МЕЖВУЗОВСКИЙ СБОРНИК НАУЧНЫХ ТРУДОВ

ЭКОНОМИКА И СОЦИУМ:

современные модели развития

Выпуск № 2

МЕЖВУЗОВСКИЙ СБОРНИК НАУЧНЫХ ТРУДОВ

ЭКОНОМИКА И СОЦИУМ:

современные модели развития

ВЫПУСК 2

Москва
Издательский Дом «Наука»
2011

УДК 316.3:330.34
ББК 65.050+65.052+65.26+65.9(2Рос)
Э 40

Научно-редакционный совет:

Комков Н.И. – д.э.н., профессор, главный редактор
Лясников Н.В. – д.э.н., зам. главного редактора
Дудин М.Н. – к.э.н., зам. главного редактора
Евдокимова С.Ш. – к.с.н., зам. главного редактора
Конюховский А.А. – к.э.н., с.н.с., научный редактор
Балабанов В.С. – д.э.н., профессор
Быков М.Ю. – к.воен.н., профессор
Журавлев Г.Т. – д.э.н., д.ф.н., профессор
Екатеринославский Ю.Ю. – д.э.н., профессор (Канада)
Камилов М.-К.Б. – д.э.н., профессор (Республика Дагестан)
Катульский Е.Д. – д.э.н., профессор
Красниковский В.Я. - к.э.н., доцент
Секерин В.Д. – д.э.н., профессор
Шеметов В.В. – д.э.н., профессор (США)
Яхъяев М.А. – д.э.н., профессор

ISBN 978-5-9902332-9-4
ISBN 978-5-9902331-9-5

© Коллектив авторов, 2011
© ИД «Наука». Оформление, 2011

СОДЕРЖАНИЕ

Гусев Ю. Н.
Роль повышения ликвидности в деятельности
международного финансового центра 5

Беляев М. К.
Стратегическое планирование предпринимательских структур
– ретроспективный анализ основ теории 13

Пирумова Ю. А.
Отечественные ученые о государственности 23

Ситнова И. В.
Политическое общество как многообразие «групп интерессов» 35

Евдокимова С. Ш., Щербакова А. С., Красниковский В. Я.
Взаимосоответствие управления организацией
и организационно-культурного фактора 43

Лихачева Т. Л.
Современное состояние профессионального образования за рубежом:
структурно-содержательный анализ 51

Калинина Е. В.
Государственная политика по поддержке
молодежного предпринимательства 61

Курбангулова Е. А.
Устойчивость семьи в современных условиях
глобальных социокультурных изменений 66

Лунёва О. С.
Концепции постмодерна в анализе основных тенденций развития
современной российской системы здравоохранения 74

Козлова Е. А.
Компьютеризация в современной России 80

Кулютина Ю. И.
Трудовая миграция: изменения в трудовом законодательстве 85

Иванова Л. В.
Некторые аспекты реформирования системы МВД России 90

Рауф Теймурхан оглы Рзаев
Сущность языковой культуры 99

Терентьева А. Д.
Влияние корпоративной культуры на устойчивость организации:
социолого-управленческий аспект 104

Щербакова А. С.
Опыт изучения социального капитала и организационной культуры
в организационно-управленческом контексте 116

Пропедевтика диссертационной работы

Беляев М. К.
Повышения конкурентоспособности
предпринимательских структур на основе
совершенствования методов стратегического планирования 127

Кузнецов А. В.
Стратегическое управление организационно-
экономической устойчивостью
предпринимательских структур в условиях изменяющейся среды 133

Кузьмин М. Ю.
Совершенствование управления предпринимательскими структурами
на основе разработки и принятия управленческих решений 139

Лавренова А. А.
Обеспечение конкурентоспособности
предпринимательских структур на основе франчайзинга 146

Панков С. В.
Повышение качества систем управления как условие
конкурентоспособности предпринимательских структур 152

Радченко В. А.
Стратегическое развитие предпринимательских структур
на основе разработки интегрированного продукта 158

Трегубова Р. Д.
Совершенствование механизма управления
предпринимательскими структурами на основе
соревновательной системы стимулирования 164

Ю. Н. Гусев,
кандидат экономических наук

Yu. N. Gusev,
Candidate of Economic Sciences

РОЛЬ ПОВЫШЕНИЯ ЛИКВИДНОСТИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕЖДУНАРОДНОГО ФИНАНСОВОГО ЦЕНТРА

WAYS OF INCREASING THE LIQUIDITY OF INTERNATIONAL FINANCIAL CENTER

Тенденции, наблюдаемые сегодня в сфере международных финансовых рынков, требуют от Российской Федерации определить свою позицию в отношении будущего финансовой системы страны. Развитие и укрепление своего финансового рынка, повышение его устойчивости и превращение его в центр притяжения для экономик соседних стран является одной из актуальных задач для России.

The trends observed today in international financial markets, demand from the Russian Federation to define its position on the future of the financial system.Development and strengthening of its financial market, increasing its stability and its transformation into a center of attraction for the economies of neighboring countries is an important challenge for Russia.

Ключевые слова: *ликвидность, финансовый рынок, валюта, валютно-кредитные отношения, денежно-финансовая система, нормативно-правовая база, международный финансовый центр.*

Key words: *liquidity, financial market, currencies, currency and credit relations, monetary and financial system, legal framework, an international financial center.*

Основной фактор успеха любого международного финансового центра заключается в создании ликвидности, то есть достаточной глубины первичного и вторичного рынков, обеспечиваемой широкой базой инвесторов и эмитентов.

Ранее уже было показано, что по уровню капитализации, числу списочных компаний, по объёмам торговли акциями российские биржи значительно отстают не только от ведущих глобальных финансовых центров, но также и от биржевых центров стран БРИК.

