin.kirill@gmail.com*

Суть страховой деятельности – покрытие рисков, возникающих в экономике, в финансовых и других корпорациях (предприятиях), и у граждан. Она имеет как различия, так и сходства при сравнении с другими финансовыми секторами. Страхование, в отличие от большинства финансовых продуктов, характеризуется обратным производственным циклом, поскольку премия (взнос) поступает, когда договор вступает в силу, а убытки и расходы по их урегулированию возникают, только если происходит специфическое событие. Страховщики напрямую работают с рисками. Они управляют этими рисками посредством их диверсификации и закона больших чисел в сочетании с набором других технических приемов, нейтрализуя многие нежелательные для экономики и отдельных её элементов тенденции, и минимизируя неизбежные потери. Поведение игроков страхового рынка регулируется множеством формальных норм и неформальных устоев и традиций, которые образуют собой систему правил, в рамках которой функционирует страховой сектор.

Для того, чтобы содействовать экономическому росту, эффективно распределять ресурсы, управлять риском и привлекать долгосрочные накопления, страховой сектор должен иметь прочную финансовую основу. Хорошо развитый страховой сектор помогает также улучшать действенность финансовой системы в целом за счет уменьшения транзакционных издержек, создания ликвидности и содействия росту инвестиций в экономику.

В силу названных особенностей, а также исходя из исторического опыта, можно утверждать, что кроме классических предпосылок – спроса и предложения – для создания и поддержания эффективных, безопасных, справедливых и стабильных страховых рынков не достаточно. Для надлежащего функционирования института страхования необходимы прочная система регулирования и надзора, разумная макроэкономическая политика, а также ещё целый ряд условий. Обеспечивать эти условия призвана институциональная среда, в которой функционирует страховой рынок. При этом можно выделить систему наиболее значимых для страхования институтов.

Первым необходимым критерием существования эффективного страхового рынка является хорошо развитая и эффективная инфраструктура финансовых рынков, а также политика государства в отношении финансового сектора, т.е. институциональные и правовые рамки, которые оно для него устанавливает.

На рынке могут возникать различные конфликтные ситуации и коллизии. Источниками таких ситуаций могут являться недопонимание между партнерами, ущемление прав одних участников рынка другими, несоблюдение контрактов, оппортунистическое поведение. Хороших законов, хотя они и необходимы, недостаточно, для того, чтобы все участники страхового рынка чувствовали себя защищенными и равными перед этими законами. Суд является механизмом, позволяющим удерживать игроков страхового рынка в рамках законов, т.е. механизмом наказания за выход за пределы этих рамок.

Точные финансовые данные требуют наличия квалифицированных экспертов, в том числе бухгалтеров, аудиторов и финансовых аналитиков, а также доступа к надеж-

ным и сопоставимым экономическим и социальным статистическим данным для надлежащей оценки рисков.

Контроль над обеспечением эквивалентности финансовых обязательств активам возложен на актуариев. Оценка будущих обязательств и их сравнение с реальной стоимостью активов позволяет выявить размеры актуарного дефицита, свидетельствующего о возможности или невозможности полного выполнения страховщиком своих обязательств по контрактам. Независимо от традиций страхового рынка, роль актуария как внутри страховых компаний, так и на уровне надзора, является ключевой с точки зрения поддержания финансового здоровья страховых компаний. Важно обеспечить, чтобы страховые организации обладали компетенцией и квалификацией, необходимыми для идентификации рисков и их контроля.

На многих страховых рынках посредники являются важными каналами продаж в страховании. Они служат связующим звеном между потребителями и страховщиком. Их корректное поведение существенно для защиты потребителей и укрепления доверия к страхованию.

Основным представителем государства во взаимодействии со страховым сектором является страховой надзор. Для достижения своих целей орган страхового надзора контролирует финансовое состояние отдельных страховщиков и содействует финансовой стабильности страхового рынка. Это требует проведения анализа деятельности отдельных страховщиков и страховых групп, а также рынка и рыночной среды. В тех случаях, когда страховщики не выполняют требования надзора, или когда их текущая платежеспособность находится под вопросом, орган страхового надзора должен вмешаться, чтобы защитить интересы страхователей. Когда все остальные меры оказались неэффективными, орган страхового надзора должен иметь возможность закрыть или оказать содействие в закрытии неблагополучной компании. Следовательно, страховой надзор – это важнейший институт, лежащий в основе страхования.

Особо стоит отметить неформальную сторону правил, входящих в каждый из описываемых институтов. Одних хороших законов недостаточно. Правовая система должна оказывать поддержку честному исполнению страховых договоров. Государство должно создать на рынке атмосферу доверия и уважения для игроков, особенно страховщиков и посредников. Пренебрежение к неформальным правилам неминуемо снижает эффективность института страхования.

Наконец необходимо, чтобы законодательные и институциональные рамки отражали усиливающееся присутствие на рынке финансовых конгломератов и групп, а также учитывали тенденцию к финансовым слияниям и поглощениям. Важность страхового сектора для финансовой стабильности усиливается. Институт международного сотрудничества приобретает все большее значение для страхования в современных условиях.

Страхование – специфическая отрасль, для успешного функционирования которой необходимо множество условий, необходима соответствующая институциональная обстановка. Очень важную роль в создании этой обстановки играет государство. Если мы говорим о страховании, то нельзя надеяться на невидимую руку рынка, которая самостоятельно выведет рынок на эффективный режим работы. Страхование имеет важное социальное значение, а значит, государство должно заботиться об обеспечении надлежащей работы этой отрасли.

### **Теневые хозяйственные практики и система квазирыночного управления персоналом в России**

***Севрюков Александр Валерьевич***

*студент*

*Губкинский институт (филиал) Московского государственного открытого университета, Губкин, Россия*

*E-mail: staind@mail.ru*

Теневая экономика в целом и теневые практики хозяйствования как ее важнейшие элементы в концептуальном плане могут быть представлены как реальные результаты действий, совершаемых «в обход» тех или иных формализованных институтов народно-

го хозяйства: регистрации, отчетности, лицензирования, налогообложения, практики трудоустройства и т.д.

Их игнорирование не означает, что теневая экономика пребывает во внеинституциональной среде. Как правило, происходит селективное игнорирование формализованных институтов, которое и задает определенную сегментированность теневой экономики и различных теневых практик хозяйствования.

Рыночные реформы 1990-х годов не обошли стороной рынок труда. Были сняты многие запреты и ограничения, например, на безработицу, на совместительство, на дополнительную занятость. Снятие этих ограничений придало сфере занятости большую гибкость и динамичность. Вместе с тем, государство стало закрывать глаза на прямые нарушения прав работников, низкие размеры зарплаты и задержки ее выплат, ухудшение условий труда, вынужденные отпуска и т.п. В результате это вызвало рост теневых процессов на рынке труда: подработки в рабочее время с использованием имущества предприятия, неполная и фиктивная занятость и др.

Общим следствием стало увеличение масштабов неформальной занятости, понимаемой как занятость, не оформленная письменным трудовым договором, признаваемым обеими сторонами.

По различным оценкам уровень неформальной занятости составляет не менее 15–17%, хотя, возможно, ее масштаб еще больше. Люди работают, но это нигде не зафиксировано: никаких договоров или контрактов с работодателем они не имеют.

На протяжении всего переходного периода в России мы наблюдали рост непостоянной занятости. За эти годы ее уровень увеличился с 2,6 до 6,6% от всех занятых в экономике, а абсолютная численность почти достигла 4,4 млн. человек в 2002 году.

Отсутствие серьезной работы по нормированию труда, снижение экономического значения тарифной системы вызвали рост субъективизма в оценке трудового вклада персонала. Работодатели всех секторов экономики придают большое значение личным качествам работников, не поддающимся количественному измерению (лояльность фирме, неконфликтность, умение расположить к себе, наличие полезных связей и т.п.). Субъективизм руководителей приводит к отсутствию у значительной части занятых понимания критериев оплаты труда. Треть работников приватизированных и частных предприятий (и четверть государственных) отмечает зависимость своей оплаты труда от решения начальства.

Внедрение современных кадровых технологий на современных российских предприятиях реального сектора экономики осложняется определенным инерционным подходом со стороны высшего административного менеджмента, желанием сэкономить на персонале, на службах управления персоналом. В то же время вполне очевидным является и то обстоятельство, что трудовые ресурсы отечественных предприятий являются во многом потенциально до конца нереализованными и представляют собой стратегический ресурс национальной экономики.

## **Реструктуризация предприятия на основе создания комплекса бизнес-единиц**

*Селедцов Антон Сергеевич*

*аспирант факультета государственного управления*

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия*

*E-mail: [selanser@mail.ru](mailto:selanser@mail.ru)*

Реструктуризация – комплексное преобразование деятельности предприятия, состоящее в изменении структуры производства, активов, пассивов и системы управления с целью повышения эффективности производства и конкурентоспособности продукции предприятия на рынках сбыта. Реструктуризация убыточных предприятий подразумевает одновременно преодоление убыточности и достижение нормального, устойчивого финансово-экономического состояния.

Однако, реструктуризация – это не панацея от всех бед, а один из эффективных рыночных инструментов развития успешного бизнеса. Неудачи реструктуризации отдельных российских предприятий свидетельствуют скорее о недостаточно продуманной и проработанной организации ее проведения, чем о недостатке ее как метода.

Реструктуризация сама по себе не приносит конкурентных преимуществ. Они или есть, или их нет независимо от реструктуризации. Поэтому решение о реструктуризации должно быть принято после всестороннего анализа положения предприятия, поскольку оно бесспорно только тогда, когда единственная ему альтернатива – это банкротство.

Многие специалисты-практики отмечают, что рассматривать вопрос о возможной реструктуризации предприятия целесообразно параллельно с формализацией и реинжинирингом бизнес-процессов или даже после осуществления последних.

Реструктуризация на основе создания комплекса бизнес-единиц заключается в изменении организационной структуры предприятия не в соответствии с логикой его внутренней специализации, а в соответствии с логикой рынка. Ее целью является непосредственная связь предприятия с рынками с тем, чтобы служащие могли концентрироваться только на своих клиентах. Функциональные организации можно охарактеризовать как организации, ведомые предложением, а организации с комплексом бизнес-единиц – как организации, ведомые спросом.

В новых условиях отечественной экономики стало невозможно эффективно управлять различными подразделениями, которые раньше выпускали различную продукцию в рамках одного предприятия, построенного по функциональному принципу. Эти подразделения, по существу, уже перестали являться производствами одного предприятия. Они получили возможность приобретать новую специализацию, становясь полноправными производственно-коммерческими предприятиями. Для каждого из них требуется собственное изучение новых рынков и освоение новых технологий. Перед каждым из таких подразделений стоят разные проблемы, требующие различных подходов к их решению.

Особенностью хозяйственных структур российских предприятий является их обремененность объектами социально-культурной сферы, а также значительный потенциал неиспользуемых мощностей. Все это негативно отражается на экономическом состоянии предприятия.

Однако, прежде чем рассматривать вопрос о перспективах дальнейшего пребывания конкретных подразделений в структуре предприятия, необходимо оценить перспективы самого предприятия. В том случае, если возможна «реанимация» основного производства, оно может «вытянуть» за собой и другие производственные и непроизводственные службы. А раз так, то и стратегия развития последних может предполагать сохранение каких-либо существующих внутрипроизводственных связей.

При разработке стратегической концепции необходимо сформулировать общие направления развития предприятия, касающиеся, прежде всего:

- продукции, которую оно будет производить (профиль предприятия);
- каналов движения этой продукции (рынки сбыта и группы покупателей).

Следует обеспечить концентрацию усилий предприятия на той области, где она будет иметь устойчивые конкурентные преимущества. Необходимо учитывать внешние ограничения, которые возникли и будут нарастать в будущем.

В случае если общий анализ деятельности и организационной структуры предприятия показал целесообразность проведения реструктуризации необходимо сравнить все возможные варианты ее проведения и выбрать наиболее оптимальный. В конечном итоге нужно сравнить экономико-математическую оценку каждого из вариантов с учетом издержек реструктуризации по каждому пути.

В рамках процесса трансформации организационной структуры предприятия возможны несколько вариантов решения судьбы отдельных подразделений. Мы предлагаем их следующую классификацию:

- выделение подразделения без образования юридического лица (хозрасчет);
- выделение подразделения с образованием юридического лица;
- ликвидация подразделения без последующего перехода на кооперацию (полная ликвидация);
- ликвидация подразделения с последующим переходом на кооперацию.

При выборе конкретного варианта целесообразно использовать следующие критерии:

- конкурентные позиции подразделения;
- полезность подразделения для предприятия в целом.



Необходимо пояснить смысл вариантов ликвидационного пути. В любом из двух вариантов ликвидация подразделения – это полная остановка деятельности подразделения, сокращение структурной единицы. Но причины ее могут быть двух видов:

1) Подразделение ликвидируется по причине не соответствия стратегической цели предприятия, оно не связано с основным производством предприятия. В данном случае речь идет о подразделениях непрофильного производства. Мы предлагаем назвать данный путь «полной ликвидацией».

2) Подразделение ликвидируется в рамках процесса реструктуризации, как логический выбор между собственными усилиями предприятия и предложением внешнего рынка. Речь идет о внешней кооперации.

Естественно, организационные преобразования не должны охватывать всего предприятия одновременно. Предпочтительнее проводить процесс реструктуризации поэтапно, на каждом этапе реструктурируя отдельное подразделение. Наилучшие результаты такой подход принесет только в том случае, если на подготовительном этапе происходит подготовка бизнес-планов каждого подразделения.

Таким образом, реструктуризация на основе создания комплекса бизнес-единиц позволяет максимально сблизить, а иногда и сконцентрировать в одних руках управление технологическим процессом и финансовыми потоками, ответственность и извлечение выгоды. Но такое деформирование управленческой системы имеет и негативные последствия: упрощение приводит к ликвидации функциональных подразделений, обслуживавших ранее все объединение, а получившие автономию производства начинают испытывать дефицит в высококвалифицированных кадрах, у собственника повышается риск потери контроля над обособившимися бизнес-единицами, которые их руководителей пытаются подчинить своим интересам.

### **Функции системы обеспечения региональной безопасности: федеральный и региональный уровень**

***Семернин Максим Александрович***

*студент*

*Белгородский государственный университет,  
факультет управления и предпринимательства, Белгород, Россия*

*E-mail: [semerninm@yandex.ru](mailto:semerninm@yandex.ru)*

Закон РФ «О безопасности» даёт определение термину безопасность как состоянию защищенности жизненно важных интересов личности, общества и государства от внутренних и внешних угроз.

Безопасность достигается проведением единой государственной политики в области обеспечения безопасности, системой мер экономического, политического, организационного и иного характера, адекватных угрозам жизненно важным интересам личности, общества и государства.

Однако, на наш взгляд, понятие системы безопасности более широкое, чем это указано в законе. В него, как неотъемлемая часть, так же входит и вся совокупность отношений, возникающих между её участниками как внутри системы, так и внешнее её взаимодействие с другими социально – общественными системами.

На основании закона «О безопасности», систему безопасности образуют органы законодательной, исполнительной и судебной властей, государственные, общественные и иные организации и объединения, граждане, принимающие участие в обеспечении безопасности в соответствии с законом, а также законодательство, регламентирующее отношения в сфере безопасности.

На основании федерального закона РФ «О безопасности», основными функциями федеральных органов системы безопасности являются:

- выявление и прогнозирование внутренних и внешних угроз жизненно важным интересам объектов безопасности, осуществление комплекса оперативных и долговременных мер по их предупреждению и нейтрализации;

- создание и поддержание в готовности сил и средств обеспечения безопасности;
- управление силами и средствами обеспечения безопасности в повседневных условиях и при чрезвычайных ситуациях;
- осуществление системы мер по восстановлению нормального функционирования объектов безопасности в регионах, пострадавших в результате возникновения чрезвычайной ситуации;
- участие в мероприятиях по обеспечению безопасности за пределами Российской Федерации в соответствии с международными договорами и соглашениями, заключенными или признанными Российской Федерацией.

Для непосредственного выполнения функций по обеспечению безопасности личности, общества и государства в системе исполнительной власти в соответствии с законом образуются государственные органы обеспечения безопасности. Федеральные органы безопасности образуют в регионах свои подразделения – территориальные органы.

Территориальные органы безопасности выполняют, как общегосударственные, так и региональные функции по обеспечению безопасности. Они представляют соответствующие федеральные органы в их отношениях с органами субъектов РФ. Создание территориального органа производится соответствующим федеральным органом по согласованию с администрациями субъектов РФ.

При разграничении функций и полномочий в сфере обеспечения безопасности между федеральными и региональными органами безопасности используется принцип делегирования. Высшая инстанция берёт на себя те функции, которые не может самостоятельно выполнить низшая. В свою очередь субъекты РФ делегируют на более высокий уровень те функции, которые не могут решить самостоятельно. Так обеспечивается взаимодополняемость функций безопасности. Мы считаем, что данный принцип организации системы органов безопасности является достаточно эффективным как с точки зрения основ менеджмента, теории организации, так и с точки зрения взаимоотношений органов власти на федеральном и региональном уровне.

Подводя итог исследования, можно сделать вывод, что главным условием решения проблем национальной безопасности являются взаимодействие органов системы безопасности, как внутри системы, так и с другими федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, общественными объединениями и организациями. Приоритетным направлением в данной работе является создание необходимого взаимодействия всех объектов системы безопасности на основе ряда принципов обеспечения безопасности.