Кроме того, что российские биржи отстают по общему числу списочных компаний, в объёме торгов доминирует весьма ограниченная группа компаний. В структуре совокупных вторичных торгов на трёх основных российских фондовых биржах, включающих ФБ ММВБ, РТС (Классический рынок) и Санкт-Петербургскую биржу, основной объем операций приходится на акции сырьевых, электроэнергетических компаний и банковских компаний.

Как видно из рис. 1, в апреле 2011 г. доля акций 10 крупнейших эмитентов составила 90,4% суммарного оборота вторичных торгов акциями на российских биржах. При этом доля только двух эмитентов: Газпрома и Сбербанка достигала 59,3% совокупных вторичных торгов акциями.

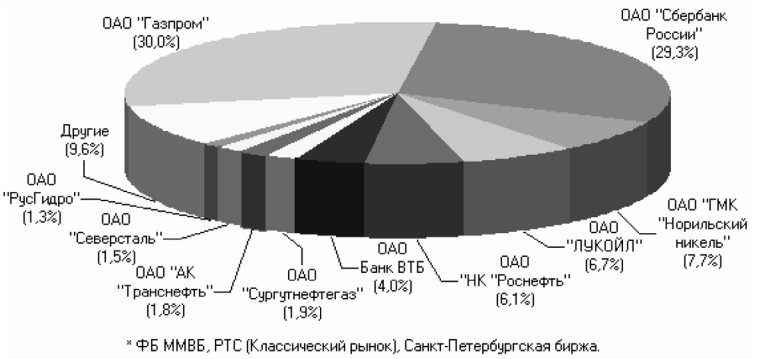


Рис. 1. Структура совокупных вторичных торгов акциями на российских биржах в апреле 2011 г.[1]

В структуре открытых позиций по фьючерсным контрактам в РТС, также доминирует весьма ограниченный список контракты (см. рис. 2). В структуре открытых позиций по фьючерсным контрактам на конец апреля

[1] Состояние внутреннего финансового рынка в апреле 2011 года. Центральный банк РФ. Доступно на Интернет: http://www.cbr.ru

2011 г. преобладали контракты на индекс РТС (43,6%), на курс доллара США к рублю (22,5%). Всего только на 8 ликвидных контрактов (индекс РТС, курс доллара США к рублю, акции Газпрома, акции Сбербанка, курс евро к доллару США, золото, акции Лукойла, серебро) приходилось 86,4% в суммарном объёме открытых позиций по фьючерсным контрактам в РТС на конец апреля 2011 г.

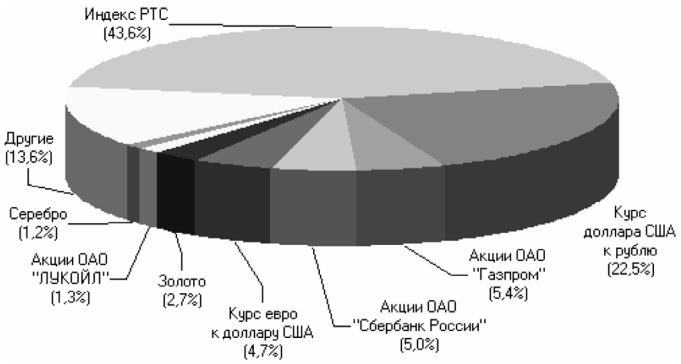


Рис. 2. Структура открытых позиций по фьючерсным контрактам в РТС на 29 апреля 2011 г. [1]

Опыт последнего десятилетия показывает, что вся государственная политика в финансовом секторе должна быть направлена на повышение национальных конкурентных преимуществ в этой сфере. В конечном итоге, все усилия в конкурентной борьбе, так или иначе, направляются на конкуренцию за ликвидность.

Если в ближайшее время действия государства не будут сформированы в качестве программы комплексного и целенаправленного повышения ликвидности национального финансового рынка, положение с долгосрочной ликвидностью в России не изменится в следующее десятилетие. Для интенсификации этого процесса необходимо провести ряд структурных изменений и сосредоточиться на определённых направлениях, часть из которых изложена ниже.

[1] Состояние внутреннего финансового рынка в апреле 2011 года. Центральный банк РФ. Доступно на Интернет: http://www.cbr.ru

Создание благоприятных условий для торговли иностранными ценными бумагами. Есть немало оснований полагать, что наиболее крупным потенциальным источником долгосрочных финансовых ресурсов в ближайшее десятилетие будет оставаться иностранный инвестор.

Интенсивная организованная торговля иностранными ценными бумагами – неотъемлемое свойство любой развитой экономической и финансово-кредитной системы и главная отличительная черта, предопределяющая звание глобального финансового центра.

Например, вопрос об организации и стимулировании обращения иностранных финансовых инструментов приобретает все более актуальное значение в особенности для экономико-правовых систем, бывших до настоящего времени аутсайдерами в вопросах организованной торговли на фондовых рынках, к которым относится наша страна.

Появление в своё время российских депозитарных расписок (РДР) революции на российском фондовом рынке не произвело и не вызвало устойчивого спроса на них со стороны крупных инвесторов.

Положение на российском рынке стало меняться после принятия в апреле 2009 г. поправки к Закону «О рынке ценных бумаг». К сожалению, до сих пор ФСФР не утверждён перечень иностранных бирж, листинг финансовых инструментов на которых обладает оборотоспособностью и на территории России.

Использование средств предприятий реального сектора. В ближайшей перспективе сохраняются значительные возможности для более активного использования средств предприятий реального сектора, которые являются источником капитальных инвестиций и могут достигать 70% их общего объёма. Необходимо стимулировать следующие изменения структуры использования этих средств:

- во-первых, увеличивать объем инвестиций в модернизацию собственного производства, а также объем финансовых инвестиций в российские активы за счёт сокращения оттока капитала, в первую очередь, в части прямых инвестиций за рубеж (исключительно за счёт улучшения инвестиционного климата, включая меры налогового характера, меры по повышению уровня защиты собственности и т.д.);
- во-вторых, повышать вклад работодателей в пенсионное обеспечение работников через поощрение (в том числе мерами налогового характера) роста отчислений в накопительные и профессиональные (корпоративные) пенсионные системы.