Так же немаловажным фактором являются правильные действия верховной власти по отношению к регионам, эти действия заключаются в продуманной работе федеральных органов безопасности, как на федеральном, так и на региональном уровне. Залогом успеха при этом будет разумный подход к делегированию федеральных функций по обеспечению безопасности на региональный уровень. При этом так же следует учесть, что существенное влияние на уровень безопасности в регионе оказывает реальный административно – правовой режим, установленный местной администрацией. Это – общественный порядок, устанавливаемый администрацией региона в соответствии с законодательством страны и административно – правовыми нормами региона. Такой режим должен поддерживаться и охраняться административными и милицейскими органами, ведь национальная безопасность начинается на региональном уровне.

### **Фирма в «новой экономике»: российская специфика.**

*Смирнова Вера Александровна*

*студентка факультета государственного и муниципального управления*

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия*

*E-mail: [smirnovvera@yandex.ru](mailto:smirnovvera@yandex.ru)*

В конце двадцатого столетия экономика вышла на новый этап своего развития. Появление единого информационного пространства, нарастание интеграционных тенденций привели к формированию новой экономики, глобальной по своим масштабам. Новая

экономика обладает специфическими чертами: так, основной капитал новой экономики – интеллектуальный, она основывается на знаниях. Другой аспект касается стоимости компаний: в новой экономике она связана с know-how, с квалификацией персонала. Командные подходы к управлению сменяются кооперативно-партнёрскими, смягчаются условия труда, вплоть до применения дистанционной занятости (телекомьютинга). Общая ориентированность новой экономики на человека выражается также и в повышении значения потребителей. Деятельность компаний становится направленной на удовлетворение дифференцированных потребностей конкретных клиентов. Лидерами становятся компании, которые более быстро и качественно работают с информацией. В этот процесс активно внедряется и государство. В новой экономике оно становится крупнейшим инвестором высокотехнологичных отраслей и инфраструктуры. Некоторые процессы, опосредующие взаимоотношения государственных органов с населением, виртуализируются (например, по программе «Электронная Москва» в РФ).

В изменившихся условиях иерархичные жесткие структуры организаций старого типа теряют конкурентоспособность, поскольку от организаций требуется гибкость и адаптивность. Появляются новые тенденции в проектировании организаций, в формировании структур управления, в распределении внутрифирменных функций, в управлении персоналом. Неактуальными становятся бюрократизированная модель структуры компании, авторитарный стиль руководства. Внедряется практика работы в командах, при которой линейное руководство заменяется двуначалием, а авторитарный жесткий стиль – кооперативным. Фирмы активно используют outsourcing и downsizing, что позволяет не только снизить издержки, но и повысить производительность, а также улучшить качество коммуникаций в компании. Основным принципом организационной деятельности становится горизонтальная интеграция, интеллектуальное сотрудничество. Компания с уплощённой структурой обладает гибкостью, способностью к быстрой мобилизации и перегруппировке ресурсов, легко адаптируется в нестабильной среде, сокращает нерациональные затраты.

Следуя общим тенденциям, каждая компания, однако, по-своему подходит к решению проблемы адаптации к новым условиям. Можно выделить несколько типов компаний, успешно функционирующих в условиях новой экономики. Во-первых, образование сетей. Сети могут формироваться либо из компаний одной категории (примерно одинаковых по масштабам), либо внутри фирмы, как внутриорганизационная модель, либо вокруг одной крупной компании (иерархизированная сеть путем outsourcing'a). Компания, целиком строящая свою деятельность на outsourcing'e, называется «оболочечной». Этот подход типичен для компаний-производителей, которые сосредотачиваются исключительно на транзакционной стороне бизнеса. Недостатками таких компаний является невозможность отследить качество производства, конкуренция со стороны компаний-подрядчиков, неустойчивость бизнеса. Однако существуют и достоинства, как-то: исключение пересечения компетенций, концентрация компании на приоритетных областях специализации, вовлечение в деятельность лучших партнёров.

Матричная компания – другой вариант решения обозначенной проблемы, при котором в рамках жёсткой структуры должностей организуются временные команды для решения конкретных задач. Именно в такой структуре возникает феномен двуначалия. Обладая гибкостью и способностью качественного решения отдельных задач, компания, тем не менее, создаёт трудности работникам при решении вопроса о значимости компетенций нескольких начальников.

Виртуальной называют компанию, которая избавляется от большинства основных функций и занимается только стратегическими вопросами взаимоотношений с клиентами и развитием продукта, активно используя при этом новейшие информационные технологии. Для виртуальной компании типична дистанционная занятость. Зачастую виртуальная компания перестаёт быть собственно «компанией», оставляя себе лишь бренд, know-how и клиентскую базу. Такая компания наилучшим образом отвечает запросам новой экономики: она позволяет минимизировать издержки, максимально выгодно разместить производство, даёт возможность доступа к лучшим ресурсам и обеспечивает возможность производства товаров, полностью адекватных запросам потребителей, так как благодаря новым технологиям конфигурацию продукта целиком может определять заказчик.

В настоящее время в России много говорится о новой экономике. Проблема экономического отставания от ведущих мировых держав заставляет обращаться к зарубежному опыту. Появляется все больше и больше попыток внедрения западных достижений в российскую практику, например, федеральная целевая программа «Электронная Россия», которая реализуется с 2002 года. Однако сложность состоит в том, что экономика России все еще находится в переходном состоянии, и автоматически переносить опыт западных коллег в российские условия – это не только не эффективно, но даже опасно. Под влиянием популяризации идей, связанных с новой экономикой и виртуализацией, а также в связи с объективной необходимостью, вызванной глобализацией, в России также появляются фирмы, не производящие материальные ценности: активизировался консалтинговый сектор, при проектировании организаций менеджеры все чаще используют матричную и сетевую модели. Такие шаги оправданны: в условиях современной высоко турбулентной среды консалтинг позволяет учиться на чужих ошибках, быстро узнавать о новшествах и внедрять эффективные модификации в бизнес. Что касается сетевых и матричных фирм, то, на мой взгляд, незаменимо все, что позволяет экономить ресурсы – будь то время, деньги или рабочая сила. Российским компаниям необходимо учитывать новые условия конкуренции и приспосабливаться к ним, иначе они будут вытеснены более успешными и модернизированными зарубежными коллегами. Новые виды фирм – это новые и более эффективные формы организации производства, которые не меняют суть бизнес-процессов, поэтому не могут оказать негативное влияние ни на эти фирмы, ни на отрасль, ни на экономику России в целом. Напротив, последствия виртуализации компаний далеко не однозначны.

В развитых странах, применительно к которым можно говорить о новой экономике, ситуация относительно стабильна. Несмотря на то, что производимые ценности не имеют материального обеспечения, и многие эксперты говорят об экономических «мыльных пузырях», экономика этих стран достаточно развита для того, чтобы контролировать процессы и предотвращать возможные обвалы. Российская же экономика по-прежнему находится на индустриальном этапе развития: основная доля в ВВП приходится на добывающие отрасли, в то время как наукоемкие отрасли не получают достаточного финансирования. В таких условиях производство виртуального продукта, несуществующих ценностей очень опасно. Необходимо сначала стабилизировать российскую экономику, добиться равномерного промышленного развития. Только после этого станет возможным производство не обеспеченных материально ценностей. В противном случае положение России станет еще более шатким, и трудно будет предотвратить кризис.

Сложность ситуации состоит в том, что перед Россией стоит задача найти разумный и единственно возможный компромисс между внедрением современных глобальных тенденций, без которого невозможно вписаться в мировые экономические процессы, и проведением собственной, независимой, продуманной политики как на микро-, так и на макроуровне, которая будет направлена на стабилизацию и эффективное развитие России и будет учитывать ее специфику.

**«Миф власти» как фактор коммуникации  
российской административной элиты и «народа»**

*Солдатенкова Елена Ивановна*

*аспирант, преподаватель*

*Смоленский филиал Орловской региональной академии государственной службы,  
Смоленск, Россия*

*sforags@sci.smolensk.ru*

Власть в России – категория мифологическая по преимуществу. Миф, становясь посредником между властью и народом, не раз обеспечивал выживание русской государственности. Внедрение новой, национально ориентированной системы ценностей вызвало не исчезновение прежней духовной реальности, а ее трансформацию. Причем можно наблюдать, как в новой ситуации всплывают архаические, прежде подавленные мифологемы.

Миф власти не является производным от конструирования «сверху», точно также его нельзя объяснить «естественным творчеством масс». Миф власти возникает в качестве области диалога «руководства» и «подданных» – единственно возможной в традиционном обществе. Истинные свои параметры данный миф обретает тогда, когда в него верят равным образом и власть, и народ. Поскольку мы рассматриваем не мифы «вообще», а конкретные реалии посттрадиционного сознания, то речь будет идти о мифах традиционных и мифах профанных.

Современные профанные мифы с полным основанием можно назвать «мифами индивидуалистического сознания». Очевидно, что процесс изменения традиционного российского мифа имеет несколько этапов – но особенно активно протекает, начиная с советского времени.

«Монархический» мифологический комплекс, переживший в России монархию как форму правления, еще долго будет главной составляющей народного стереотипа власти. В рамках этой системы атрибуты «открытого общества», либерализма и демократии продолжают восприниматься толщей электората не в качестве инструмента воздействия на власть, но как определенные повинности, налагаемые самой властью, – неподконтрольной по определению. В этих условиях выборы реально сводятся к поддержке очередного «начальника» – личности, сумевшей задействовать «мифологическую интуицию» избирателя, убедить его в своей актуальной причастности к харизме власти. И, одобряя тезисы программ оппозиционеров, российский избиратель «дисциплинированно» отдает голоса представителям верховного «начальства», олицетворяющим сам принцип властвования.

К концу 20 столетия эксперты с изумлением обнаружили, что «экономический кризис выявил высокую степень жизнестойкости и психологической способности нации к выживанию». Своеобразным социально-политическим амортизатором здесь выступает российский миф власти с его специфической ценностной шкалой. Способность власти в решающий момент изменять курс и далее будет рассматриваться обществом как свидетельство о наличии определенного административного ресурса.

Миф власти «демократического» периода проявляется наиболее ярко по отношению к двум понятиям: служение и высшая ответственность. Ни один грамотно выстроенный миф власти не может их игнорировать. Неудивительно, что внутри правящей российской элиты стала вызревать новая генерация политиков, которые пытаются преодолеть профанный характер мифа. Для них очевидно, что новый образ власти-взаимодействия, власти созидательного прагматизма, власти с «социальным лицом» должен строиться с опорой на мифологемы служения и ответственности.

Возможность преодоления наиболее конфронтационных проявлений мифологий, связанных со сферой власти, напрямую будет связана с тем, насколько удачно пойдет процесс формирования в России нового «объединительного» мифа, призванного воссоединить «элиту» и «народ». Параметры такого мифа – мифологемы обыденного сознания. Согласно данным проведенного социологического исследования в самой глубинке России (Монастырщинском муниципальном образовании Смоленской области) в число главных идей, способных консолидировать общество, были включены: стабильность (40% опрошенных), законность и порядок (37,5%). «Достойная жизнь», «социальная защищенность», «сильная держава» по значимости заняли второе место, получив каждая чуть более 20%. Разочарование в абстрактных старых мифологемах видно из того, что рейтинг идей «возврата социалистического строя», «спасения Отечества», а также «демократия» и «свобода» оказался незначительным.

Нынешняя ситуация на российском «рынке идей» создает предпосылки для выстраивания конструктивного, нексенофобского мифа национального единения. Несомненно, что грамотного взаимодействия власти с мифологическими реалиями будет зависеть не только успех ее начинаний, но и сама ее легитимность.

## Вопросы государственного регулирования реального и фиктивного капитала в рыночной экономике

*Суворов Петр Викторович*

*аспирант факультета государственного управления*

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия*

*e-mail: PSuворov@lockobank.ru*

Регулирование реального капитала – сложная и обширная тема, требующая отдельного рассмотрения, поэтому сейчас мы остановимся на государственном регулировании фиктивного капитала, что на данный момент является очень актуальным для нашей страны и для все мировой экономики в целом.

Необходимость вмешательства государства в функционирование фиктивного капитала в условиях глобализация требует расставления приоритетов и обращения к отдельным проблемам регулирования в условиях капитала:

### *1. дисбаланс в результате разбухания или сжатия рынка ценных бумаг,*

Одна из задач биржи – аккумулировать временно свободные денежные средства и способствовать передаче права собственности. Привлекая покупателей ценных бумаг, биржа дает возможность эмитентам взамен своих финансовых обязательств получить нужные им средства для инвестиций, т.е. способствует мобилизации новых средств, с одной стороны, а с другой – расширению круга собственников. При этом биржа создает возможности для перепродажи приобретаемых ценных бумаг, т.е. обеспечивает передачу прав собственности, постоянно привлекая на биржу новых инвесторов, имеющих в наличии крупные или мелкие суммы временно свободных денежных средств.

### *2. излишнее «разъединение» акций по мелким долям,*

Федеральным законом «Об акционерных обществах» число акционеров открытых акционерных обществ не ограничено. Открытые акционерные общества не только имеют право проводить открытую подписку на акции и их свободную продажу, но также вправе проводить закрытую подписку, если это право предусмотрено уставом общества и решением общего собрания акционеров о размещении дополнительных акций. В определенных случаях акционерному обществу целесообразнее договориться с конкретным инвестором и именно в расчете на него произвести эмиссию акций (в том числе дополнительную), не размещая при этом акции в открытой продаже.

### *3. захват частными лицами крупных или контрольных пакетов акций для «дельцов теневой экономики»,*

До сих пор не определены четкие санкции, которые могут применяться в случае безлицензионной деятельности, выпусков суррогатов ценных бумаг (публичное размещение ценных бумаг, не прошедших государственную регистрацию) и тому подобное. Не созданы пока юридические механизмы для установления, предупреждения и пресечения мошенничества. Успешная борьба с данными нарушениями возможна только при помощи мер административной и уголовной ответственности.

### *4. скрывание от акционеров правды о реальном положении дел в акционерных обществах,*

В настоящее время базовыми документами, устанавливающими требования по раскрытию информации, являются законы «Об акционерных обществах» и «О рынке ценных бумаг».

Важным шагом на пути создания прозрачной системы раскрытия финансовой информации является распространение в России международных стандартов финансовой отчетности: в настоящее время финансовая отчетность имеет сугубо налоговый характер. Этот вопрос уже рассматривается заинтересованными ведомствами, и хотелось бы обратить внимание на его особую значимость для защиты прав акционеров.

### *5. отрицательные последствия спекулятивных операций для национальной и мировой экономики,*

Появление тысяч акционерных обществ и обязательное законодательное требование выкупа части акций при помощи исключительно ваучеров, дали мощный толчок развитию фондового рынка со всеми его отрицательными последствиями. Большинство махинаций было связано с обращением, хищением, подделками ваучеров и других ценных бумаг, с фальсификацией документов по приватизации, занижением остаточной стоимо-

сти фондов приватизируемых предприятий, различными подгруппами в составах трудовых коллективов и коллективов учредителей.

*6. диспропорциональность в размещении реального и фиктивного капитала,*

Способствование формированию рынка корпоративных облигаций, что является весьма важной задачей, без решения которой невозможно создание устойчивого канала перетока финансовых ресурсов из сектора фиктивного капитала в реальный сектор. Корпоративные облигации, структура которых может быть весьма разнообразна (наличные и безналичные, конвертируемые и нет, и т.п.), тем не менее подразумевают погашение реальными денежными средствами и получение их держателями определенной прибыли.

*7. появление монополизма в сфере фиктивного капитала,*

Методы институционального регулирования связаны, прежде всего, с регулированием финансового положения конкретных финансовых институтов, качеством управления ими и направлены на предупреждение финансовой несостоятельности объектов регулирования. Институциональное регулирование является основой регулирования банковской деятельности, однако широко применяется и на рынке ценных бумаг в тех случаях, когда специфика конкретных видов профессиональной деятельности делает необходимым контроль за финансовым положением участников для защиты интересов инвесторов и других субъектов рынка.

*8. несоответствие деятельности акционерных обществ и рынка ценных бумаг мировым стандартам,*

Методы функционального регулирования связаны с установлением правил совершения определенных операций (т.е. выполнения определенных функций) для защиты интересов инвесторов. Поскольку в большинстве случаев на рынке ценных бумаг основной акцент делается именно на то, как профессиональные участники обслуживают клиентов, а не на финансовое состояние профессиональных участников, именно методы функционального регулирования составляют основу государственного регулирования. Этим обуславливается необходимость принятия детальных стандартов профессиональной деятельности.

*9. непомерная величина первичных и вторичных ценных бумаг.*

Методы технического регулирования рынка – мерами регулирования, направленными на обеспечение ликвидности ценных бумаг, сглаживание резких колебаний курсов ценных бумаг в результате спекулятивной игры. В ряду задач технического регулирования особое место занимает предотвращение системных кризисов, которые могут быть вызваны, например, сбоями в работе расчетных и клиринговых систем.

Распределение регулирующих функций и разграничение полномочий между национальным и межгосударственным уровнями регулирования, также как и масштабы государственного вмешательства в экономику каждой страны, соотношение административных и экономических методов регулирования и выбранные модели, во всех странах мира не были постоянными, раз и навсегда определенными. Государственное регулирование на мировом уровне с течением времени претерпело определенные изменения, и анализ динамики этих изменений позволяет автору данной статьи выделить этапы его развития и сделать ряд прогнозов относительно его будущего.