В настоящее время финансирование инвестиций в основной капитал российских корпораций все в большей мере осуществляется с использованием возможностей фондового рынка. Проводя IPO и SPO на внутреннем и внешнем рынках, российские корпорации увеличивают собственный капитал. Хотя чаще всего полученные средства используются для финансовых инвестиций (в первую очередь, для финансирования слияний и поглощений), инвестиции в основной капитал прочно заняли второе место в структуре целей размещения акций в период 2006–2008 гг.

Вторым инструментом выступает долговое финансирование. Российские корпорации активно используют внутренний рынок корпоративных облигаций и рынок еврооблигаций для привлечения долгосрочных заёмных средств. Привлечение инвестиций на фондовом рынке имеет свои естественные ограничения, однако к настоящему моменту используется лишь малая часть тех возможностей, которые потенциально дают фондовые рынки российским корпорациям.

Следует отметить, что сложившаяся в большинстве российских обществ практика игнорирования выплат по акциям не способствует привлечению на рынок ценных бумаг портфельных инвесторов, заинтересованных в получении стабильных предсказуемых доходов. В конечном счёте, это лишает их мотивации участвовать в новых IPO, сдерживая тем самым развитие существенного источника «длинных денег».

Представляется целесообразным законодательно установить требование об обязательной выплате дивидендов по обыкновенным акциям акционерных обществ с преобладающим участием государства путём создания у них фонда выплаты дивидендов. Ежегодно общества должны отчислять в фонд выплаты дивидендов фиксированную долю от прибыли. Дивиденды могут составлять не менее 20% прибыли после налогообложения. Аналогичная практика существует в ряде стран с романской системой права, включая Португалию, Чили, Грецию и др. Нововведение позволит сформировать адекватную модель ценообразования на акции (в том числе через создание ОАО, в которые будут преобразованы нынешние госкорпорации), основанную на фактических результатах деятельности эмитентов, а также придаст стабильности фондовому рынку.

Для стимулирования притока средств частных инвесторов в российскую экономику требуется также уточнить функции институтов развития. Так называемые суверенные фонды кроме стимулирования социально-экономического развития также выполняют функцию долгосрочного накопления, страхования макроэкономических рисков и стерилизации избыточной ликвидности.

Поэтому с разделением Стабилизационного фонда на Резервный фонд и Фонд национального благосостояния необходимо более чётко разделить функции новых фондов. Представляется, что Резервный фонд, аккумулирующий приток нефтегазовых доходов, в части использования этих средств должен сосредоточиться на страховой функции.

Это означает, что расходование средств Резервного фонда должно происходить только на цели покрытия бюджетного дефицита и дефицита средств Пенсионного фонда в периоды неблагоприятной экономической и финансовой конъюнктуры. Хранение средств Резервного фонда должно осуществляться в иностранных активах (с целью исключения всех рисков, включая валютный), обладающих наивысшими характеристиками надёжности и ликвидности, а также в золоте. Фонд национального благосостояния в части притока средств должен сосредоточиться на развитии и накоплении. Используя средства Фонда национального благосостояния, может быть создан Национальный гарантийный фонд, в счёт имущества которого будут выдаваться поручительства по договорам займа, кредитным договорам и облигациям, заключаемым/выпускаемым в целях финансирования общественно-значимых инвестиционных проектов, а также поручительства в отношении других фондов и организаций (Агентства по страхованию вкладов; системы компенсационных фондов; гарантийных фондов субъектов федерации и т.д.), выполняющих функции стимулирования инвестиционного процесса.

Повышение роли государства как гаранта стабильности ликвидности фондового рынка. Среди первоочередных мер, направленных на кардинальное улучшение инвестиционного климата, остаются меры, направленные на стимулирование прямых вложений иностранных частных компаний и приход в Россию консервативных портфельных инвесторов (прежде всего, зарубежных пенсионных фондов).

Для этого необходимо увеличить ёмкость внутреннего рынка государственного долга в целях формирования эффективной структуры процентных ставок, обеспечить участников финансового рынка высоконадёжными ликвидными инструментами и расширить возможности управления макроэкономическими параметрами кредитно-денежного характера. Данная мера повысит устойчивость и эффективность внутреннего финансового рынка, что будет способствовать притоку консервативных инвестиций.

Другой важной мерой должно стать введение в практику эмиссии государственных и муниципальных ценных бумаг, выпускаемых в целях финансирования общественно-значимых проектов (доходные и/или инфра-

структурные облигации), что позволит существенно повысить уровень селекции таких проектов и создать эффективный контроль за использованием привлечённых средств.

За счёт средств Фонда национального благосостояния потребуется создать гарантийный фонд, поручительства которого будут распространяться на займы (в форме кредитов и в форме облигационных займов) частных предприятий, осуществляемые в целях финансирования модернизации производственных мощностей. Это позволит существенно повысить срочность таких займов и снизить процентную ставку по ним. В перспективе данный гарантийный фонд может пополняться за счёт внесения в него элементов национального богатства, вовлекаемых в рыночный оборот (земель, залежей полезных ископаемых и т.д.).

Ещё одной мерой станет формирование за счёт средств Фонда национального благосостояния государственного компенсационного фонда, средства которого могут использоваться в качестве гарантий по обязательствам частных компенсационных систем, что будет способствовать привлечению консервативных частных инвесторов.

Приход государства на фондовый рынок как гаранта стабильности даст возможность:

- существенно снизить риски при размещении в инструментах фондового рынка финансовых средств пенсионной системы, средств системы ипотечного кредитования, включения в оборот государственной недвижимости;
- обеспечить реализацию крупных инфраструктурных программ по развитию транспортной, энергетической, жилищно-коммунальной и социальной инфраструктур, реализуемых в формате государственно-частного партнёрства;
- обеспечить выпуск инфраструктурных облигаций, а также возможность инвестирования в такие облигации средств кредитных организаций, пенсионных накоплений, в том числе аккумулируемых Пенсионным фондом Российской Федерации, пенсионных резервов негосударственных пенсионных фондов и активов паевых инвестиционных фондов;
- создать рынок российского стратегического сырья, которое на мировом рынке должно продаваться за рубли, а цена на него должна формироваться в России;
- поддержать молодые высокотехнологичные, инновационные и венчурные компании и др.