## **Политика СССР в сфере международных научных связей в 1930-е гг.**

***Сущенко Наталия Алексеевна***

*аспирантка факультета государственного управления*

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия*

Реконструкция народного хозяйства СССР в 1930-е гг. стала мощным фактором, как развития науки, так и государственной политики в области науки. Власть отчетливо сознавала, что без современной и хорошо развитой науки эта, важнейшая ее задача не может быть выполнена. Необходимость в кратчайшие сроки решать сложнейшие научно-технические проблемы требовала создания сильной научной базы, опирающейся на новейшие достижения мировой науки. Кроме того, власть была заинтересована в расширении своей социальной базы, нормализации отношений с интеллектуальной элитой общества. Для достижения этой цели принимались меры, направленные на создание условий, необходимых для плодотворной деятельности ученых в сфере их научных инте-



ресов: в это время улучшается финансирование научных исследований, строятся новые лаборатории и институты, больше внимания уделяется условиям жизни ученых. Одним из важных условий успешной научной деятельности ученых является возможность осуществления творческих контактов с коллегами, в том числе и с зарубежными. Международные научные контакты ученых, обмен научными идеями, методами и результатами исследований ведут к повышению эффективности их труда.

Советское правительство, заинтересованное в скорейшем развитии отечественной науки и использовании достижений мировой науки в интересах социалистического строительства, не только взяло курс на расширение международных научных контактов, но и выступило в качестве организатора этого процесса. Наряду с партийными, государственными органами и научными сообществами, важную роль в развитии этих контактов играли общественные организации, такие, например, как Всероссийское общество культурных связей с заграницей (ВОКС), которое, опираясь на поддержку ЦК ВКП(б), стремилось монополизировать культурные и научные контакты советской интеллигенции с заграницей.

Основными формами международного научного сотрудничества в 1930-е гг. стали: участие советских ученых в международных конференциях, конгрессах, в работе международных научных объединений, зарубежные стажировки ученых, приглашение иностранцев для работы в научных учреждениях СССР, публикации в иностранных изданиях и организация собственных журналов с участием иностранных ученых, а также личные контакты советских ученых с зарубежными коллегами.

Стремление регулировать процесс международных контактов советских ученых привело к установлению определенного порядка, который обеспечивал высокий уровень централизации в решении вопросов о включении конкретных лиц в состав делегаций, о разрешении им индивидуальных командировок за границу. В условиях ограниченности международных контактов СССР с другими странами возможность выезда за границу не только в научных целях, но и для лечения, могла восприниматься учеными и использоваться властями как стимул для повышения эффективности научной деятельности. Основными мотивами отказов были боязнь невозвращения и утечки секретной информации. Однако определяющими факторами все же являлись авторитет и ценность ученого для страны, а также вопросы международного престижа. Лишь в сфере гуманитарных наук, далеких от проблем экономического развития страны, решающим становился критерий политической благонадежности.

Одной из важных форм признания научных достижений СССР было проведение на его территории различных международных научных конгрессов. СНК СССР и НКВД всячески поощряли подобные предложения советских ученых, и эти предложения, как правило, находили положительный отклик у зарубежных коллег. Престижным считалось и членство в международных научных объединениях. Несмотря на все трудности, в течение 1930-х гг. в развитии этих контактов были достигнуты немалые результаты. К концу 1939 г. членами иностранных академий и научных обществ были 324 академика и научных сотрудника АН СССР. Некоторые из них, например, Н.И.Вавилов, были избраны членами авторитетных научных учреждений сразу нескольких стран мира. Иностранцами членами Академии наук являлись 150 ученых и представителей культуры.

На развитие международного научного сотрудничества в 1930-е гг. оказывали влияние как внешнеполитические, так и внутривнутриполитические факторы. Возможности развития международных научных связей во многом зависели от международного климата и уровня двусторонних межгосударственных отношений. С приходом к власти в Германии фашистов традиционные связи советских и немецких ученых были нарушены. Сокращение научных связей с Германией в СССР стремились компенсировать за счет расширения практики участия советских ученых в научных объединениях других стран и прежде всего США, чему способствовало установление дипломатических отношений между двумя странами. Идеологические ограничения свободы научного творчества в СССР становились главной причиной «невозвращенчества» ученых, что наносило урон отечественной науке. С другой стороны, это подрывало международный имидж страны и способствовало усилению ограничений в сфере международных контактов ученых.

В то же время в 1930-х гг. для правительства расширяются возможности использования культурных связей как средства формирования общественного мнения в пользу

того или иного политического курса. Так, эффективной формой вовлечения ученых в пропаганду социализма стало антифашистское движение за мир, широко развернувшееся в середине 1930-х гг. Можно утверждать, что участие ученых в антифашистской пропаганде и борьбе за мир, стало важным фактором нормализации отношений между научной интеллигенцией и советской властью. Эта общественно-политическая деятельность советских ученых, в свою очередь, способствовала развитию научных связей с зарубежными коллегами.

Осложнение международной обстановки во второй половине 1930-х гг., отвлечение научных сил на работы в военно-технической области и недостаточное финансирование других научных работ, обстановка секретности и недоверия отрицательно сказывались на международном сотрудничестве ученых. Вместе с тем, на ограничение международных контактов советских ученых влияло создание разветвленной институциональной базы для дисциплинарных исследований внутри страны: журналы, общества, лаборатории, институты, академии. Это вело к становлению мощных научных школ, ориентированных, прежде всего, на публикации в отечественных научных изданиях и представлявших лучшие результаты аудитории разных стран.

Однако, несмотря на трудности, обусловленные внешними и внутренними факторами, политика, направленная на расширение научных контактов, оказалась плодотворной как для развития науки, так и для социально-экономического развития страны.

### **Стратегическое управление как ключевой инструмент развития региональных инновационных систем**

***Трофимов Денис Владимирович***

*аспирант*

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия*

*E-mail: trophy\_den@hotmail.com*

Повестка дня российской экономической практики на ближайшее время включает в себя в качестве основополагающего пункта разработку доктрины развития. По мере реализации процессов государственного строительства, организационно-правового обособления федеральных структур управления, более точного определения объемов полномочий субфедеральных и муниципальных органов власти создаются условия для более энергичных усилий по совершенствованию систем управления региональным развитием. В свою очередь, неоспоримым государственным приоритетом, в том числе, и в области регионального развития, на долгосрочную перспективу является увеличение добавленной стоимости, создаваемой в инновационном секторе и с помощью инноваций в традиционных отраслях. Государственная региональная политика России обеспечит переход к инновационной модели развития, придаст новый геоэкономический, социальный и культурный смысл региональным проектам и инициативам. Основная задача региональной политики – обеспечить концентрацию ресурсов на приоритетных направлениях, создать условия для межрегиональной кооперации и стратегического партнерства власти, бизнеса и общественных организаций в рамках инновационной модели развития.

Современная концепция управления экономическими системами разного уровня: страны, региона, фирмы – это концепция стратегического управления. Она сложилась в пространстве рефлексии управленческих технологий, наиболее успешно зарекомендовавших себя, как ответ на вызов времени, сформулированный в концепции устойчивого управляемого развития.

Стимулом к развитию практики стратегического управления дал процесс экономической и политической глобализации. Серьезное влияние на повышенный интерес к стратегическому управлению оказали и изменения в государственно-политическом устройстве. Был сделан шаг от правового к гражданскому государству, в частности, произошло переосмысление идеи субсидиарности.

Особенностями стратегического управления являются, во-первых, нацеленность на достижение результатов во внешней среде, характеризующейся глобальной нестабильностью; во-вторых, появление контура стратегических адаптационных (реактивных) решений, дополняющего контур предвиденных, запланированных стратегических реше-

ний; в-третьих, итеративность и непрерывность процесса; в-четвертых, усложнение функций и результатов управления.

Стратегическое управление региональной инновационной системой как процесс можно представить в виде последовательности нескольких этапов: формирование видения; стратегический анализ внешней и внутренней среды системы; прогнозирование параметров развития; разработка целей; формирование и выбор стратегии; реализация стратегии; контроль, корректирование и регулирование.

Формирование стратегических целей регионального управления не может не ориентироваться на различные представления, интересы и потребности граждан и организаций-стейкхолдеров. В этом смысле, более точным инструментом для сборки базовых смыслов регионального управления являются образы будущего или видение, нежели миссия, которая для региона ограничена нормативно. На стадии разработки видения, образов будущего, стратегий и программ очень важен учет интересов этих субъектов и привлечение их видения проблем регионального развития. Это позволяет увидеть задачи развития более полно и системно. На стадии реализации очень важно вовлечь в дело регионального развития ресурсы, которыми располагают эти субъекты или, как минимум, обеспечить с их стороны благожелательное отношение к программам и планам развития.

Ядром процесса стратегического управления являются органы регионального управления. Их задача – профессиональная соорганизация разных представлений и имеющихся ресурсов для наиболее эффективного обеспечения воспроизводства и развития жизнедеятельности региона. Еще одну группу участников стратегического управления представляют независимые профессионалы, которых те или иные участники работы (в первую очередь, органы регионального управления) считают необходимым привлечь для решения ряда задач: анализа, исследований, разработок, экспертизы и др.

Инновационные стратегии, в основном, разрабатываются регионами для поддержки экономического роста посредством развития существующих и создания новых технологических компаний с целью усиления конкурентоспособности территории, а также решения социальных задач (например, создания рабочих мест), формирования и укрепления привлекательного имиджа территории в глазах потенциальных инвесторов.

Региональная инновационная стратегия является чрезвычайно мощным инструментом для успешного развития местной экономики. Региональная инновационная стратегия формируется для консолидации активов региона и оптимального использования этого потенциала благодаря системной эксплуатации различных средств, имеющихся в данном регионе. Региональный уровень хорошо приспособлен для реализации политики экономического развития: отмечается целостность культуры, видение структуры взаимоотношений компаний, видение альтернатив развития региона и т. п. Регион представляет собой правильное измерение для создания консенсуса, соединения усилий игроков, занимающих ведущее положение в экономической и научной сфере.

Для продолжения консенсуса необходимо реализовать прозрачную и эффективную систему мониторинга и оценки реализации региональной инновационной стратегии, позволяющую заинтересованным лицам регулярно адаптировать стратегию с целью сохранения фокуса на ожидаемых результатах, а не на регламенте или процессах.

В России региональные администрации нацелены, прежде всего, на формирование благоприятного имиджа территории в глазах центральной власти и потенциальных инвесторов, поэтому они обходят этап формирования видения инновационного развития региона, не обеспечивают организационный механизм мониторинга и контроля. Предполагается, что полезным опытом была бы разработка и реализация региональных инновационных стратегий в нескольких пилотных регионах с целью определения методологии, хорошо адаптированной для российских условий и позволяющей проводить эксперименты, связанные с выделением новых фирм из научно-исследовательских институтов, университетов или системы РАН. Мы предлагаем также активную отработку методов сценарного прогнозирования как на уровне регионов, так на государственном уровне. Эти методы, известные как технологическое прогнозирование (Technology Foresight), хорошо зарекомендовали себя во многих странах, прежде всего, в Японии, Великобритании, а также странах ЕС. В крупных странах технологическое прогнозирование наиболее эффективно на региональном уровне, о чем свидетельствует опыт ЕС, США и Канады.

### Литература

1. Бекетов Н.В., Егоров Е.Г. Научно-инновационная система региона: структура, функции, перспективы развития. М.: Academia, 2002.
2. Инновационное развитие территорий в России и ЕС: опыт, проблемы, перспективы / Авт. колл. под рук. П. Линдхольма.– М.: Сканрус, 2001.–Т. 1 – 7.
3. Шеховцева Л.С. Методология разработки стратегии развития окраинного региона страны в условиях ОЭЗ // Межвуз. сб. науч. тр. под ред. проф. Ивченко В.В. (Калининград. ун-т) – Калининград, 2000. – С. 20 – 32.

#### **Позитивный имидж местных органов власти как результат достижения социального согласия в местном сообществе**

**Трунов Виталий Анатольевич**

*аспирант*

*Орловская региональная академия государственной службы, г. Орёл, Россия*

Проблема формирования позитивного имиджа местных органов власти и их управленческих кадров в современной теории и практике социального управления приобретает особую актуальность. Позитивный имидж – это целенаправленно формируемый публичный образ, призванный артикулировать положительное эмоционально-психологическое воздействие, оказываемое субъектами управления на их целевую общественность. В процессах взаимодействия органов государственной и муниципальной власти с их целевой общественностью позитивный имидж выполняет весьма разнообразные функции, способствуя повышению репутации, установлению партнерских, доверительных отношений в местном сообществе.

Восприятие местных органов власти и их управленческих кадров происходит на трех уровнях: мифологическом, стереотипном, предметном. На каждом из этих уровней восприятия формируется один из компонентов публичного имиджа, который представляет собой не только феноменологический конструкт общественного сознания, но и особую организационно-технологическую модель взаимодействия субъектов управления с их целевой общественностью. Публичный имидж местных органов власти и их управленческих кадров обладает определенной ценностью уже в силу того, что воспринимается различными группами местного сообщества как качественная характеристика их деятельности сквозь призму общественного мнения.

Позитивный публичный имидж является результатом целенаправленной информационной работы, ориентированной не столько на пропаганду различного рода достижений, сколько на поиск социального согласия. К прочному и надежному социальному согласию в местном сообществе можно прийти только путем диалога. К социальному согласию лучше всего двигаться, совместно добиваясь конкретных практических результатов, продвигающих местное сообщество вперед, чтобы люди видели, что их взаимодействия с местными органами власти дают реальные результаты, полезные для жизни. Именно поэтому необходимо заняться организацией созидательных, ощутимых и видимых каждым человеком дел, обеспечивающих улучшение качества жизни всех людей, представленных в местном сообществе.

#### **Институциональное развитие кредитования в Российской Федерации**

**Тушканова Наталья Павловна**

*аспирантка I года обучения кафедры экономической теории  
факультета государственного управления*

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия*

*E-mail: [thal@mail.ru](mailto:thal@mail.ru)*

Последнее время все большую значимость приобретает кредитование хозяйствующих субъектов. Значительное развитие получают потребительское кредитование, ипотека, кредитование малого и среднего бизнеса. Кроме того, появляются новые перспективные методы и способы кредитования, такие как синдицированный кредит.

Кредитная политика, проводимая современными кредитными организациями, находится под влиянием многих факторов, определяемых особенностями экономической и политической ситуации в России. Под влиянием этих же факторов складываются и особенности механизма кредитования и выстраивания кредитных отношений кредиторов и заемщиков. Эти отношения со временем и изменением экономических условий развиваются и приобретают новые особенности.

Так, можно заметить тенденцию снижения процентных ставок по всем видам кредитования. Это во многом связано с определенной стабильностью в политической и экономической жизни страны. Кроме того, снижению стоимости кредита способствует конкурентная борьба кредиторов за клиентов. Такая ситуация, кроме всего прочего, снижает требования, предъявляемые к заемщикам. В частности, для потребительского многие банки оценивают платежеспособность клиентов, опираясь не только на доход, подтверждаемый клиентами, но и на иные факторы, такие как уровень образования, стабильность трудовой занятости, наличие имущества и т.д.

В связи с потребностью населения в жилье получает широкое развитие ипотечное кредитование. Создание системы долгосрочного кредитования граждан на цели приобретения жилья позволяет увеличивать платежеспособный спрос граждан и делать приобретение жилья доступным для основной части населения, активизирует рынок жилья, что оказывает влияние на общий экономический рост.

Что касается самой ипотеки, она трансформируется и приобретает новые особенности. В борьбе за клиентов, банки увеличивают сроки кредитования, уменьшают процентные ставки и размеры первоначального взноса, предоставляют новые услуги, например – перекредитование. Банк выдает деньги клиентам других банков для того, чтобы те могли досрочно погасить кредиты и перейти на обслуживание на более выгодных условиях. Таким образом, кредитор увеличивает клиентскую базу и объем своего кредитного портфеля.

В области кредитования бизнеса перспективным направлением является синдицированное кредитование. Рассматривая такую форму финансирования инвестиционных проектов, можно выделить два основных преимущества для заемщика. В первую очередь это быстрое получение кредита, значительно превышающего сумму, которую мог бы выдать средний российский банк. Во вторую – укрепление репутации компании-заемщика на российском и международном рынках капитала. Таким образом, проблема кредитования крупного бизнеса частично решается. Между тем, в настоящее время существует ряд нерешенных проблем, тормозящих развитие этого вида кредитования. Основной из них является дефицит взаимного доверия в банковской сфере, а также несовершенство нормативно-правовой базы.

Следует отметить, что в целом кредитование становится неотъемлемой частью отечественной экономики и касается жизни практически каждого участника экономических отношений. Учитывая опыт западных государств, можно отметить, что все процессы в экономике страны будут все более зависеть от кредитной процентной ставки. Так, например, в США основным экономическим регулятором является процентная ставка Федеральной Резервной Системы, уровень которой влияет не только на внутренние экономические процессы, но и на движение глобальных рынков, а также экономики других стран.

В России в настоящее время существует ставка рефинансирования Центрального Банка (ЦБ), которая должна играть свою роль подобно ставке ФРС США. Однако недостаточное развитие банковской системы России препятствует ее использованию регулятором в качестве эффективного инструмента кредитно-денежной политики государства. Сегодня ЦБ РФ в основном лишь краткосрочно рефинансирует российские банки с использованием такого инструмента, как аукцион прямого однодневного РЕПО под залог рублевых госбумаг. Между тем требуется эффективный инструмент более долгосрочного финансирования, который позволит банкам перекредитовываться под более низкий процент. Таким инструментом сейчас в основном являются кредиты зарубежных банков, а также выпуск долговых обязательств.

Многие российские банки сегодня выходят на открытые рынки капитала, выпуская облигации (рублевые и валютные). Между тем процентные ставки этих бумаг во многом зависят от конъюнктуры мировых рынков и рейтинга России, ее инвестиционной привлекательности. Одним из перспективных направлений привлечения дополнительного

финансирования является публичное размещение кредитными организациями своих акций (ИРО). Однако здесь возникают сложности в виде жестких требований, предъявляемых регулируемыми органами, как внутри страны в лице Федеральной службы по финансовым рынкам (ФСФР), так на ведущих мировых биржах.

### **Медиа-бенчмаркинг:**

#### **новые возможности медиа-исследований для стратегического управления**

*Хлопаева Наталья Анатольевна*

*аспирантка факультета государственного управления*

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия*

Этап планирования является базовым для разработки управленческих стратегий и основывается на предварительных исследованиях: емкости рынка, потребительских предпочтений, платежеспособного спроса, активности конкурентов и т.д. Медиа-исследования позволяют собрать исходную информацию о текущем положении организации в информационном поле по нескольким параметрам одновременно.

Если организация является новичком на рынке и, соответственно, отсутствует в информационном пространстве или присутствие ее минимально, необходимо изучить, в каком контексте средства массовой информации пишут об основных действующих игроках данного рынка.

Информационное пространство представляет собой область для самых разных видов коммуникаций, способов передачи социальной информации. При этом коммуникации могут быть как массовые – посредством СМИ, – так и групповые и межличностные.

**Медиа-пространство** – это часть информационного пространства, в которой основными акторами, производителями и распространителями информации, являются печатные и электронные СМИ.

В процессе принятия управленческих решений социальная информация всегда необходима, как на начальных этапах предварительного анализа, на промежуточных этапах контроля, так и на завершающей стадии оценки эффективности и корректировки реализованных решений. Для управленцев коммерческих организаций, живущих по рыночным законам, прежде всего, важна информация, касающаяся их успешной работы с потребителями, клиентами, инвесторами, партнерами, – со своими целевыми группами.

В качестве эффективного инструмента на этапе планирования коммуникационного блока общей стратегии организации нами предлагается медиа-бенчмаркинг.

**Медиа-бенчмаркинг** – изучение информационных стратегий организаций-лидеров рынка на основе анализа их присутствия в медиа-пространстве и сопоставление с аналогичными характеристиками организации-заказчика. Медиа-бенчмаркинг может проводиться в рамках конкурентного анализа.

В ходе разработки стратегии для организации необходимо учитывать лучший опыт. Медиа-бенчмаркинг особенно важен в случае, если компания только планирует выйти на рынок. Если она отсутствовала в информационном поле, необходимо изучить, в каком контексте СМИ пишут об основных действующих игроках рынка. В этом случае разработчикам коммуникационной стратегии не придется нести значительные на выявление «с нуля» релевантных для отрасли, в которой работает организация, и специализированных СМИ, выяснение наиболее значимых для данного сообщества мероприятий, определение примерного бюджета.

Благодаря медиа-бенчмаркингу можно определить:

- ключевые характеристики лидера отрасли, которые позиционируются им в качестве основных отличительных черт имиджа (организации, личности, проекта), и уже подтвердили свою эффективность;
- релевантные СМИ – важные для дальнейшего позиционирования объекта на данном конкретном рынке посредством прямой рассылки информации об организации по списку пула СМИ;
- наиболее авторитетные, значимые для бизнес-сообщества мероприятия для участия;

- направления ко-брендинга: анализ СМИ показывает, например, кто именно регулярно печатается на страницах данного печатного издания или участвует в том или ином мероприятии, благодаря чему можно найти достойное, выгодное соседство. Наименование организации должно появляться рядом с известными авторитетными названиями, марками, именами.
- примерный объем затрат конкурентов на ПР-сопровождение бизнеса;
- имиджевые проблемы (например, наличие конфликтных ситуаций) конкурентов и примеры их успешного разрешения.

(Изучать нужно активность организации, положение на рынке которой намного выше положения организации-заказчика исследования, но не следует сравнивать организацию локального значения с «голубой фишкой». Данное ограничение медиа-бенчмаркинг важно учитывать, чтобы рекомендации по его итогам были реализуемы и эффективны.)

ПР-функции организации выполняются более эффективно, когда в ней изучаются и применяются лучшие методы и технологии, уже апробированные другими организациями-лидерами в определенной сфере. Медиа-бенчмаркинг помогает усовершенствовать применение собственных методов работы.

В зависимости от результатов исследований и характера рекомендаций, формируются блоки информационной стратегии, определяются приоритетные направления ПР-работы: формирование пула специализированных СМИ, связи с инвесторами (investor relations), участие в мероприятиях, проведение собственных специальных мероприятий, конкурсов, круглых столов (special events) и т.д.

Преимуществами медиа-бенчмаркинга являются его малая ресурсоемкость: анализ СМИ производится с помощью автоматизированных полнотекстовых баз данных (например, Integrum, Public), не требует много времени, и, как правило, может выполняться одним-двумя аналитиками. Главным преимуществом медиа-бенчмаркинга является максимальная объективность исследования, которая обеспечивается благодаря точности исходных данных. Анализу подвергается ровно та информация, которая была опубликована в печатных и электронных СМИ за исследуемый период.

В отличие от классического бенчмаркинга, медиа-бенчмаркинг является новшеством для российских организаций. Современные организации, в той или иной степени, стараются отслеживать информацию о конкурентах, публикуемую в СМИ, однако, далеко не все из них пришли к пониманию того, как можно извлечь пользу из этой информации, если ее структурировать и анализировать. Далеко не все организации осознают, каким образом эта бесплатная информация может работать на них. До настоящего времени лишь отдельные компании обращаются к услугам консультантов, ставя перед ними задачу изучения лучшего опыта на их рынке. В частности, в 2004-2005 гг. автором выполнялся медиа-бенчмаркинг на этапе работы с организациями-заказчиками ПР-агентства «Международный пресс-клуб». В рамках изучения сферы недвижимости в качестве эталона (лидера отрасли) была определена компания «Капитал Групп», аудита и консалтинга – компания «ФБК».

### **Типы российских потребителей: «брендовые люди»**

**Чукчеева Е.Н.**

*аспирантка факультета государственного управления*

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия*

Результаты исследований позволяют сформулировать три временных типа российских потребителей, типа «брендовых людей». «Брендовые люди» 1990-х гг. – «несформировавшиеся» потребители; «брендовые люди» 2002 г. – потребители – «революционеры»; «брендовые люди» 2010-х гг. – потребители – «космополиты».

В основе данной типологизации лежат такие параметры, как:

1. Критерий выбора товаров и услуг;
2. Качество потребительской ориентации: ориентация на бренд либо ориентация на продукт;



3. Требования, предъявляемые к ассортименту и качеству товаров и услуг;
4. Степень осознания своих прав как потребителей и готовность их защищать;
5. Восприимчивость к западному (европейскому) стилю потребления (имеются в виду и кулинарные традиции, и определенный образ жизни).

Именно по этим параметрам наблюдаются наиболее существенные расхождения в потребительских установках и поведении, демонстрируемых россиянами.

«Несформировавшиеся» потребители могут быть охарактеризованы так: 1) выросли в условиях экономики дефицита, основными характеристиками которой являются отсутствие или недостаток выбора товаров и услуг, их низкое качество; 2) вынуждены приобретать те продукты, которые были в продаже в торговой сети. Отсюда проистекает ограниченность представлений о принципах здорового питания; 3) стандарт жизни гораздо ниже, чем в Европе. Зафиксированные государством цены и уровень заработной платы ведут к однотипным доходам и образу жизни; 4) важной чертой, определяющей характер потребления (и с точки зрения рациона, и с точки зрения способа приготовления) богатые кулинарные традиции русской кухни; 5) недостаток сведений об иностранных брэндах и продуктах; 6) отсутствие предприятий общественного питания (кроме столовых на производстве и в местах учебы), нет привычки питания вне дома (в кафе, ресторанах); 7) обращение к авторитету продавцов, а не производителей при выборе товаров; 8) невысокие требования к сервису; 9) неосведомленность о правах потребителей. Потребители опасаются предъявлять претензии и жалобы на качество продуктов и услуг, а тем более настаивать на компенсации причиненного вреда; 10) открытость, дружелюбие, доверчивость.

Этот период можно охарактеризовать как время зарождения потребительской ментальности. Его особенностью было позитивное, почти восторженное, отношение к западным продуктам, которые ассоциировались с лучшей жизнью и априори считались превосходящими по своим характеристикам отечественные товары. Для производителей это был период «снятия сливок» – при ограниченных маркетинговых инвестициях можно было добиться высокой отдачи, просто предлагая потребителям товары и услуги, которые ранее были ему недоступны или доступны ограниченно.

В августе 1999 г. было проведено социологическое исследование, целью которого являлось выявление изменений, произошедших в ожиданиях и поведении потребителей в связи с финансово-экономическим кризисом 1998 г. Результаты исследования показали, что на первой стадии кризиса люди испытывали стресс и дезориентацию, на смену которым пришла реакция адаптации. Кризис радикально изменил ментальность потребителей. На смену «несформировавшимся» потребителям советского времени пришли потребители-«революционеры» эпохи рынка свободной конкуренции.

Потребители-«революционеры» характеризуются тем, что 1) находятся в ситуации широкого выбора товаров и услуг, информационной перегрузки, становятся более требовательными и разборчивыми; 2) повышаются требования к качеству. Потребители высказывают требования к стандартам качества различных продуктовых категорий. Возрастает количество жалоб; 3) начало формирования в сознании потребителей концепции здорового питания; 4) всеобщее увлечение «натуральными» продуктами. В условиях недоступных цен и ограниченного предложения на органические продукты питания, предпочтение отдается фруктам и овощам, выращенным на дачных участках; 5) уровень жизни все еще ниже, чем европейский. Ограниченность семейного бюджета оказывает влияние на структуру потребительской корзины, в которой преобладают продукты питания. Цена – очень важный фактор принятия решения о покупке; 6) на кулинарные пристрастия начинают оказывать европейские традиции, хотя консерватизм в выборе продуктов и тяготение к национальной кулинарии преобладают; 7) приемлется сотрудничество с западными производителями продуктов питания, но категорически отвергается передача известных национальных марок в иностранную собственность; 8) давление телевизионной рекламы на сознание потребителей; 9) активное развитие предприятий общественного питания (рестораны, кафе, предприятия быстрого питания) и активное продвижение идеи питания вне дома; 10) хорошая осведомленность о своих правах, апелляция к авторитету не только продавцов, но и производителей; 11) все большая привычка к вниманию со стороны производителей товаров и услуг; 12) дружелюбие и открытость.

Анализ изменений динамики потребительских установок 1990–2000-х гг. позволяет сделать обоснованное предположение о характере потребителей-«космополитов», ко-

торых будут отличать следующие черты: 1) полная адаптация к рыночной экономике; 2) качество становится неотъемлемой частью брэнда. Повышается осведомленность о качестве и стоимости продуктов. Появляется требование качества по определенной цене; 3) склонность выбирать те брэнды, которые создают атмосферу доверия, облегчают жизнь и повышают самооценку; 4) полезность для здоровья и натуральность продуктов питания становятся более важными для потребителей и этим качествам уделяется все больше внимание в маркетинговой коммуникации; 5) высокий интерес к органическим продуктам; 6) кулинарные традиции меняются в сторону «интернационального» стиля, сохраняя, тем не менее, национальные основы; 7) дихотомия брэндов на российские и иностранные исчезает; 8) быстрыми темпами развивается рынок общественного питания; 9) развиваются и набирают влияние потребительские организации. Российские потребители начинают все более походить на своих европейских коллег с точки зрения ожиданий и высоких требований, предъявляемых производителям. Ключевое направления маркетинговой стратегии – высокий темп продуктовых инноваций и создание программ поддержания лояльности потребителей.

### **Основные направления теорий социального управления в общественно-политической мысли России во 2-ой половине XIX – начале XX вв.**

*Хлебникова Ольга Николаевна*

*аспирантка факультета государственного управления*

*Московский Государственный Университет им. М.В. Ломоносова, Россия, Москва*

*E-mail: okhlebnikova@yandex.ru*

Формирование отечественной теории социального управления начинается только во второй половине XIX века, хотя некоторые наброски встречались уже в конце XVIII века и были связаны с созданием различных социально-утопических проектов.

В 60–70-ые годы XIX века огромное распространение получили либерально-народнические взгляды, ориентировавшие российский социум на европейский путь развития, трактовавшиеся как общечеловеческие.

Но уже в 80-ые годы основной стала противоположная тенденция, в которой преобладали охранительные тенденции, нацеливавшие русское общество на поиск только ему присущих путей эволюции.

В 90-ые годы XIX века многим отечественным мыслителям пришлось уже столкнуться не с метафизическими теориями, а с реальными последствиями активизации народных масс.

Теории социального управления стали приобретать практическую направленность, тесно сопрягаясь с реальной жизнью, но сохраняя при этом достаточно высокий идеологический потенциал. Данное явление обусловило выраженную противоречивость теорий управления социальными процессами, на русской почве, чему способствовало далеко неоднозначное понимание ментальных характеристик русского народа, которым предстояло управлять.

Анализируя государственную школу, следует сказать, что данное направление предполагало в каждом конкретном случае определение меры ответственности перед легитимным лицом за как практический, так и за символический аспекты. Последний рассматривался как смыслопорождающий феномен, связанный с паттернами и архетипами национальной культуры и диалектикой сильно дифференцированных социальных идеалов. Видными представителями теории государственного управления общественными отношениями являются Б.Н. Чичерин, К.Д. Кавелин и др.

В пореформенный период благодаря трудам российских ученых-экономистов происходит углубление знаний о хозяйственных процессах и явлениях; о рыночных отношениях, вопросах собственности и ценообразования; о роли государственного регулирования экономики; о проблемах распределения произведенного общественного продукта. Российскими экономистами ставились также вопросы социального характера, например, такие как проблемы распределения и потребления. При этом подчеркивалось, что «всякое потребление, как скоро оно обеспечивает материальное и духовное развитие народа, производительно». Из этого делался вывод о необходимости достижения «равновесия

между производством и потреблением», обеспечение которого зависит от «денежных и кредитных обстоятельств».

Отмена крепостного права в России (1861 г.) способствовала значительному увеличению темпов развития страны. В новых исторических условиях социальные идеи, ранее носившие преимущественно умозрительный характер, начинают приобретать практическое значение. Подобные идеи высказывались в том числе и консерваторами К.П. Победоносцевым, К.Н. Леонтьевым, С.Н. Булгаковым и др.

Ещё одним направлением является «социологическая школа», формированию которой способствовали Н.И. Кареев, Н.Г. Чернышевский, А.И. Герцен, Д.И. Писарев, В.В. Лесевич, П.Л. Лавров, Н.К. Михайловский, А.В. Луначарский, А.И. Стронин и др.

В конце XIX – начале XX веков социология в России не только отражала теории западных ученых-социологов, но и исследовала реальные проблемы российского общества. Значительный вклад в развитие социологии в этот период внесли такие российские ученые как М.М. Ковалевский, П.И. Новгородцев, П.А. Кропоткин, Г.В. Плеханов, Е.В. Де Роберти, Л.И. Петражицкий, П.А. Сорокин и др.

На переломе XIX – XX веков русское общество столкнулось с активным участием народных масс в политической жизни страны, что привело к необходимости анализа и выработки эффективных способов управления отдельными группами населения, которые могли бы выступить как гарантия социальной стабильности.

Одним из выразителей идеи народного самоуправления являлось народничество – идеология крестьянской демократии. Оно объективно выражало классовые устремления и интересы мелких собственников и боролось за освобождение от пережитков феодализма, сохранявшихся в России вплоть до XX века. Однако реальные социальные интересы крестьянства, его заинтересованность в решении аграрного вопроса, в приобретении земли и свободы («земли и воли»), демократических прав народники облекали в форму определенной теоретической доктрины, представлявшую собой крестьянскую утопию.

При всей популярности народничества в условиях России конца XIX – начала XX вв., оно страдало ограниченностью, которая проявлялась все в большей степени по мере развития революционного процесса, особенно в XX веке.

С появлением на политической арене России пролетариата, с которым связано начало нового, более высокого – пролетарского – этапа классовой борьбы, народничество в качестве теории освободительного движения отходит на второй план, уступая ведущую роль более передовой теории – марксизму.

Идеи народного самоуправления нашли свое специфическое проявление в таком идейно-теоретическом течении и общественном движении пореформенной России как анархизм. Анархисты полностью отрицали полезность существования государства, считая, что любая власть есть принуждение, посягательство на индивидуальные права и свободу личности. В своей критике государства, и прежде бюрократического централизма, анархисты исходили из того, что будущее должно быть основано на союзе свободных ассоциаций максимально свободных и равноправных индивидуумов, где все материальные ценности справедливо распределены, а общие задачи решаются путем общего согласия, т.е. методом самоуправления. Наиболее яркими представителями русского анархизма считаются М.А. Бакунин П.А. Кропоткин.

Наиболее полно и последовательно марксистское направление в теориях социального управления пореформенной России представлено в произведениях Г.В. Плеханова.

Среди молодых марксистов 90-х гг. XIX в. были не только будущие революционеры, такие как В.И. Ленин и Л.Ю. Мартов, но и будущие либералы – П.Б. Струве, Н.А. Бердяев, С.П. Булгаков, выступившие после событий 1905 – 1907 гг. со знаменитым антиреволюционным манифестом – сборником статей под названием «Вехи». И если будущим «веховцам» был чужд классический тип личности революционера, то большая часть социалистически мыслящего молодого поколения 90-х и последующих годов восприняла именно его.

«Легальный марксизм» в лице П.Б. Струве, С.Н. Булгакова, Н.А. Бердяева, М.И. Туган-Барановского и др. был своеобразным проявлением складывавшейся в России 90-х годов XIX века либерально-буржуазной идеологии. В своих произведениях «легальные марксисты» критиковали народническую идеологию и защищали капитализм.