Анализ достижений новых финансовых центров показывает, что при некоторых отличиях обстоятельств, повлиявших на результат, общей причиной взрывного успеха являются реальные целенаправленные действия и сильнейшая решимость государства провести реформу финансовой индустрии.

Библиографический список

1. Глазьев С.Ю. Развитие российской экономики в условиях глобальных технологических сдвигов. http://spkurdyumov.narod.ru/GlazyevSUr.htm
2. Миркин Я.М. Рынок ценных бумаг России: воздействие фундаментальных факторов, прогноз и политика развития. М.: Альпина Паблишер, 2002.
3. Шумилов В.М. Международное финансовое право: учебник. М.: Международные отношения, 2005.
4. Идеальная модель фондового рынка России на среднесрочную перспективу (до 2015 года). Дискуссионный материал. М.: НАУФОР, 2007. – С. 4.
5. http://www.gks.ru/

Ю. Н. Гусев,
кандидат экономических наук,
доцент Российской академии предпринимательства

e-mail: info@idnayka.ru

М. К. Беляев,
член Экспертного совета Института фондового рынка и управления (ИФРУ)

M. K. Belyaev,
Expert Council Member, Stock Fund and Management Institute (IFRU)

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ СТРУКТУР – РЕТРОСПЕКТИВНЫЙ АНАЛИЗ ОСНОВ ТЕОРИИ

STRATEGIC PLANNING OF ENTERPRISE STRUCTURES – THE RETROSPECTIVE ANALYSIS OF BASES OF THE THEORY

В статье представлено описание эволюции теории стратегического управления в зависимости от реальных потребностей предпринимательских структур. Автор связывает актуализацию стратегического управления предпринимательскими структурами на современном этапе развития с возросшей и обострившейся конкуренцией, научно-технической революцией, ускорившей обновление товаров, средств производства и производственных процессов. Умение предвидеть изменения в предпринимательской среде и эффективно адаптироваться к ним являются главным фактором рыночного успеха компании.

In article the description of evolution of the theory of strategic management depending on real requirements of enterprise st ructures is presented. The author connects actualization of strategic management by enterprise structures at the present stage of development with the increased and become aggravated competition, the scientific and technical revolution which has accelerated updating of the goods, means of production and productions. Ability to expect change in the enterprise environment and effectively to adapt for them are a primary factor of market success of the company.

Ключевые слова: *стратегическое планирование, конкуренция, глобализация, корневые компетенции, адаптивность компаний.*

Key words: *strategic planning, a competition, globalization, root the competence, adaptability of the companies.*

Необходимость осмысления стратегического планирования как функции стратегического менеджмента исторически связана с общественной необходимостью согласованных и скоординированных действий больших групп людей для достижения определенных целей. Родоначальниками теории стратегии, естественно, стали военные, а первым классическим трудом по стратегии считается древнекитайский трактат полководца

Сунь Цзы. Он был написан в IV в. до нашей эры [1]. Дальнейшие теоретические труды в течение длительного времени основном во многом повторяли и развивали идеи, заложенные Сунь Цзы в этом основополагающем трактате. При этом мысль исследователей вплоть до нашего времени практически не выходила за рамки управления войсками.

Некоторые базовые постулаты китайского полководца сохранились до нашего времени. Так, начиная с 1930-х гг. популярность (или своеобразный ренессанс) приобрела «теория непрямых действий» [2]. Согласно данной теории, основные усилия следует направлять на предугадывание, расшифровку наиболее вероятных действий противника и последующее расположению собственных порядков с таким расчетом, чтобы гарантировать себе победу. Таким образом, победа (то есть достижение цели) обеспечивалось еще до начала боевых действий.

Но если стратегия в военной области была востребована и в древние века и в средневековье, то предпринимательская среда ощутила необходимость в стратегических разработках лишь в XX веке. Ведь только к началу XX века сложились крупные предпринимательские структуры, объединявшие десятки тысяч людей и сотни предприятий. Одновременно изменились и рыночные условия – значительно обострилась конкуренция, в том числе международная, существенно дороже и сложнее стало производственное оборудование. В этих условиях ошибочные действия в руководстве компанией, а значит не самым эффективным действиям на рынке, могли привести (и приводили) к колоссальным скрытым потерям и прямым убыткам.

Теория поведения предпринимательских структур появилась, когда крупнейшие промышленные организации уже произвели захват национальных рынков и стояли на пороге раздела (а нередко и передела) мировых рынков. Исследования поведения крупнейших предпринимательских структур были подчинены целям государств, осознавших необходимость эффективного регулирования экономики в том числе в области противо-

[1] Малявин В.В. Китайская цивилизация. М.: Астрель, 2000. – С. 132. Более подробно о классических китайских теоретиках стратегий см.: Малявин В.В. Китайская военная стратегия. М.: АСТ, 2003.

[2] Hart B.H.L. Strategy. New York, Frederick A. Praeger, 1954. Русский перевод Гарт, Л.Б. Энциклопедия военного искусства. М.: АСТ, 1999.

действия диктату монополий [1]. Деятельность предпринимательских структур рассматривалась с позиций потребителей и государства в роли регулятора.