Культурологическое и историческое направление в концепциях социального управления представляли такие ученые-мыслители, как: П.А. Сорокин, Н.А. Бердяев, М.М. Ковалевский, В.М. Хвостов и др.

### **Основные направления бюджетной политики в Государственной Думе Федерального Собрания Российской Федерации в 1993–1999 гг.**

*Худобко Евгения Владимировна*

*аспирантка факультета государственного управления*

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия*

*E-mail: ekh2004@mail.ru*

В 90-е годы прошлого века Россия пережила один из самых переломных моментов своего развития. Страна оказалась на пути выбора новых форм государственного устройства. В декабре 1993 года была принята новая Конституция Российской Федерации, которая предусматривала коренное изменение всех властных органов и структур. Было создано двухпалатное Федеральное Собрание Российской Федерации, в состав которого входит Совет Федерации и Государственная Дума. Согласно Конституции РФ, Государственная Дума является высшим законодательным органом страны. Именно принятие законов, способствующих тем или иным процессам в политической и экономической жизни страны, позволяет Государственной Думе становиться ключевым звеном института власти.

Законодательная деятельность ГД была направлена на решение беспрецедентных по объему и сложности задач формирования правовой базы новых общественно-экономических отношений. Приоритеты этой деятельности во многом диктовались динамичностью ситуации, часто приобретающей острые кризисные черты. Тем не менее, законотворческий процесс шел достаточно целенаправленно, реакция на требования момента сочеталась с формированием базовых основ во многих отраслях законодательства и, в первую очередь, экономического законотворчества.

Наиболее важным направлением законодательной деятельности Думы стало законодательство по бюджетным вопросам. Это вполне закономерно, поскольку законы о федеральном бюджете являются ключевыми среди принимаемых депутатами законов, от объема и направленности бюджетных доходов и расходов зависят все стороны жизни нашего общества.

Данная работа является частью большого исследования, посвященного изучению процесса формирования бюджетной политики в нашей стране в 1993–1999 гг. и представляет собой исследование стенографических отчетов пленарных заседаний ГД ФС РФ I и II созывов с целью выявления приоритетных направлений в бюджетной политике Государственной Думы за указанный период. Из массива стенографических отчетов пленарных заседаний за период с января 1994 по декабрь 1995 (142 пленарных заседания) и с января 1996 г. по декабрь 1999 г. (305 пленарных заседаний) нами были выделены тематические части выступлений парламентариев, затрагивающие основные направления экономического развития и организации бюджетной политики России. Экономические проблемы государства поднимались парламентариями и другими участниками парламентских слушаний в той или иной форме на 74 пленарных заседаниях в I созыве (52% от общего числа) и на 254 пленарных заседаниях во II созыве (83 % от общего числа), включая основные бюджетные заседания.

Предварительное изучение текста стенограмм выявило 13 тематических категорий, которые охватили основные направления выступлений участников пленарных заседаний по обозначенной проблеме. Это следующие категории:

- государственное и местное самоуправление;
- национальная оборона;
- промышленность, энергетика и строительство;
- здравоохранение;
- социальная политика;
- правоохранительная деятельность;
- образование, наука и культура;
- финансовая региональная политика;

- СМИ;
- экологическая политика;
- сельское хозяйство;
- транспорт, дорожное строительство, связь и информатика;
- международная деятельность.

В последние годы все чаще исторические исследования выполняются с применением компьютерных технологий. В связи с этим для дальнейшего исследования была создана структурированная база данных «Государственная Дума Федерального Собрания Российской Федерации I и II созывов» с поддержкой контекстного режима поиска. В качестве среды разработки электронной базы данных выбрана СУБД MS Access. Пакет Access предназначен для разработки настольных баз данных, работающих под управлением операционных систем Windows 95, Windows NT, Windows 98, Windows XP. Выбор был определен тем, что Access с одной стороны включает в себя сложные функции и является прекрасным инструментом профессионального разработчика приложений баз данных, а с другой стороны, его использование не вызывает проблем и у непрофессиональных пользователей, и даже тех, кто никогда не работал с СУБД. Средства визуального проектирования, встроенные в Access, позволяют легко и быстро создавать базу данных, которая предоставляет возможность хранения в упорядоченном структурированном виде различной информации в любом объеме. Кроме того, MS Access позволяет успешно оперировать и с текстовыми, и с числовыми данными.

В ходе работы в СУБД MS Access была создана двухтабличная база данных. Таблицы содержат в себе структурированную информацию по выступлениям участников пленарных заседаний I и II созывов по следующим полям: ФИО, Должность, Комитет, Депутатское объединение, Тематическая категория, Дата заседания. В таблице по ГД I созыва 244 записи, по ГД II созыва – 705.

В ГД I созыва были выявлены следующие процентные соотношения в тематических категориях от общего числа выступлений: государственное и местное самоуправление – 7% ; национальная оборона – 8,1%; промышленность, энергетика и строительство – 10,65%; здравоохранение – 1,6%; социальная политика – 31,4%; правоохранительная деятельность – 5,3%; образование, наука и культура – 8,1%; финансовая региональная политика – 13,1%; СМИ – 1,6%; экологическая политика – 2,4%; сельское хозяйство – 5,7%; транспорт, дорожное строительство, связь и информатика – 2%; международная деятельность – 2,4%.

В ГД II созыва – следующие: государственное и местное самоуправление – 5,6%; национальная оборона – 11,6%; промышленность, энергетика и строительство – 2,7%; здравоохранение – 2,4%; социальная политика – 25,3%; правоохранительная деятельность – 2,7%; образование, наука и культура – 8,7%; финансовая региональная политика – 13%; СМИ – 3,6%; экологическая политика – 2,5%; сельское хозяйство – 5%; транспорт, дорожное строительство, связь и информатика – 2,9%; международная деятельность – 6,8%.

Таким образом, на первичном этапе обработки базы данных получены результаты, отражающие динамику приоритетных направлений бюджетного устройства России в ГД в изучаемый период. Дальнейшее исследование базы данных по всем полям позволит получить более четкое и полное представление о позициях фракций и групп, о степени их участия в законотворческом процессе, а также фракционные приоритеты по поставленной проблематике.

### **Развитие процессного подхода в разработке стратегии управления организацией**

***Щербак Андрей Владимирович***

*аспирант, факультет государственного управления*

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Россия, Москва*

*E-mail: andreram@rambler.ru*

Динамика развития современной мировой экономики ставит серьезные проблемы в области менеджмента. Основанные на традиционном разделении функций системы управления организациями откровенно не успевают за потребительскими требованиями

к продукции и услугам, которые в эпоху глобализации меняются с поистине головокружительной быстротой. Непрерывные и довольно существенные изменения в технологиях, рынках сбыта и потребностях клиентов стали обычным явлением, и для сохранения конкурентоспособности компании вынуждены перестраивать свои стратегии. Ответом на этот вызов могут стать концепции *управления процессами и реинжиниринга бизнес-процессов* (Business Process Reengineering — BPR)[1]. Обе концепции наиболее точно отражают масштабные перемены, которые происходят в настоящее время в деловом мире, и характеризуют собой устойчивую тенденцию к переходу от иерархических структур управления к более гибкому процессному подходу в менеджменте.

Управление процессами организации означает не только обеспечение их бесперебойного протекания, но и их совершенствование.

Существует большое количество определений понятия “бизнес-процесс”. Так, М.Хаммер и Дж.Чампи трактуют его как «совокупность различных видов деятельности, в рамках которой “на входе” используется один или более видов ресурсов, и в результате этой деятельности “на выходе” создается продукт, представляющий ценность для потребителя»[2]. Менеджеры-практики, ссылаясь на стандарт ISO 9000:2000, говорят о том, что «любая деятельность, или комплекс деятельности, в которой используются ресурсы для преобразования входов в выходы, может рассматриваться как процесс»[3]. Однако основная идея заключается в том, что любой бизнес-процесс имеет потребителя, внутреннего или внешнего. Опираясь на это определение, можно сказать, что большинство действий внутри любой организации можно рассматривать как бизнес-процесс либо как его часть[4].

Однако в большинстве организаций состояние бизнес-процессов часто характеризуется существенными недостатками, такими как отсутствие формализации, установленного способа выполнения действий (процедуры); отсутствие владельца процесса, отвечающего за его результат; недостаточность или переизбыток точек контроля внутри бизнес-процесса; неэффективное информационное обеспечение бизнес-процессов.

В то же самое время, к процессному управлению чаще всего обращаются руководители организаций, которые имеют потенциал для роста и развития, но этот потенциал близок к истощению. Процессный подход рассматривается ими как одно из возможных средств улучшения деятельности организации. В такой ситуации, руководители организации, при внедрении процессного подхода, ожидают решения следующих проблем: повышение управляемости организации (улучшение системы отчетности, создание прозрачной системы управления, ускорение процедур принятия управленческих решений), снижение влияния человеческого фактора при управлении организацией и выполнении отдельных операций внутри бизнес-процессов, снижение затрат[5].

Бизнес-процессы, происходящие в рамках организации, можно подразделить на две большие группы: производственные и административные. Методология, разработанная для пошаговых усовершенствований процессов, называется улучшением бизнес-процессов. Механизм улучшения состоит из шести фаз, ведущих к внедрению наилучшего решения: организация; документирование; определение возможностей для улучшений; проектирование нового бизнес-процесса; внедрение (реализация решений); постоянное управление улучшенными бизнес-процессами[6].

Концепция улучшения бизнес-процессов основывается на четырех основных подходах: методика быстрого анализа решения (FAST); бенчмаркинг процесса; перепроектирование процесса; реинжиниринг процесса[7]. Последний является наиболее радикальным из всех четырех подходов к улучшению бизнес-процессов.

М.Хаммер и Дж.Чампи определяют BPR как “фундаментальное переосмысление и радикальная реконструкция бизнес-процессов с целью достижения коренных улучшений в основных актуальных критериях производительности: стоимость, качество, услуги, скорость”[8]. В общей схеме выполнения работ по реинжинирингу ключевым элементом является конструирование такого решения бизнес-процессов, которое обеспечивает прорыв, то есть радикальное повышение итоговой эффективности процесса. Стоит отметить, что не существует единой методики реинжиниринга, так как каждый случай его применения своеобразен. Тем не менее, BPR отличается некоторыми общими приемами, такими как: определение человека, несущего ответственность за все шаги процесса от начала до конца; принятие решений сотрудниками всех уровней, а не только менедже-

рами; выполнение шагов в процессе в их естественном порядке; сокращение проверок и согласований; использование преимуществ как централизованных, так и децентрализованных операций[9].

Таким образом, процессный подход к управлению организацией можно охарактеризовать как системный подход к улучшению ключевых видов деятельности организации в течение определенного периода времени.

Вместе с тем внедрение данного подхода, как и любых других изменений, необходимо осуществлять очень осторожно с учетом интересов людей и при полной поддержке руководства. Наилучшие результаты достигаются, когда в проект по улучшению бизнес-процессов как можно быстрее вовлекаются все сотрудники компании и подводятся итоги осуществления каждого значимого этапа. Особое значение имеет тщательная подготовка сотрудников к переходу от их функциональных задач к процессно-ориентированным.

Таким образом, применение процессного подхода к управлению является не только возможным, но и необходимым условием для повышения конкурентоспособности организации в современных условиях.

### Литература.

- [1],[2],[8]. Хаммер М., Чампи Дж. Реинжиниринг корпорации: манифест революции в бизнесе. Пер. с англ. - СПб.: Издательство С.-Петербургского университета, 1997.
- [3], [5]. Дворников А. Процессный подход к управлению организацией. [http:// www.betec.ru](http://www.betec.ru)
- [4]. Андерсен Б. Бизнес-процессы. Инструменты совершенствования /Пер. с англ. С.В. Ариничева. М.: РИА "Стандарты и качество", 2005.
- [6], [7], [9]. Абдикеев Н.М., Данько Т.П., Ильдеменов С.В., Киселев А.Д. Реинжиниринг бизнес-процессов. М.: ЭКСМО, 2005.

### Особенности формирования и использования человеческих ресурсов в некоммерческих организациях

*Шобанова Юлия Николаевна, Костюкова Елена Сергеевна*

*ассистент кафедры экономической теории, студент*

*Марийский государственный технический университет, Йошкар-Ола, Россия*

*E-mail: [prophcom@marstu.mari.ru](mailto:prophcom@marstu.mari.ru)*

В случае, когда рыночная система оказывается не в состоянии эффективно удовлетворить существующие потребности (например, финансирование экологических, научных, культурных программ, социальной помощи и т.п.), а государство удовлетворяет эти потребности в недостаточной степени, открывается место перед неприбыльным сектором экономики. Третий сектор экономики включает в себя организации, не ставящие перед собой целью извлечение прибыли, чем и отличается от государственного и частного секторов.

Одной из основных проблем внутри третьего сектора является проблема сотрудничества, которая характеризуется жесткой конкуренцией между некоммерческими организациями одной области деятельности за распоряжение скудными финансовыми и человеческими ресурсами. Даже если конкуренция отсутствует, субъекты третьего сектора часто не ощущают себя частью общей некоммерческой системы, не задумываются над тем, что решают одни и те же проблемы.

Но это противостояние внутри третьего сектора также создаёт уникальную среду некоммерческих организаций, которые играют одну из ведущих ролей в мире по производству конкурентоспособных человеческих ресурсов.

И основным механизмом формирования человеческих ресурсов являются системы стимулирования внутри некоммерческих организаций (НКО).

Система стимулирования в НКО может быть определена как соединение систем ограничений и вознаграждений. Ограничения могут быть установлены законодательно, или же они могут быть определены самой организацией. Вознаграждения бывают различных видов: экономические и не экономические, денежные и не денежные.



Когда определяется система стимулирования какой-либо организации, огромное значение принимает локализация управляющих прав, а в организациях третьего сектора она имеет особое значение. Члены организации, имеющие руководящие права, обладают властью определять как организационные цели, так и соответствующие вознаграждения за работу по достижению этих целей. В то же время, сама по себе возможность определять организационные цели может быть воспринята как мотивация. Другими словами, существует тесная связь между локализацией управляющих прав и планированием стимулирующей системы внутри каждой организации.

Тем не менее, есть определённые пределы управляющих возможностей для руководящих кадров. При учреждении организации общественная форма может быть выбрана из ограниченного перечня доступных форм, и очень часто это воспринимается как данность. Производственные альтернативы и специфические характеристики рынка также ограничивают организационную гибкость.

Как локализация руководящих прав, так и стимулирующая система внутри организаций третьего сектора могут быть представлены в свете двух главных противоречий, которые появляются в производстве общественных и коллективных услуг: потребность мобилизовать ресурсы для их перераспределения и наличие рыночных и организационных недостатков. Постоянно изменяющийся смысл этих противоречий на разных рынках является мощным инструментом для объяснения дифференциации внутри третьего сектора.

Когда перераспределительная составляющая в деятельности организации весьма значима, и некоммерческая организация нуждается в высоком уровне поддержки в форме пожертвований и волонёрского труда, управляющие права имеют тенденцию к локализации, главным образом, у волонёров и инвесторов. В некоторых случаях, когда инвесторы не могут контролировать использование пожертвований, эти права локализуются у доверенных лиц или у местных общественных представителей. Таким образом, система стимулирования этих организаций предназначена для увеличения мотивации инвесторов и волонёров; ограничение на распределение прибыли часто играет решающую роль в определении этой системы.

Наоборот, когда деятельность не затрагивает перераспределительную компоненту, или когда она выгодна из-за спроса на услугу, или общественные власти полностью финансируют организацию, управляющие права чаще всего локализуются для того, чтобы совладать с неопределённостью рынка и недостатками в организационной структуре. В этом случае контроль над организацией может передаваться потребителям, когда необходимо некоторое внутреннее перераспределение, или рабочим и управленцам, когда важно, чтобы они разделяли миссию организации. Модель внутренних систем стимулирования предназначена для снижения риска, возникающего из-за информационной асимметрии.

Тем не менее, большинство организаций третьего сектора непосредственно заинтересованы в производстве услуг, также как и многие из новых организаций соединяют перераспределительную цель с необходимостью конкурентной борьбы и постоянной оптимизацией своей организационной структуры. Эти организации могут эффективно функционировать, если существующие в них системы стимулирования позволяют снизить договорные издержки и гарантировать наличие необходимых ресурсов из различных источников: государственных субсидий и договоров, пожертвований, волонёрской работы, эффективной работы менеджеров и служащих, которые часто разделяют перераспределительную цель организации, соглашаясь получать денежные компенсации ниже, чем если бы они работали в коммерческой или государственной сфере.

Для уравнивания этих двух целей, некоммерческие организации нуждаются в разработке систем стимулирования, согласующихся как со свойственным им воспроизводством ресурсов, так и с договорной несостоятельностью, с которой они сталкиваются. В результате, управляющие права в этих организациях локализуются не у единственной группы основателей организации, а у множества людей, таких как у работники и волонёры, работники и потребители, работники и инвесторы.

Таким образом, управление персоналом в некоммерческой организации может быть определено как некая система стимулирования, совмещающая в себе как ограничения, так и вознаграждения, зачастую через распределение управляющих прав в соответствии со специфическими проблемами, которые существуют у организации или с которыми ей придётся столкнуться.

**Проблема профессиональной подготовки кадров  
для органов местного самоуправления и органов государственной власти**

**Шайхутдинова Рушания Абуталиповна**

*студентка*

*ГОУ ВПО Самарский государственный технический университет, г. Самара, Россия*

*E-mail: [IlinaLA@bk.ru](mailto:IlinaLA@bk.ru)*

На государственной и муниципальной службах, как и в любой сфере человеческой деятельности, основным фактором, оправдывающим или отрицающим применяемые формы и методы работы, являются показатели эффективности. От степени эффективности государственной и муниципальной служб зависит благосостояние и душевное состояние нации.

Эффективность государственной и муниципальной служб всегда связана с своевременным и полным решением назревших национальных проблем при оптимальном использовании общественных ресурсов.

Эффективная государственная и муниципальная служба возможна при наличии чиновников, которые действительно находятся на службе обществу. Они появляются тогда, когда государственная служба находится под реальным контролем общества, выражает интересы большинства общества, оптимальна по своим количественным и качественным параметрам.

Приток на государственную службу талантливой и преданной интересам общества молодежи может стать одним из важных факторов повышения эффективности государственного управления. Все большее количество молодых специалистов и недавних выпускников вузов предпочитают начинать трудовую деятельность на государственной службе.

Опыт последних лет реальной практики становления местного самоуправления в Российской Федерации показывает, что профессиональный уровень лиц, замещающих выборные муниципальные должности и должности муниципальной службы, отсутствие необходимых знаний и профессиональных навыков, и, соответственно, низкая эффективность управленческих решений, приводящие к потере авторитета органами местного самоуправления в глазах населения и государства, являются одним из наиболее слабых звеньев системы местного самоуправления.

В России сформировалось новое поколение молодых специалистов, которые прошли совершенно иную, чем предшествующие поколения, систему социализации, усвоили новые ценности, новые взгляды на социально-экономическое и социально-политическое устройство общества.

Проблема профессиональной подготовки кадров для органов местного самоуправления и органов государственной власти, осуществляющих взаимодействие с муниципальными образованиями, является общероссийской проблемой. Анализ ситуации показывает, что программы подготовки муниципальных кадров не основаны на реальных потребностях муниципалитетов и часто дают формальное образование, применение которого на практике имеет ничтожное значение.

Эффективность областных и городских администраций во многом зависит от того, какие люди отбираются на работу в них, как организуется сам отбор, по каким критериям он осуществляется. Еще одним из условий эффективности государственного и муниципального управления является наличие у чиновника определенного уровня образования (квалификации). Но по вопросу о *характере* образования чиновников в среде лиц, нанимающих и перемещающих работников, в среде ученых, изучающих государственное и муниципальное управление, да и в среде самих работников существуют две разные точки зрения. Традиционный взгляд на устройство сферы квалифицированного труда исходит из того, что там действует жесткое разделение, и труд организован на основе жестко закрепленных профессий.

По данным Госкомстата Российской Федерации в 2003 году, количество муниципальных служащих составляло более 280 тысяч человек (при показателе укомплектованности 97,3%). При этом:

**Образовательный уровень:**

1) выборные муниципальные должности (4% от общей численности): высшее образование – 68,8%; среднее образование – 27,9%; не имеют профессионального образования – 3,3%; имеют ученую степень – 1,4%

2) должности муниципальной службы (96% общей численности): высшее образование – 55,9%; среднее образование – 38,6% не имеют профессионального образования – 5,5%; имеют ученую степень – 0,3%.

**Направленность образования:**

1. гуманитарное – 37,0%: государственное и муниципальное управление – 2,7  
юриспруденция – 6,2%; экономика и управления – 20,8%)

2. техническое – 24,9%;

3. педагогическое – 2,7%;

4. сельское хозяйство – 13,7%

5. естественные науки – 5,1 %

Имеют базовое высшее образование по специальности «Государственное и муниципальное управление»: выборные муниципальные должности – 0,2% от общей численности; должности муниципальной службы – 2,8% от общей численности.

Получили дополнительное профессиональное образование по специальности «Государственное и муниципальное управление»: выборные муниципальные должности – 0,1% от общей численности; должности муниципальной службы – 1,19% от общей численности.

Прошли курсы повышения квалификации по специальности «Государственное и муниципальное управление»: выборные муниципальные должности – 11,16% от общей численности; должности муниципальной службы – 26,9% от общей численности.

Анализ официальных статистических данных, характеризующих государственных и муниципальных служащих, показал, что российская бюрократия, в сравнении с бюрократией других промышленно развитых стран, относительно немногочисленна. Хотя численность чиновников возросла в течение 90-х годов, но на фоне тех кардинальных сдвигов, которые происходили в российском обществе, и тех новых задач, которые в связи с этим возникли, темп ее роста был невелик. Агрегированные данные государственной статистики свидетельствуют о том, что темп обновления состава чиновников в России во второй половине 1990-х гг. был незначительным.

Состав работников исполнительной власти отличается сильно выраженной гендерной асимметрией. Хотя женщин на государственной / муниципальной службе значительно больше, чем мужчин, их доля уменьшается по мере движения вверх по иерархической лестнице. Высшие должности заняты преимущественно мужчинами; то же, как правило, относится к главным, а иногда и к ведущим должностям. Аналогично выглядит и возрастная структура: молодежь, в основном, находится на младших и старших служебных позициях.

Молодые чиновники, подавляющее большинство которых имеет высшее образование, достаточно заинтересованы в дальнейшем профессиональном развитии, причем приоритетными молодежь называет такие образовательные процедуры, которые лежат вне социального института высшего или послевузовского образования и вне наиболее традиционных образовательных процедур. Руководители часто не относят информационные технологии к ресурсам роста квалификации работников и эффективности их труда.

**Основные направления усовершенствования механизма  
государственного регулирования сферы жилищного и коммунального хозяйства**

***Чеботарева Полина Геннадьевна***

*аспирантка факультета государственного управления*

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия*

*E-mail: [chepollino@yahoo.com](mailto:chepollino@yahoo.com)*

Жилищно-коммунальное хозяйство является одной из важнейших сфер деятельности в России, ведущими отраслями которой являются жилищное строительство и жилищное хозяйство, которые обеспечивают воспроизводство и содержание жилищного фонда, а также коммунальное хозяйство. Деятельность по производству и предоставлению жилищных и коммунальных услуг является чрезвычайно важной для жизнеобеспе-

чения населения и воспроизводственного процесса экономики в целом, что обуславливает необходимость государственного регулирования в данной сфере деятельности. Выступив на начальном этапе экономических реформ в роли амортизатора социальных последствий либерализации цен, жилищно-коммунальная сфера Российской Федерации превратилась сегодня в источник угроз для социального и экономического развития страны. Основной проблемой функционирования данного сектора рынка является чрезмерная концентрация управленческих полномочий на федеральном уровне и зарегулированность потенциально конкурентного рынка жилищных услуг при неэффективном государственном регулировании монопольного рынка коммунальных услуг.

Расширение управленческих полномочий муниципальных органов власти в сфере производства и предоставления жилищных и коммунальных услуг должно стать ключевым фактором для развития рынков жилищных и коммунальных услуг. Опираясь на положительный опыт европейских стран необходимо проведение на всех уровнях власти организационных преобразований, способных привести к освобождению федерального уровня власти и федерального бюджета от излишних полномочий и финансовых обязательств с целью перенесения основной функциональной и финансовой нагрузки на субфедеральный и муниципальный уровни. Целесообразно определить круг полномочий каждого уровня власти и закрепить их законодательно на федеральном уровне с целью устранить существующую на сегодняшний день размытость властных полномочий и ослабить концентрацию власти на федеральном уровне. Как показывает американский и европейский опыт, базовым критерием разделения сфер деятельности по производству и предоставлению данных услуг ЖКХ является степень свободы рынка: рынок жилищных услуг в результате преобразований будет стремиться к совершенной конкуренции, рынок коммунальных услуг останется монополистическим в силу определенных производственно-технологических особенностей.

Аккумуляция важнейших функций по государственному регулированию и эффективное их осуществление возможно только при создании нового федерального органа – Министерства жилищной политики и коммунального хозяйства РФ. Создание нового органа управления в жилищной и коммунальной сферах позволит сосредоточить полномочия, разрозненные на сегодняшний день между Министерством регионального развития РФ, Росстроем РФ и Министерством промышленности и энергетики РФ, в одних руках, проводить единую жилищную и коммунальную политику, осуществлять эффективный контроль, а также позволит определить единый, отвечающий за данный сектор экономики, орган исполнительной власти, способный нести всю полноту ответственности за преобразования и проведение единой политики в данной области.

Следующим важным направлением усовершенствования механизма государственного регулирования сферы жилищных услуг является развитие относительно нового субъекта рынка – управляющей компании – и принятие федерального закона о деятельности управляющих компаний. Недостаточно четкое определение обязанностей управляющей компании по своевременному переводу платежей, степени её ответственности, отсутствие достаточной информации в СМИ о деятельности управляющих компаний (их штатном расписании, финансовой отчетности, смете выполненных работ), низкий уровень контроля за деятельностью управляющих компаний – предоставляют им широкие возможности для недобросовестной деятельности и мошенничества. Разработка и принятие федерального закона о деятельности управляющих компаний в нашей стране с участием всех заинтересованных сторон, с использованием зарубежного опыта и отечественных наработок является, по нашему мнению, необходимым условием для нормального функционирования рынка жилищных и коммунальных услуг.

Существующая на сегодняшний день система льгот является неоправданным балластом для бюджетов всех уровней и препятствием для нормального функционирования жилищных и коммунальных предприятий. Проблема своевременного финансирования льгот в полном объеме – одна из самых острых для современного жилищно-коммунального хозяйства, которая должна быть решена в ближайшее время. Являющиеся на сегодняшний день льготополучателями 44 млн. человек относятся к группам с различным уровнем дохода и с различными условиями проживания, что обуславливает необходимость отмены унифицированного подхода к оплате ими жилищных и коммунальных услуг. Основным принципом социальной поддержки граждан должен быть уровень

совокупного дохода проживающих в жилом помещении лиц и собственность на жилое помещение. На собственников жилых помещений ни льготы, ни субсидии по оплате жилищно-коммунальных услуг распространяться не будут на основании принципа самостоятельности несения расходов за принадлежащую им собственность; при невозможности нести бремя расходов на содержание собственности, последняя должна быть передана на содержание муниципалитету, либо в соответствии с рыночными условиями обменяна на более приемлемые для собственника условия. Медицинские и возрастные основания также не являются приоритетными в жилищной и коммунальной сфере и должны компенсироваться в сфере здравоохранения и социального обеспечения, а не перекладываться на совершенно самостоятельный сектор экономики. Данное преобразование позволит освободить рынок жилищных и коммунальных услуг от функции финансовой поддержки граждан с возрастными изменениями и медицинскими недостатками, а также высвободить бюджетные средства для оказания необходимой медицинской и социальной помощи данным целевым группам.

Существенной чертой новой системы льготирования и субсидирования оплаты жилищных и коммунальных услуг должен стать принципиально новый источник финансирования данных направлений деятельности: финансовая нагрузка переносится с федерального уровня на субфедеральный и преимущественно местный уровни власти. Данный механизм позволит стимулировать поиск новых финансовых источников на субфедеральном и местном уровнях, задействовать финансовый потенциал территорий, более рационально использовать и обоснованно распределять привлеченные под свою ответственность финансовые средства, усилить контроль со стороны граждан, нуждающихся в получении льгот и субсидий.

Также к важнейшим направлениям государственного регулирования следует отнести установление основных направлений кадровой политики: наполнение сферы жилищного и коммунального хозяйства специалистами высокой квалификации с современным образованием и новым мышлением в соответствии с потребностями сегодняшнего времени.

Таким образом, описанные выше направления усовершенствования в области государственного регулирования жилищного и коммунального хозяйства в комплексе с другими мерами позволят грамотно провести необходимые преобразования в данной сфере деятельности с целью вывода её из кризиса на уровень финансовой устойчивости, снизить расходы федерального бюджета на жилищно-коммунальное хозяйство и повысить уровень привлекательности данного сектора рынка для притока частных инвестиций.

## **К столетию учреждения Государственной Думы России: развитие российского парламентаризма и глобальные интеграционные процессы современности**

***Чумаков Виталий Александрович***

*научный сотрудник*

*Институт стратегических исследований ННГУ им. Лобачевского, Нижний Новгород,  
Россия*

*E-mail: v\_chumakov@mail.ru*

Иногда приходится слышать, что парламентаризм в России ещё молод, что для его эффективного развития недостаточно исторического опыта, а традиции как таковые вообще отсутствуют. Думается, что это не совсем так. Есть у нас и опыт, и традиции, и они порой обширнее и богаче, чем во многих других государствах мира.

Весна 2006 года – время крупнейшего события в общественно-политической жизни не только Российской Федерации, но и других стран СНГ – 100-летия со дня начала деятельности первой Государственной Думы России.

27 апреля 1906г. приступил к работе первый выборный законодательный и представительный орган, наделенный в тех конкретных исторических условиях весьма значительными полномочиями. По сути, императорский Манифест от 17 октября 1905г. ознаменовал собой начало нового этапа в истории России, когда прежние представления о власти и управлении были поколеблены и во многом сломлены. Монархический режим поделился своей властью: пусть с оговорками и со значительными ограничениями, но

всё же общество получило возможность избирать своих представителей для написания законов, по которым будет жить страна; в России был наконец-то реализован уже частично закрепившийся в цивилизованном мире того времени ряд важнейших демократических принципов.

Нужно понимать всю беспрецедентность названного события для России, чтобы правильно оценивать значение этого юбилея. 100-летие Государственной Думы – вековая годовщина демократизации, законности, прогресса и реформ. Эта историческая дата имеет общегосударственный смысл, а с учётом границ Российской Империи в начале XX в. становится очевидным и её международное значение (Пехтин, 2005).

За прошедшие 100 лет многое изменилось: общество и государство живут по новейшим демократическим нормам и принципам, действует полноценное избирательное законодательство, мы вооружены новым богатым опытом государственного строительства. Но традиции, заложенные первыми Думами, получили продолжение в деятельности современных парламентариев. Не случайно история первого в России законодательного органа не перестает привлекать к себе внимание и профессиональных исследователей, и самых широких кругов общественности: изучение и анализ событий столетней давности могут быть полезны и сегодня.

Так же, как в начале XX века, Россия находится сейчас в точке выбора. Надежды на бесконфликтный мир, где за нашей страной было бы зарезервировано достойное место, не оправдались. Содержанием сегодняшнего этапа развития страны стали политическая и экономическая стабилизация, обеспечение гарантий экономической независимости, политического суверенитета, базового уровня безопасности.

Но все это в условиях XXI века, в условиях жесткой международной конкуренции может быть только предпосылками для развития. Необходима стратегия развития страны, отвечающая нашим ресурсам и нашим традициям, позволяющая повысить нашу роль в мировом сообществе и разделяемая большинством граждан.

Определяя свое отношение к глобальным интеграционным процессам, важно обозначить нашу принципиальную позицию: Россия — не Восток и не Запад. Исторически наша страна развивалась как самостоятельная цивилизация, способная объединять народы. Именно в этой самостоятельности — залог нашего будущего.

Сохранение страны в существующих границах становится необходимым условием национального успеха. При этом для сохранения территориальной целостности уже недостаточно ссылаться на исторические победы и дипломатические документы. С учётом этого необходимо формулировать задачи экономического роста, диверсификации экономики, решения демографической проблемы, которая тесно связана с территориальной, миграционной, градостроительной политикой.

Рынок в цивилизационном развитии может быть обеспечен только при детальной проработке всех принимаемых решений. Его успех будет определяться уровнем поддержки со стороны граждан, реализацией интеллектуального потенциала страны. Поэтому необходим субъект, способный решить эти задачи. Таким субъектом способны стать политические партии. Пока ни одна из политических партий современной России не вышла на этот уровень. Но в перспективе партийная деятельность, связанная с созданием кадрового резерва, обеспечением связи общества и власти, реализацией контроля за деятельностью государственной системы, должна ориентироваться именно на эту цель.

За прошедшие сто лет изменилась не только Россия, но и мир в целом. Признавая всю важность интеграции и для политического сотрудничества, и для развития экономики, и для решения миграционных проблем, мы должны одновременно принимать все меры, чтобы роль национальных органов власти — и прежде всего представительных органов государственной власти — повышалась. Именно через них народы мира выражают свою волю.

Парламентаризм — одно из старейших политических изобретений, но потенциал парламентской демократии по-прежнему высок. Мир сталкивается со все новыми угрозами, накопилось немало и вековых застарелых конфликтов. Думаю, что в поиске ответов на вызовы современности парламентаризм способен сыграть очень важную роль.

Столетие учреждения Государственной Думы России напоминает нам: каждая страна идет к демократии своим, особым путем. Всегда — не простым и тернистым. Чужой опыт демократического развития невозможно повторить, но тем ценнее собствен-

ный опыт. Значение корней парламентаризма для национального самосознания символизирует уже то, что и в наши дни во многих странах стремятся по возможности избежать буквального перевода наименования своего парламента на другие языки.

Российское общество начала XX века осознавало свою причастность к общемировому процессу развития парламентаризма. Это был не односторонний процесс — за выборами в Государственную Думу внимательно следили во всём мире. Уже в 1906 году были установлены контакты с зарубежными парламентами, с которыми сегодня Государственная Дума тоже активно развивает взаимоотношения. Одним из направлений совместной работы в настоящее время, кстати, является выработка согласованных подходов к определениям общих угроз, таких как терроризм, и общих ценностей, таких как демократия.

Но все это, конечно же, является недостаточным для осознания исторической традиции в полной мере. По данным опросов, большинство тех наших сограждан, кто знает о деятельности дореволюционной Государственной Думы, оценивают её роль как положительную. Но при этом общая доля тех, кто знает о деятельности той Думы, составляет всего лишь 20 процентов (Грызлов, 2006). По-видимому, это во многом связано с игнорированием важнейших проблем парламентаризма и народного представительства на протяжении 70 лет. Как результат этой недооценки, советская система оказалась плохо подготовлена к изменениям, которые начались в нашей стране в 1980-х годах.