Первым поставил предпринимательскую структуры в центр своего исследования Г. Эмерсон. В работе «Двенадцать принципов производительности», изданной в 1911 г., им были сформулированы постулаты функционирования именно предпринимательской структуры. Среди положений, не потерявших свою актуальность до сегодняшнего дня, можно выделить:

- приоритет стратегических интересов развития компании над получением сиюминутной выгоды;
- постоянное отслеживание «цены роста» и отказ от амбициозных (и внешне красивых), но неэффективных проектов;
- вовлечение в процесс стратегического планирования не только высшего руководства, но и менеджеров среднего звена и ключевых специалистов линейного уровня;
- регулярный мониторинг появления (нередко еще на стадии идеи и лабораторного поиска) информации о новых продуктах, оборудовании и процессах производства [2].

В дальнейшем на протяжении почти полувека вопросы стратегического планирования развивались в основном практиками предпринимательской деятельности. Среди них были крупные предприниматели (Г. Форд [3], Ч. Слоун [4]), но в основном исследования проводились специализированными институтами, организованными при промышленных ассоциациях. Публикации академической науки [5] встречались не часто, но содержали весьма важные выводы о проблемах стратегического планирования концептуального характера. Однако, они не ставили своей целью разработку общей теории стратегического планирования в предпринимательских структурах, и тем более не содержали практических рекомендаций.

---

[1] Liefmann R. «Kartelle und Trusts und die Weiterbildung der volkswirtschaftlichen Organisation», 2. Aufl, 1910. (Лифман Р. Картели и тресты и дальнейшее развитие народнохозяйственной организации. 2-е изд., 1910).

[2] Эмерсон Г. Двенадцать принципов производительности. М.: Бизнес-Информ, 1997.

[3] Форд Г. Моя жизнь, мои достижения. М., 1922.

[4] По статье Андреева Н. О деятельности Ч.Слоуна. // Экономика&Бизнес. – 2010. – № 5.

[5] См., например, Bearle, A.A. and Means, G.G. The Modern Corporation and Private Property. Transaction Publishers, 1932; Barnard, C. The Function of the Executive. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1938; Wallace, D.H. Market Control in the Aluminum Industry. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1937.

На протяжении 1940–1950 гг. экономическая наука накапливала инструментарий для анализа важнейших вопросов функционирования предпринимательских структур – состава издержек, структуры рынков, диверсификации и вертикальной интеграции. К концу 1950-х гг. на основе частных эмпирических исследований и отдельных моделей уже начали ставиться и разрабатываться вопросы общей теории стратегического планирования [1]. Таким образом, в данный период был заложен научный фундамент для развития теории стратегического планирования предпринимательских структур.

Но реальное (ориентированное на практиков) развитие теории начинается с 1960-х гг. В этот период в связи с увеличением административного аппарата крупных американских, а затем и западноевропейских, предпринимательских структур возник и значительный круг персонала с функциями планирования. В тот же период завершилось послевоенное восстановление экономик западноевропейских стран, в результате чего возросла конкуренция, началась научно-техническая революция, насытившая рынок новыми товарами и процессами производства и ускорившая обновление товаров и оборудования. Соответственно, предпринимателями был предъявлен спрос на аргументированные и одновременно простые в использовании модели, облегчающие процесс формирования стратегических планов.

Именно тогда выходят в свет книги И. Ансоффа «Корпоративная стратегия» [2], П. Лоуренса и Дж. Лорча «Организация и ее окружение» [3], постулировавшие принципы анализа бизнес-среды для предпринимательских структур. В 1970 г. в США публикуется первый университетский учебник по корпоративной стратегии [4]. По сути, это означало окончательное признание нового направления. В тот же период появляется «матрица Бостонской консалтинговой группы» [5], на длительный период закрепившая стандарт стратегического анализа и его инструментария.

---

[1] См.: Penrose, E.T. The Theory of the Growth of the Firm. New York, Wiley, 1958.

[2] Ansoff I. Corporate Strategy: An Analytical Approach to Business Policy for Growth and Expansion. New York, McGraw-Hill, 1965.

[3] Laurence P.R., Lorsch J.W. Organization and Environment. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1967.

[4] Katz R.L. Cases and Concepts in Corporate Strategy. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1970.

[5] Boston Consulting Group. The product Portfolio Concept. Perspective 66. Boston: Boston Consulting Group, Inc., 1970.

В дальнейшем были учреждены первые специальные журналы, посвященные проблеме стратегического планирования (например, Long Range Planning), а существовавшие периодические издания (такие, как Journal of Business, Harvard Business Review) стали уделять большее внимание вопросам стратегии компаний.

На протяжении 1970-х гг. в области стратегического планирования разрабатывались три направления:

- технологии стратегического планирования [1];
- стратегии международных предпринимательских структур [2];
- построение крупных предпринимательских структур, включая вопросы организационной структуры [3].

Эти направления развивались параллельно, хотя уже в середине 1970-х гг. выявились значительные проблемы в практике стратегического планирования в крупных предпринимательских структурах: система стратегического планирования плохо работала при деятельности компаний на вновь осваиваемых рынках [4] и не работала при реализации крупных проектов [5]. Тем не менее, технологии стратегического планирования популяризировались и дорабатывалась в направлениях, требуемых предпринимателями [6].

Результаты работ были обобщены в ряде фундаментальных публикаций. После выхода книг типа «Стратегическое планирование – что каждый менеджер должен знать» [7] стало понятно, что внедрение систем стратегического планирования перестало давать прирост конкурентоспособ-

[1] Bower J.H. Managing the Resource Allocation Process. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1970; Andrews K.R. The Concept of Corporate Strategy. Illinois: Burr Ridge: Dow Jones-Irwin, 1974. Lorange P. and Vancil R.F. Strategic Planning Systems. Englewood Cliffs: Prentice Hall, 1977; Ackoff R.L. Redesigning the Future. New York: John Wiley and Sons, 1974.

[2] Vernon R Manager in the International Economy, 2nd Ed. , Englewood Cliffs: Prentice Hall, 1972.

[3] Mintzberg H. The Structuring of Organizations: A Synthesis of the Research. Englewood Cliffs, Prentice Hall, 1979.