Сейчас, почти через сто лет, мы можем более внимательно изучить достигнутые результаты и понять, что сделано было довольно много.

Таким образом, столетие учреждения Государственной Думы России — юбилей, общий для многих, и не только потому, что основные праздничные мероприятия пройдут весной 2006г. в Таврическом дворце Санкт-Петербурга, где сегодня размещается Межпарламентская Ассамблея государств—участников СНГ. Это — общее по значению для нас событие, так как для всех граждан бывшего СССР рождение первой Государственной Думы России является неотъемлемой частью истории своей страны и своего народа.

#### Литература.

1. Пехтин В.А. Столетие Государственной Думы России – событие международного значения // Вестник МПА СНГ, 2005. – №1(41).
2. Грызлов Б.В. Российский парламентаризм: прошлое, настоящее, будущее // Государственная служба, 2006. – №1.

#### Современные аспекты внедрения реинжиниринга в отечественных бизнес-структурах

*Царенко Андрей Сергеевич*

*аспирант, факультета государственного управления*

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Россия, Москва*

*azarenko@inbox.ru*

Реинжиниринг. Актуальная концепция кардинальных изменений. Отвечая на запросы окружающей бизнес-среды, компаниям приходится прибегать к инструментам успешного управления. Зайдите в Интернет и введите запрос на слово «реинжиниринг», и на Вас буквально свалится гора ссылок на сайты консалтинговых агентств, предлагающих услуги в данной области. Однако, ознакомившись с предложением подробнее, Вы поймете, что в каждом случае есть своя специфика понимания подхода. Неоспоримо, что, как и любая другая теоретическая концепция, при внедрении на практике реинжиниринг вызывает массу противоречий и проблем.

Итак, аспекты, которые следует рассмотреть перед обращением к использованию этого инструмента управления, на мой взгляд, следующие: 1) необходимость расширения понятия; 2) выбор подходов к внедрению в условиях отечественной ситуации; 3) современные требования к описанию бизнес-процессов.

С момента возникновения реинжиниринг не остался на месте и прошел путь от классического «операционного» варианта до более вместительного феномена. Уже в середине 90-х предвещалось его трансформация в «концепцию – глыбу» [7], затрагивающую стратегию фирмы. Позднее появлялись идеи переустройства всего предприятия, а не только нескольких процессов. Расширенную трактовку понятию дает Т. Бэкман: «Ре-



инжиниринг – фундаментальное переосмысление и радикальная перестройка всей бизнес-системы для достижения кардинальных улучшений в ценности для клиента и организационной работе» [5]. Сравним с классическим определением «отцов» реинжиниринга (М.Хаммера и Дж. Чэмпи), где вместо «бизнес-системы» – «бизнес-процесс», а первичная цель – показатели работы. Создавались интегральные модели (например А.Аскери, М.Рок и др.), которые включали не только внутреннюю работу, но и 1) стратегии; 2) человеческий ресурс, 3) производственные процессы, 4) технологии [3]. Комплексный, системный характер современного реинжиниринга особенно актуален для отечественных компаний, тем более, если мы имеем дело с региональными предприятиями, руководство которых часто и не слышало о популярных западноевропейских концепциях. Поэтому необходимо уделять повышенное внимание всей бизнес-системе, в которую, например, тот же Т. Бэкман включал инфраструктуру, процесс, продукт, **окружение**, клиента [5].

А сейчас я бы хотел затронуть другой важный момент, связанный с внедрением реинжиниринга на предприятии. Сколько людей – столько мнений. Имея на руках даже единую методологию, специалисты могут по-разному ею воспользоваться. На сегодня основные варианты построения новой бизнес-модели, используемые на практике, сводятся к следующим: 1) «с нуля», 2) на основе моделирования системы принятия решений, 3) на основе детального обследования [2]. В процессе осуществления проекта следует учитывать российскую специфику, когда степень «закостенелости» структуры большинства компаний так велика, а доля неэкономических отношений настолько значительна, что разработка идеальных моделей («с нуля») не будет соответствовать ни реальным условиям, ни их потребностям. Такой подход могут выбрать компании, твердо уверенные в том, что хуже они уже не сделают, или же проект осуществляется в целях эксперимента. Здесь практически неизбежна отрицательная реакция персонала, ожидания которого практически никто не отслеживал. «Детальное обследование» же предполагает всесторонний анализ ключевых аспектов деятельности организации и дальнейшее построение процессов на его основе. Хотя он требует значительных ресурсов, но возможно частичное внедрение.

Заключительный аспект: комплексное описание бизнес-процесса. Если первоначально он понимался как поток работ, приводящий от «входа» к «выходу», то на сегодняшний день в сознании консультантов укрепился факт, что в феномен входят еще и управляющее воздействие (например, регламентирующие документы), ресурсы (как человеческий, так и технический). Намечается тенденция к письменной регламентации процессов в виде отдельных документов, которые включают: владельца процесса, входы, выходы, ресурсы (персонал и инфраструктура), технологию, систему показателей работы процесса и графические схемы. Причем относительно последнего компонента имеется ряд вариантов, выбор которых зависит от желания исполнителей, но не только, а также от характера аудитории, цели моделирования и специфики самих процессов [6]. При моделировании данных с помощью компьютерных программ наиболее часто используются BPWin и ARIS Toolset. В проектах для малых фирм прекрасно и успешно можно использовать первый, а в долгосрочных в сложной организации – профессиональной второй инструмент. Относительно российских компаний: они часто принимают решения не использовать относительно сложные (ARIS Toolset) и дорогостоящие программные продукты, а производить описание дешевыми доступными средствами [4]. Фактически, ознакомившись с нотациями, их можно воспроизвести с помощью MS Word'a. Главное, чтобы то, что получится, было понятно всем, участвующим в работе над проектом, сотрудникам, руководству. Иногда простое описание ручкой на бумаге будет более эффективно... Здесь следует также отметить, что в отечественной практике есть два подхода к выделению процессов. Их можно сегментировать с учетом организационной структуры (что как раз часто и делается), а можно пытаться найти сквозные процессы. Второй подход требует высокой управленческой культуры и формального регулирования. В отечественной же действительности часто имеет место ситуация, когда в качестве предприятия, внедряющего реинжиниринг выступает либо компания с закостенелыми бюрократическими традициями, либо «вчерашние тусовочные фирмы» [1].

Итак, для успешного завершения проекта реинжиниринга необходимо учитывать ситуацию функционирования компании, детально анализировать организацию работы в

ней, увязывать изменения со стратегией фирмы (а иногда необходим и ее пересмотр). И всегда надо принимать во внимание такие факторы, как сложность управления человеческим ресурсом, понимание системного характера деятельности предприятия – факторы, влияющие на успех применения любого инструмента управления.

### Литература

1. *Елиферов В.Г., Репин В.В.* Бизнес-процессы: регламентация и управление – М.: Инфра-М, 2004.
2. *Забулонов А.Б.* Реинжиниринг: практические подходы к реорганизации // Менеджмент в России и за рубежом, 2002. – №1.
3. *Зуб А.Т., Локтионов М.В.* Системный стратегический менеджмент: методология и практика – М.: Генезис, 2001.
4. *Репин В.В., Елиферов В.Г.* Процессный подход к управлению: Моделирование бизнес-процессов – М.: РИА «Стандарты и качество», 2004.
5. *Nina McGarry, Tom Beckman*, Business Reengineering at a Large Government Agency Idea Group Publishing, 1999.
6. <http://management-magazine.ru/process/pr-mapping-03.html> Robert D. Boeringer, Process mapping and Reengineering Orion Development Group, 08.2003.
7. <http://www.bcg.com/publication-view.jsp?pubID=259&language=English> Jonathan L. Isaacs, Reengineering Bumps into Strategy, The Boston Consulting Group, Inc. 1994.

## Государственное регулирование рынка недвижимости

*Цицина Ольга Анатольевна*

*аспирантка факультета государственного управления*

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия*

*e-mail: Olga\_Zarayskaya@mail.ru*

Рынок недвижимости не только один из основных финансовых инструментов экономики современной России, но и серьезная составляющая общемирового рынка недвижимости, доля, вес и интерес к которому во всем мире постоянно растут. Преодолев два кризиса 1994 и 1997 годов, рынок недвижимости России вышел на новый уровень и на современном этапе гармонично вписывается в мировую рыночную экономику.

Государственное регулирование рынка недвижимости осуществляется следующими путями: 1. Путем прямого вмешательства, то есть прямое административное управление; 2. Путем косвенного воздействия, то есть, используя экономические методы управления рынком недвижимости.

Более подробно хотелось бы остановиться на государственных целевых программах, оказывающих непосредственное влияние на рынок недвижимости. Например, в последние годы широкое распространение, особенно в Москве, получили программы «Молодой семье – доступное жилье» и «Социальная ипотека». Москва в числе 47 других российских регионов, приступивших в 2002 году к реализации программы «Молодой семье – доступное жилье», выделила на ее реализацию почти четыре миллиарда рублей – больше, чем кто бы то ни было. На эти деньги строится жилье для молодых семей – очередников, изъявивших желание принять участие в Программе. Целью программы является улучшение жилищных условий молодых семей, увеличение рождаемости и закрепление молодых кадров в бюджетных организациях города. Программа рассчитана на активное участие молодых граждан в решении своих жилищных проблем в условиях первоначальной помощи со стороны города. В программе удачно сочетаются рыночные и социальные механизмы приобретения жилья. Город предлагает молодым очередникам безвозмездные субсидии, продажу квартир с рассрочкой платежа на 5 лет, коммерческий наем. Участники программы «Молодой семье – доступное жилье», заключившие договор коммерческого найма, как правило, очередники с большим стажем: почти половина из них состояла на учете как нуждающиеся в улучшении жилищных условий более 10 лет. В дальнейшем планируется, что программа «Молодой семье – доступное жилье» будет рассчитана не только для очередников, но и для других категорий молодежи.

Кроме того, в Москве и некоторых других крупных городах реально стартовала программа социальной ипотеки. Цель протекционистской программы социальной ипо-

теки – повысить шансы на покупку квартиры для столичных жителей со скромными доходами и разгрузить городскую жилищную очередь. С помощью этой программы люди с доходами порядка 600–700 долл. в месяц на семью могут позволить себе купить квартиру. Квартиры продаются очередникам по себестоимости – 700–800 долл. за квадратный метр, фактически за полцены. Другим достоинством социальной ипотечной программы является то, что покупатели получают рассрочку в выплате по кредиту. Низкий уровень ежемесячных кредитных взносов достигается при помощи рассрочки до 30 лет под 10,5% годовых. Можно купить однокомнатную квартиру за 760 тысяч рублей (около 27 тысяч долл.). При рассрочке в 3 десятка лет человек будет платить всего 4866 рублей (порядка 170 долл.) в месяц. Даже с учетом процентов это почти в 2 раза ниже рыночной цены. Участникам программы не нужно вносить первоначальный взнос, который в коммерческом банке достигает от 10 до 30% стоимости квартиры. Чтобы участвовать в льготной ипотеке, человек должен иметь штамп о московской прописке, поставленный в паспорт не менее 10 лет назад, справку о «белой» зарплате не менее 600–700 долл. и документ о том, что он числится в очереди на жилье. Но, несмотря на широкое распространение вышеуказанных программ, в Москве и многих других российских городах жилищная проблема не теряет своей злободневности.

Важным направлением государственного регулирования рынка недвижимости является финансово-кредитное регулирование. Основными целями такого регулирования являются: содействие организованному развитию рынка недвижимости на основе интенсивного привлечения частных инвестиций, а также возможность использования недвижимого имущества в качестве объекта финансовых вложений. Наиболее важная задача, реализуемая в ходе достижения этих целей, заключается в создании инфраструктурной системы привлечения финансовых средств. Основными элементами такой системы являются развитый рынок ипотечных кредитов и эффективный механизм государственной поддержки и стимулирования инвестирования в недвижимость.

В нашей стране в период становления рыночных отношений существуют объективные причины, не позволяющие развивать отечественный рынок в полной аналогии с успешным западным опытом. Наиболее существенным является тот факт, что высокий уровень инфляции в сочетании с низкой заработной платой привели к тому, что у большинства населения отсутствуют возможности и стимулы для сбережения и увеличения своего капитала. Формированию и развитию вторичного рынка должна способствовать более четкая регламентация использования недвижимости и внедрение более совершенных (эффективных) способов заключения сделок с недвижимой собственностью. Одним из таких способов является система государственной кадастровой регистрации прав на недвижимое имущество. Основной целью внедрения такой системы является реализация четких и ясных правил совершения сделок с недвижимостью, использования и ограничение использования недвижимой собственности.

Отличительной особенностью развития рынка недвижимости в последние годы является его ориентация на более состоятельных потенциальных участников, и отсутствие финансового механизма, стимулирующего активность рынка и увеличение объема сделок. Очевидно, что уровень развития рынка недвижимости является зависимой величиной от показателей общеэкономического развития государства и мероприятия по созданию инфраструктуры долгосрочного инвестирования в сфере недвижимости могут способствовать решению многих экономических проблем. Так, назрела острая необходимость принятия законодательной основы ипотечного кредитования, которая позволит направить значительные объемы денежных средств в жилищное строительство. В промышленном секторе экономики недвижимое имущество, оформленное в виде залога будет являться стимулом привлечения дополнительных денежных средств и развития производства. Кроме того, развитие института ипотеки будет иметь позитивное значение для банковской системы так как в современных условиях нестабильности фондового рынка и невысокой надежности кредитных операций банковский сектор получает четко оговоренный механизм возврата собственных средств. Также к наиболее традиционным мерам финансово-кредитного регулирования рынка недвижимости относятся следующие: обеспечение ликвидности ипотечных банков, обязательное хранение определенной части привлеченных ими средств в центральном банке, контроль за объемом кредитных операций и эмиссией ценных бумаг и т. д.

Таким образом, несмотря на создание необходимых правовых основ и достаточной нормативной базы в жилищной сфере, разработку государственных целевых программ и реформирование жилищно-коммунального хозяйства, государственное регулирование рынка недвижимости осуществляется не в должной мере и на недостаточном уровне. В связи с этим хотелось бы внести предложения о принятии различных программ и подпрограмм: для учителей, врачей, социальных работников и т.д. Помочь людям в решении их жилищных проблем могли бы активно развивающиеся сейчас механизмы ипотечного кредитования. Следует способствовать активизации развития таких форм внебюджетного строительства, как строительные сберегательные кассы и жилищно-строительные кооперативы как наиболее доступные способы улучшения жилищных условий.

**Вопросы подготовки, переподготовки и повышения квалификации  
глав вновь образованных муниципальных образований**

**Федосеева О.В.**

*аспирант ИГУ*

*Братский государственный университет, г. Братск Иркутской обл.*

*E-mail: olga.f@mail.ru*

Современный этап реформирования местного самоуправления в России характеризуется множеством противоречий и сложностей. Не случайно в сентябре прошлого года депутаты Госдумы приняли во втором, а затем и в третьем, окончательном чтении поправки в закон о реформе местного самоуправления в России. Поправки предусматривали, что муниципальная реформа должна начаться с 1 января 2006 года, но до 2009 года регионы смогут по своему усмотрению передавать полномочия вновь созданным муниципалитетам. За это время, как на региональном, так и на федеральном уровне необходимо решить ряд вопросов, связанных с практическим осуществлением преобразований, среди которых не последнее место занимает вопрос обеспечения муниципальной службы высококвалифицированными кадрами. «Приходится согласиться, с мнением большинства экспертов, что профессиональная готовность к решению задач муниципального управления большинства служащих не соответствует профессиональным требованиям, даже без учета инновационной составляющей.»

Отдельно следует сказать о главах местных администраций. В системе муниципальной службы они занимают высшие выборные должности категории А, следовательно возможно и необходимо оценивать их профессиональные качества и соответствие занимаемой должности как и любого представителя муниципальной службы.

«В 1991 г. чтобы обеспечить приток на руководящие должности в местном аппарате компетентных реформаторски настроенных кадров Съезд народных депутатов РФ временно, на год, предоставил право назначения высших должностных лиц местной администрации Президенту России непосредственно или главам администрации краев и областей.» Это было спорное решение, расцененное многими как уход от истинной демократии, отстранение народа от народовластия.

Сегодня глава местной администрации – должность выборная. Он может избираться на муниципальных выборах, либо представительным органом муниципального образования из своего состава (ч.4 ст. 36, 131-ФЗ).

В исследованиях и статьях, посвященных проблемам кадрового потенциала муниципальной службы, вопросам подготовки и переподготовки кадров местного самоуправления речь, как правило, идет о муниципальных служащих вообще и не делается какого-либо акцента на личности главы местной администрации в частности.

В федеральном законе «Об основах муниципальной службы в Российской Федерации» предусматриваются квалификационные требования к муниципальным служащим, которые определяются на уровне субъекта Федерации (ст.20, п.2, 8-ФЗ). Это могут быть требования к уровню профессионального образования с учетом группы специализации должностей, к уровню правовых знаний применительно к исполнению соответствующих должностных обязанностей и другие. И если говорить о муниципальных служащих, занимающих не выборные должности, то совершенно понятно, что их наем, продвижение

по службе и повышение квалификации должны осуществляться в соответствии с этими требованиями. Однако, если речь идет о главах муниципальных образований, то в этом случае применение на практике указанных в законе требований затрудняется. Это связано прежде всего с тем, что нанимателем главы муниципального образования по сути является население, которое выбирая руководителя местной администрации тем самым реализует свое право на самоуправление и делегирует ему полномочия по решению местных вопросов. Судя по результатам некоторых местных выборов среди прочих субъективных факторов, влияющих на выбор конкретного избирателя такие показатели как уровень правовых знаний или диплом по специальности «Государственное и муниципальное управление» не всегда являются основными. Также не всегда у избирателей есть возможность осуществлять выбор из нескольких достойных с профессиональной точки зрения кандидатур. Последнее особенно актуально для сельской местности, где люди с экономическим, юридическим, управленческим, да и просто высшим образованием редкость. Таким образом, на должности глав муниципальных образований зачастую приходят люди во всех отношениях достойные, но не имеющие достаточной квалификации, чтобы эффективно выполнять свои профессиональные обязанности.