[4] Steiner G.A., Schollhammer, H. Pitfalls in Multi-National Long-Range Planning. Long Range Planning, April 1975, pp. 2–12.

[5] Argenti J. Corporate Collapse. London: McGraw-Hill, 1976.

[6] Lorange P. Corporate Planning: An Executive Viewpoint. Englewood Cliffs: Prentice Hall, 1980.

[7] Steiner G.A. Strategic Planning: What Every Manager Must Know. New York: Free Press, 1979.

ности предпринимательских структур, и потребовался коренной пересмотр основных подходов.

В 1994 г. известный теоретик стратегического управления Г.Минцберг выступил с критикой традиционного представления о стратегии как о процессе планирования. В своей статье, а несколько позже в более развернутом и аргументированном виде в монографии [1] он доказывал, что традиционные методы стратегического планирования оказываются неэффективными в условиях быстрого изменения рынков и появления новых технологий, быстрого обновления товаров.

Действительно, около 1980 года наступил кризис господствовавших стратегических теорий. То есть существовавшие теории, отстав от реалий, перестали адекватно описывать сложившееся положение вещей и не давали удовлетворительного объяснения действительности. Однако, экономический спад 1980–1982 гг. в США сделал наглядным отставание американских предпринимательских структур в конкурентоспособности от японских компаний, подтвердил ригидность превалировавших систем стратегического планирования.

В этой связи в центр внимания западных предпринимателей выдвинулся опыт японских предприятий, их системы организации корпоративного управления и стратегического развития [2]. Началось массовое изучение опыта управления в японских корпорациях. В тот период вышла масса монографий и статей, посвященных «японскому чуду». Исследователи предполагали таким образом найти ответы на волновавшие американских и европейских предпринимателей вопросы [3]. Кроме того, имела место критика самой методологии разработки стратегий, вследствие чего практики предпринимательской деятельности начали сворачивать существовавшие системы стратегического планирования [4].

---

[1] Mitzberg G. The Rise and Fall of Strategic Planning. Prentice Hall, 1994.

[2] Среди наиболее заметных книг по данной тематике следует указать: Kagono T., Nonaka I., Sakakibara K., Okumara A. Strategic vs. Evolutionary Management. Amsterdam: North-Holland, 1985; Ohmae K. The Mind of the Strategist. New York: McGraw-Hill, 1982; Imai M. Kaizen: The Key to Japan Competitive Success. New York: McGraw-Hill, 1986; Pascale R.T., Athos A.G. The Art of Japanese Management, New York: Simon and Schuster, 1981; Abegglen J.C., Stalk G Kaisha, The Japanese Corporation. New York, Basic Books, 1985.

[3] Ouchi W. Theory Z: How American Business Can Meet the Japanese Challenge. Reading, MA: Addison-Wesley, 1981.

[4] Mason R.O., Mitroff I.I Challenging Strategic Planning Assumptions. New York, Wiley, 1981; Lenz R.T., Lyles, M. Paralysis by Analysis: Is Your Planning System Becoming Too Rational? Long Range Planning, Vol. 18, pp. 64–72, 1985.

Одним из первых приступили к коренному пересмотру системы стратегического планирования в «Дженерал Электрик». Вместо существовавшего в составе штаб-квартиры «Дженерал Электрик» Отдела корпоративного планирования и развития в 1983 году был создан Отдел развития бизнеса, с обновленными и актуализированными функциями и задачами [1]. Другие крупные предпринимательские структуры не отказались полностью от системы стратегического планирования, но дополнили ее механизмами сценарного анализа [2].

С изменением как собственно стратегий, так и стратегических процессов повысилось внимание к управлению изменениями [3], в том числе и в поведении высших менеджеров крупных предпринимательских структур [4]: изучались процессы принятия решений, строились модели поведения людей в условиях неполной информации и высокой цены принимаемых решений [5]. Ревизии подверглись собственно основы стратегического планирования, в частности, права собственников определять пути развития предпринимательские структуры [6].

В 1990-х гг. продолжали успешно развиваться следующие направления теории стратегического планирования:

- структуризация стратегического процесса;
- поведение высших менеджеров при принятии стратегических решений;
- реализация крупных и интенсивных нововведений;

---

[1] Business Week, «The New Breed of Strategic Planner» (September 17, 1984: 62–66, 68).

[2] Godet M. Scenarios and Strategic Management. London: Butterworths, 1987.

[3] Quinn J.B. Strategies for Change. Homewood, IL: Irwin, 1980; Pettigrew A.M. The Management of Strategic Change. Oxford: Basil Blackwell, 1988.

[4] Kotter J.P. The General Managers. New York: Free Press, 1982; Hambrick D.C., Mason P. Upper Echelons: The Organization as a Reflection of Its Top Managers. Academy of Management Review, Vol. 9, pp. 193–206, 1984; Pondy L.R., Boland J.R., Thomas H. (eds.) Managing Ambiguity and Change. New York: Wiley, 1988; Kanter R.M. When Giants Learn to Dance. New York: Simon and Schuster, 1989.

[5] Anderson J.R. The Architecture of Cognition. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1983; Isenberg D.J. How Senior Managers Think, Harvard Business Review, November-December 1984, pp. 81–90; Von Winterfeldt D., Edwards W. Decision Analysis and Behavioral Research. Cambridge: Cambridge University Press, 1986; Tversky A., Kaneman D. Rational Choice and the Framing of Decisions, Journal of Business, Vol. 59, No. 4, 1986, pp. 251–278; Bazerman M.H. Judgement in Managerial Decision Making, 2nd Ed., New York: Wiley, 1990.

[6] Freeman R.E. Strategic Management: A Stakeholder Approach, Boston: Pitman/Ballinger, 1984; Mintzberg H. Who Should Control the Corporation? California Management Review, Vol. 27, Fall 1984, pp. 90–115; Freeman R.E., Gilbert Jr., D.R. Corporate Strategy and the Search for Ethics. Englewood Cliffs: Prentice Hall, 1988.

- воздействие на корпорацию со стороны различных заинтересованных сторон.

На место детального описания опыта управления пришло более сбалансированное (и обобщенное) изучение национальных моделей стратегий предпринимательских структур [1]. Новым в 1990-х гг. явилось внимание к накоплению знаний в организации, созданию «обучающейся организации» [2]. При этом речь шла в основном не о накоплении технических знаний, а о поддержании (или обеспечении) способностей предпринимательских структур к быстрым и адекватным переменам, адаптации к меняющимся условиям.

Реальным прорывом в теории стратегического планирования в 1990-х гг. стало развитие представления о стратегических ресурсах и корневых компетенциях предпринимательских структур. Теория корневых компетенций предложила иную перспективу для стратегии предприятий – преодоление «тирании» стратегических зон бизнеса и создание «фонда» общекорпоративных ресурсов и способностей. Вместо следования за потребителем в попытках удовлетворить быстро изменяющиеся потребности, корпорация должна была стремиться захватить лидерство в корневых продуктах, являющихся основой для производства разнообразных товаров, зачастую предвосхищающих потребности и создающих спрос.

Теория корневых компетенций получила свое развитие в первой половине 1990-х гг. [3], во второй половине 1990-х гг. стала основой как для

---

[1] Hampden-Turner C., Trompenaars A. The Seven Cultures of Capitalism. New York: Doubleday, 1993; Lessem R., Neubauer F.F. European Management Systems. London: McGraw-Hill, 1994; Hofstede G. Cultural Constraints in Management Theories, Academy of Management Executive, Vol. 7, No. 1, 1993; Calori R., de Woot Ph. (Eds.) A European Management Model. London, Prentice-Hall, 1994; Barlett C.A., Ghoshal S. Transnational Management: Text, Cases and Readings in Cross-Border Management. 2nd Ed., R.D.Irwin Inc., 1995.

[2] Senge P. The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization. New York: Doubleday, 1990.

[3] Wernefelt B. A Resource-Based View of the Firm, Strategic Management Journal, April/June 1984, pp. 171–180; Prahalad C.K., Hamel G. The Core Competence of the Corporation, Harvard Business Review, May/June 1990, pp. 79–91; Grant R.M. The Resource-Based Theory of Competitive Advantage: Implications for Strategy Formulation, California Management Review, Spring 1991, pp. 114–135; Stalk G., Evans P., Schulman L.E. Competing of Capabilities: The New Rules of Corporate Strategy, Harvard Business Review, March/April 1992, pp. 57–69; Collis D.J., Montgomery C.A. Competing on Resources: Strategy in the 1990s, Harverd Business Review, July-August 1995, pp. 118–128; Sanchez R., Heene A., Thomas H. (Eds.) Dynamics of Competence-Based Competition. London: Elsevier, 1996.

интенсивных эмпирических исследований, так и для создания нового поколения учебников по стратегическому планированию [1].

Среди иных систематических описаний стратегического планирования, сложившихся к концу XX века, следует выделить книгу Б. де Вита и Р. Мейера «Стратегический синтез» [2]. Авторы предложили разделение не по школам, а по подходам к решаемым проблемам. Они сопоставили полярные позиции различных авторов по таким ключевым вопросам стратегического планирования, как общая степень свободы руководства компании в формировании и реализации стратегии, степень независимости предпринимательской структуры от отраслевого окружения, степень согласованности стратегии компаний отрасли и др.

В начале XXI века теория стратегического планирования вернулась к своим основам – анализу процесса создания стоимости [3]. Вместе с тем, изменяющееся конкурентное окружение и трансформация потребительских рынков и отраслей под влиянием новых технологий заставили пересмотреть многие устоявшиеся положения по внутренней организации и системам внешних взаимоотношений предпринимательские структуры, то есть искать новую «корпоративную архитектуру». Соответственно, взаимосвязанными направлениями стратегического планирования, наиболее интенсивно разрабатывающимися в последние годы, являются:

- приемы, методы и модели стратегического планирования в предпринимательских структурах в условиях непрерывных изменений в технологиях и на рынках [4];

---

[1] Goold M.C., Campbell A., Alexander M. Corporate Level Strategy. New York: John Wiley and Sons, 1994; Gools M., Luchs K.S. Managing the Multibusiness Company. London and New York: Routledge, 1996; Bowman C., Faulkner D. Competitive and Corporate Strategy. Boston, IRWIN, 1997; Grant, RM. Contemporary Strategy Analysis: Concepts, Techniques, Applications. Oxford: Blackwell, 1998; Collis D.J., Montgomery C.A. Corporate Strategy: A Resource-Based Approach. Boston, IRWIN/McGraw-Hill, 1998.

[2] De Wit, B., Meyer R. Strategy Synthesis. Thompson Book, 1999.

[3] Как определили Д. Коллис и С. Монтгомери, «стратегическое планирование - способ, которым компания создает стоимость путем конфигурации и координации своей многопрофильной деятельности» (Collis and Montgomery, 1998, p. 5).

[4] Alter N. L'Innovatian Ordinaire. Paris: PVF, 2000; Tidd J., Bessant J., Pavitt K. Managing Innovation: Integrating Technological, Market and Organizational Change. 2nd ed., Chichester: Wiley, 2001; Loewe P., Williamson P., Wood R.P. Five Styles of Strategy Innovation and How to Use Them. European Management Journal, Vol. 19, No. 2, pp. 115–125, April 2001; Burgelman R.A., Maidique M.A., Wheelwright S.C. (Eds.) Strategic Management of Technology and Innovation, 3rded. New York: McGraw-Hill, 2001; Prastacos G., Soderquist K., Spanos Y., Van Wassenhove, L. An Integrated Framework for Managing Change in the New Competitive Lanscape, European Management Journal, Vol. 20, No. 1, pp. 55–71, February 2002; Gerstner L. Who Says Elephants Can't Dance? New York: HarperBusiness, 2002.