Особенно остро эта проблема ощущается сейчас, в период реформирования местного самоуправления. В связи со вступлением в силу нового закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» 131-ФЗ на территории страны появилось множество новых муниципальных образований, во многих из которых на сегодняшний день уже приступили к работе вновь избранные руководители администраций и члены представительного органа власти. Значительная часть новых муниципальных образований – это сельские поселения.

«Институт проблем региональной экономики РАН в 2001г. определил, что только 3% работников местных органов власти в России имеют базовое профильное образование в избранной деятельности.» Недавнее социологическое обследование, проведенное социологической лабораторией Братского государственного университета, объектом которого стали главы вновь образованных муниципальных образований северных территорий Иркутской области показало, что высшее образование в сфере государственного и муниципального управления не имеет ни один из опрошенных. Однако при этом руководителей с высшим экономическим и юридическим образованием 11,5%. Имеют высшее образование 44% респондентов. Наиболее широко представленной группой среди имеющих высшее образование являются представители технических специальностей. При этом следует отметить, что среди участвовавших в обследовании мэров, из тех, кто имеет высшее образование, 31,8% не имеют опыта работы в сфере местного самоуправления. Таким образом ситуация с уровнем профессионализма кадров местного самоуправления выглядит не лучшим образом.

В связи с приведенными выше фактами можно сделать вывод, что одним из актуальнейших вопросов для нынешнего переходного периода реформы местного самоуправления является вопрос подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров местного самоуправления вообще и глав вновь образованных муниципальных образований со статусом городских и сельских поселений в частности.

### **Модели местного самоуправления (новый взгляд)**

**Филиппов Антон Сергеевич.**<sup>13</sup>

*студент V курса*

*Кемеровский государственный университет, Кемерово, Россия*

*E-mail: filippov42@yandex.ru*

На сегодняшний день существует большое количество классификаций моделей местного самоуправления. Однако, на наш взгляд, они не являются исчерпывающими и не

---

<sup>13</sup> Автор выражает признательность доценту, к.и.н. Шиллеру В.В. за предоставления личного архива.

отражают всего разнообразия форм организации власти на местном уровне. Детально проанализировав все существующие формы местного самоуправления, мы предлагаем дополнить ставшие уже классическими модели (Англосаксонской, Континентальной, Смешанной, Социалистической) и местного самоуправления рядом малоисследованных систем организации местной власти (Постсоциалистической и Предковой).

Все многообразие форм функционирования местных органов власти можно свести к следующим моделям, для которых характерны свои особенности.

1. **Англосаксонская** – модель в настоящее время распространена в Великобритании, США, Канаде, Австралии, Индии, Новой Зеландии. В целом она характеризуется следующими чертами: а) значительная свобода действий в сферах, связанных с жизнеобеспечением населения; б) широкая социальная база процессов принятия решений и управления; в) ограниченное вмешательство государства в деятельность органов местного самоуправления; г) широкие возможности и права в вопросах финансовой и хозяйственной самостоятельности; д) снижение роли государства в предоставлении финансовой поддержки органам местного самоуправления.

2. **Континентальная** – модель в настоящее время распространена в странах Европы (Франция, Италия, Испания, Бельгия), в большинстве стран Латинской Америки, Ближнего Востока и франкоязычной Африки. Главной особенностью данной модели местного самоуправления является сочетание местного самоуправления и местных администраций (органов государственной власти местного уровня), выборности и назначаемости. Континентальная модель местного самоуправления характеризуется следующими чертами: а) строгой иерархией в системе управления, в которой местное самоуправление является нижестоящим звеном по сравнению с вышестоящим – государственной властью; б) чёткая регламентация функций органов местного самоуправления и местных администраций; в) ограниченная автономия местного самоуправления, наличие на местах специальных государственных уполномоченных, контролирующих деятельность органов местного самоуправления.

3. **Социалистическая** – данная модель местного самоуправления, в настоящее время распространена в странах с социалистическим режимом (Куба, Китай, КНДР, Вьетнам).

Особенностью данной модели местного самоуправления является то что, органы местного самоуправления функционируют в системе органов государственной власти. Т.е. любой совет, начиная с самого низового звена, – сельского, поселкового совета – является органом государственной власти.

Данная модель местного самоуправления характеризуется следующими чертами; а) единовластие представительных органов снизу доверху; б) жесткая централизация системы представительных и исполнительных органов; в) четкая выстроенная сетка подчинённости и подконтрольности всех звеньев власти; г) мощная социальная поддержка местного населения финансируемая из центра; д) отсутствия финансовой базы, а отсюда и финансовой самостоятельности органов местного самоуправления; е) матрица местного самоуправления является универсальной, и внедряется без изменений, органами государственной власти по всей стране вне зависимости от специфики данной территории.

4. **Смешанная** – модель получила своё распространение в Германии, Австрии, Японии, России, Казахстане, Белоруссии. Особенностью данной модели местного самоуправления является соединение черт 3-х основных моделей местного самоуправления – Англосаксонской, Континентальной и Социалистической.

Данная модель характеризуется следующими чертами; а) значительная свобода действий в сферах, связанных с жизнеобеспечением населения, проживающего на данной территории; б) широкая социальная база процессов принятия решений и управления; в) широкие возможности и права в вопросах финансовой и хозяйственной самостоятельности; г) мощная социальная поддержка местного населения.

5. **Постсоциалистическая** – модель получила своё распространение в Узбекистане, Азербайджане, Украине, Грузии. Особенностью данной модели местного самоуправления является несоблюдением основных юридических черт заявленной в данной модели, т.е. практическое несоблюдение тех норм, которые прописаны юридически.

Юридически заявленные черты те же самые что и у смешанной модели. Однако в практике, заявленные юридические черты не осуществляются и на практике реализуются следующие черты: а) отсутствия финансовой базы, а отсюда и финансовой самостоя-

тельности органов местного самоуправления; б) отсутствие демократических выборов в органы местного самоуправления; ограниченная автономия местного самоуправления; г) Наличие на местах негласных специальных государственных уполномоченных, наблюдающих за деятельностью органов местного самоуправления.

6. **Предковая** – модель получила своё распространение (вернее сохранилась) у коренных народов всех стран, среди них США, Канада, Россия, Новая Гвинея, Африка.

Особенностью данной модели местного самоуправления является то, что она не существует самостоятельно, а существует в рамках других моделей местного самоуправления.

Данная модель местного самоуправления характеризуется следующими чертами: а) территориальные рамки присутствия данной модели довольно малы и, как правило, являются изолированными; б) отсутствие выборности ряда «должностей» из-за коренной передачи их по наследству или приемникам; в) отсутствие разделения исполнительной, законодательной, и судебной ветвей власти; г) коллегиальное (совместное) принятие решения; д) согласование со сверхъестественными силами при решении многих вопросов.

В последнее время данная модель местного самоуправления получила большое распространение среди сектантских общин, хотя, необходимо отметить, что сектантские общины помимо черт, присущих предковой модели, имеют свои особые черты.

Данная классификация, как нам представляется, охватывает широкие сферы деятельности органов местной власти как в географическом, так и в политическом плане, отражая, таким образом, все многообразие форм организации и функционирования органов местного самоуправления в мире. Важной особенностью данной классификационной схемы выступает учет опыта построения системы местного самоуправления в странах с большим влиянием традиционных структур и форм организации общественной жизни.

#### Литература.

1. Шиллера В. В. (2003) Личный архив.
2. Практика организации местного самоуправления в Зарубежных странах. (1990) Исторический обзор. Т.
3. Filippov A.S, Chetoshnikov S.G. (2005) Becoming of local self-governing's democratic model in Russia // Современные наукоемкие технологии, М. №1.
4. <http://municipalkg.narod.ru> (Муниципальные системы зарубежных стран)
5. <http://polit.mezhdunarodnik.ru> (Аксенова Е.О. (2001) Сравнительный анализ моделей территориальной организации местного самоуправления).

#### Особенности политической социализации в современной Франции.

*Юстицкая Наталья Сергеевна*

*аспирантка факультета государственного управления*

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия*

*E-mail: U-N-A@mail.ru*

На сегодняшний день процесс политической социализации гораздо более изучен, чем на заре исследовательского интереса к данной проблематике в 1970-х гг., однако предстает более сложным, чем тридцать с лишним лет назад. Политическая социализация, понимаемая как совокупность механизмов и процедур формирования и передачи индивидуальных систем репрезентаций, мнений и политических аттитюдов, широко исследована в части первичной политической социализации, касающейся детей и подростков в возрасте 7–14 лет, в то время как вторичная социализация взрослых охвачена в меньшей степени.

Современные исследования европейских ученых не только поставили цель пересмотреть ранние концепции политической социализации, но и наметить новые направления ее изучения. В рамках последней тенденции происходит отход от консенсусной концепции политической социализации, уделяется большее внимание роли «социализуемого», переоценка значимости семейного воспитания, анализ влияния контекста на процесс социализации, интерес к эффекту первичной политической социализации на дальнейшее политическое поведение.

В отличие от первых ученых-функционалистов (Г. Алмонд, С. Верба), рассматривавших политическую социализацию как механизм воспроизводства общественных процессов, как основу «вертикальной стабильности», современные французские ученые во главе с П. Бурдые полагают, что политическая социализация является эффективным субститутом физического принуждения, гарантируя легитимность власти на основе формируемых убеждений и моделей поведения.

Конечной целью политической социализации является интеграция индивидуума в различные социальные общности посредством конструирования его социально-политической идентичности. Последняя, в свою очередь, четко разделяется на национальную, или гражданскую, идентичность, которая наследуется, и идеологическую, которая формируется на основе рационального выбора и в контексте определенных социальных взаимодействий. Так, интерактивная концепция приходит на смену бихевиоризму и функционализму.

В рамках первичной социализации большую роль стал играть институт семьи. Как известно, во Франции уровень приверженности политическим партиям в целом очень высок. Особенно ясно прослеживается граница политических предпочтений между левыми и правыми силами. Согласно исследованиям, проведенным в конце 1980-х г.г. французскими учеными<sup>14</sup>, политические предпочтения родителей являются ключевым фактором политического самоопределения детей и подростков.

<p>Фактор №1 <b>Интерес родителей к политике</b></p>	<p>Сильный интерес: уровень воспроизведения 74% Слабый интерес: уровень воспроизведения 31%</p>
<p>Фактор №2 <b>Приверженность родителей политическим силам</b></p>	<p>Родители – коммунисты: 48% детей придерживаются левых убеждений; Родители – социалисты: 42% детей придерживаются левых убеждений; Родители – сторонники Национального Фронта: 47% детей придерживаются правых убеждений; Родители – сторонники UDF или RPR: 36% детей придерживаются правых убеждений.</p>
<p>Фактор №3 <b>Однородность политических убеждений родителей</b></p>	<p>Оба родителя придерживаются левых убеждений: уровень воспроизведения 48% Оба родителя придерживаются правых убеждений: уровень воспроизведения 44%</p> <p>Родители придерживаются разных точек зрения: уровень воспроизведения в пользу левых 17% уровень воспроизведения в пользу правых 13%</p>
<p>Фактор №4 <b>Очевидность предпочтений родителей</b></p>	<p>Дети знают о том, что их отец или мать отдают предпочтение: – левым: 58% и 59% уровень воспроизведения – правым: 50% и 51% уровень воспроизведения</p> <p>Дети не знают о том, что их отец или мать отдают предпочтение левым или правым. Уровень воспроизведения 28% и 26%.</p>



Семья как агент социализации также более изучена на данный момент, чем другие, коим является, к примеру, школа. Однако родители только тогда успешно передают детям свои политические мнения, когда они не только ясно заявлены, но и соотносятся с общим направлением эволюции общественных ценностей. В настоящее время особенно возрастает влияние СМИ на политические настроения общества и не только во время предвыборных кампаний. Ежедневно дети получают большой объем информации, которая, тем не менее, не вовлекает их во взаимодействие в отличие от школьной программы. В такой ситуации растет осведомленность детей о мире политики, но снижается их интерес к данной сфере.

Еще один важный элемент политической социализации, которому на ранних этапах изучения не уделялось должного внимания, это контекст. Применительно к политической социализации понятие контекста, при отсутствии должного теоретического обоснования, остается достаточно приблизительным. Оно предполагает с одной стороны особые обстоятельства («веяние времени»), а также определенные характеристики общества, такие как культурные традиции, уровень экономического развития, социальный и этнический состав общества, политическую историю.

Французские ученые Е. Дюпуарье и А. Першерон делают первые выводы о влиянии контекста на политическую социализацию: контекст имеет тем большее значение, чем менее ясно определена политическая идентичность.

### **Проблемы диагностики профессионального развития государственных и муниципальных служащих Ставропольского края**

***Ясинская Ирэна Александровна***

*сотрудник*

*Филиал ФГОУ ВПО «Северо-Кавказская академия государственной службы» в  
г. Пятигорске, Пятигорск, Россия*

*E-mail: irenaya@yandex.ru*

Диагностика профессионального развития государственных и муниципальных служащих является актуальной задачей в условиях административной реформы, т.к. позволяет выявлять «узкие места» в системе профессионального развития и намечать пути ее совершенствования. Однако, существует ряд проблем в этой сфере, не позволяющих применять эту технологию эффективно и адекватно современной социально-экономической и политической среде.

Анализ опыта диагностики профессионализма государственных и муниципальных служащих позволил выделить ряд общих проблем, а также частных – характерных для государственной и муниципальной службы Ставропольского края<sup>15</sup>.

К общим проблемам мы относим:

1. Сбор необходимой информации о состоянии показателей уровня профессионального развития служащих. Важное место здесь занимает проблема качества, достоверности этой информации. Особенно это относится к управленческим кадрам, поскольку их деятельность очень многообразна и предполагает разные виды компетентности: управленческую, социальную, психолого-педагогическую [1].
2. Формирование определенного идеального эталона деятельности для сравнения.
3. Влияние субъективного фактора в принятии решения о постановке диагноза. Данный парадокс известен в практике управления, его удачно прокомментировал С. Бир «В ситуации высокой точности измерений всегда существует искажающее влияние субъекта измерений – «человека» [2].

---

<sup>14</sup> Percheron, A. (1989) Peut-on encore parler d'héritage politique? // Idéologies, parties politiques et groupes sociaux // Presses de la FNSP

<sup>15</sup> Автором в рамках диссертационного исследования было проведено анкетирование 310 государственных и муниципальных служащих Ставропольского края.

Одной из наиболее сложных проблем профессиональной диагностики, является диагностика творческих способностей. Это связано со сложностью формирования теоретической модели, позволяющей описать всю систему качеств творческой личности и выработки надежных критериев творческой продуктивности [3].

Проблема применения методов диагностики также является весьма актуальной. Использование средств и методов диагностики требует специальной подготовки, которой, к сожалению, слабо владеют государственные и муниципальные служащие, применяющие процедуры профессиональной диагностики. Наряду с обозначенными трудностями, а они, как видно из анализа, являются общими для диагностики профессионализма вообще, существуют и частные проблемы, характерные для диагностики профессионального развития государственных и муниципальных служащих Ставропольского края.

Чаще всего в практике деятельности органов государственного и муниципального управления в качестве диагностики профессионализма служащих выступает технология аттестации кадров, которая производится в соответствии с законодательством РФ и Ставропольского края. Аттестация чаще всего носит формализованный характер, отражающий в документальном виде обоснование для решений по поводу занятия должностей, продвижения по карьерной лестнице, увольнения или перевода. Это характерно в большей мере для органов местного самоуправления.

Актуальной проблемой является фрагментарное владение диагностическими методами, что ведет не только к снижению эффективности данной процедуры, но и высокому субъективизму диагностики. Такого рода проблема влечет за собой другую – выбор форм и методов обучения и повышения профессионализма служащих не всегда соответствует реальной потребности того или иного работника организации и ее специфики деятельности.

Еще одной немаловажной трудностью является следующая. Диагностика управления профессиональным развитием служащих должна отражать несколько целей: административную, информационную и мотивационную. Однако, наше исследование показало, что диагностика выполняет лишь административную функцию и отчасти иногда информационную, но ни в коей мере не мотивационную, т.к. повышение профессионализма служащих не несет за собой ощутимых вознаграждений как материального, так и морального характера. В связи с этим, работники не осознают потребность в развитии профессионализма путем обучения на курсах повышения квалификации, участия в научно-практических мероприятиях и других формах развития профессионализма.

Таким образом, подводя итог вышесказанному, очевидно, что существуют существенные проблемы диагностики профессионального развития государственных и муниципальных служащих, носящие как общий, так и частный характер. Процедуры диагностики в органах государственного и муниципального управления не только не развиты в должной мере, но и сами служащие не осознают актуальности и необходимости их использования. В связи с этим остро стоит проблема обучения навыкам проведения диагностики профессионального развития, а также создания механизма увязки профессионального развития служащих и решениями, принимаемыми по карьерному продвижению, мотивации и т.д.

### Литература

1. Алиева С.В. Креативное образование управленческих кадров в высшей школе. – Ростов-н/Д – Пятигорск: Изд-во СКАГС, 2004.
2. Бир С. Мозг фирмы. – М.: Радио и связь, 1994.
3. Психолого-педагогические технологии развития профессионального мастерства кадров управления. – М.: Изд-во РАГС, 1997.