- системы отбора рынков и отраслей для функционирования предпринимательских структур, создание новых инструментов для анализа оптимального уровня диверсификации и вертикальной интеграции [1];
- новая роль корпоративного центра как генератора стоимости [2];
- вопросы ответственности предпринимательских структур перед различными группами (акторами) экономического, политического и социального окружения [3].

Таким образом, в настоящее время теория стратегического планирования накопила значительный инструментарий средств для анализа различных ситуаций и проблем. В то же время в теории сохранился ряд вопросов, требующих дальнейшего изучения и проработки.

М. К. Беляев,
член Экспертного совета Института фондового рынка и управления (ИФРУ)

e-mail: beliaevmike@rambler.ru

[1] Harryson S.J. Managing Know-who Based Companies: A Multinetworked Approach to Knowledge and Innovation Management. Cheltenham Northhampton (MA), Elgar, 2000; Franko L.G The Death of Diversification? The Focusing of the World's Industrial Firms, 1980–2000. Business Horizons, 47/4, pp. 41–50, July-August 2004; Osegowitsch T., Madhok A. Vertical Integration is Dead, or is it? Business Horizons, 46/2, pp. 25–34, March-April 2004.

[2] Goold M., Pettifer D., Young, D. Redesigning the Corporate Centre. European Management Journal, Vol. 19, No. 1, pp. 83–91, February 2001; Kontes P. A New Look for the Corporate Center: Reorganizing to Maximize Value. Journal of Business Strategy, Vol. 25 No. 4, pp. 18–24, 2004.

[3] В последнее время принято характеризовать данный круг проблем как «корпоративное гражданство» (corporate citizenship).

Ю. А. Пирумова,
кандидат юридических наук

Ju. A. Pirumova,
Candidate of of Jurisprudence Sciences

ОТЕЧЕСТВЕННЫЕ УЧЕНЫЕ О ГОСУДАРСТВЕННОСТИ

RUSSIAN AND SOVIET SCIENTISTS ABOUT STATEHOOD

В статье дается реферативно-аналитический обзор процесса зарождения и развития понятия государственности в трудах российских ученых за период с XII века по настоящее время.

In article the author gives us a short analytical review of the genesis and evolution of the statehood as a definition in works of the Russian scientists from XII century to the present days.

Ключевые слова: *анализ, государство, государственность, общество, развитие.*

Key words: *analysis, state, statehood, society, development.*

Рассматривая развитие русской государственно-политической мысли, необходимо отметить, что она развивалась в самобытных условиях, нежели чем западноевропейская. Изначально, то есть в эпоху формирования первых русских государств в VIII–IX вв. н. э., на территории Руси образовались государства с двумя типами систем государственной власти. Первой, как наиболее распространённой, мы укажем самодержавную княжескую власть, а второй – коллективную вечевую власть в Новгородской и Псковской феодально-демократических республиках.

Вся древнерусская литература, посвящённая вопросам власти и государства, была адресована именно князьям. Для удобства рассмотрения мы разделим её на летописи, «жития» и «красноречия». Первая группа содержит летописи, вторая – жизнеописания знаменитых людей, третья - публицистические работы.

К первой группе относится «Повесть временных лет». Основной текст её был закончен к 1112 году – времени очень сложному для Руси, когда начиналась раздробленность. В этих условиях авторы летописи не видят иных форм государственности, за исключением единоначальной княжеской власти, но жестоко осуждают усобицу и раздробленность, приведшую к упадку Руси. «Красноречия» также были популярны в Древней Руси. Их авторы неизбежно затрагивали и вопросы о власти и государстве. Они также отстаивали единоличный подход к пониманию и реализации идеи государственности [9].

Дальнейшее развитие идеи государственности, в нашей стране, проходило в эпоху Московского централизованного государства. Всю литературу этого периода, относящуюся, преимущественно, к XV–XVI векам, можно разделить на три группы: летописи, работы религиозных мыслителей и труды светских мыслителей.

К первой группе относятся Летописные Московские своды, Лицевые летописные своды и Степенные книги. Они, в основном, повторяют «Повесть Временных лет», дополняя её более поздними событиями, показывая московских князей как собирателей и защитников земли русской. В отношении княжеской единоличной власти, как основы и формы государственности, проводятся все ее всевозможные оправдания и обоснования [9].

Литературу второй группы, включающую в себя работы религиозных мыслителей, можно разделить на две большие части: работы, написанные в поддержку и оправдание неограниченной княжеской власти и работы, осуждающие её. К первой части относится труд монаха Филофея, назвавшего Москву «Третьим Римом» и сравнившего московских князей с римскими императорами. Отвечать за свою власть князья должны были только перед богом. Особенно ярко эти идеи проявились в работах Иосифа Волоцкого. С другой стороны, Нил Сорский в своих работах призывал к отказу от жестокости в правлении, к преследованию инакомыслящих и веротерпимости.

Наконец, светские мыслители в своих работах осуждали самодержавие, не отрицая, впрочем, княжеской единоначальной власти как таковой. Здесь можно привести работы Ф.В. Курицына «Повесть о Воеводе Дракуле», Ф. Карпова «Послание митрополиту Даниилу», А. Курбского «История о Великом Князе Московском», относящиеся к 30–70-м годам XVI века.

Таким образом, на Руси мы видим несколько подходов, где основное внимание уделяется не системе государственной власти и взаимоотношениям внутри неё, между властями, как решающим факторам понимания государственности и становления её форм, а личности единоличного властителя, с которым государственность непосредственно связывается. Здесь, ко времени московского централизованного государства, мы уже сталкиваемся с практически сложившейся традицией, которая, в различных формах существует на протяжении длительного времени. В её сути именно единоличный властитель, как олицетворение государственности, как таковой, с кем она непосредственно связывается.

Для России второй половины XVII–XIX вв. проблема государственности не являлась столь актуальной, так как в условиях самодержавного строя

преобладал единоличный подход в государственном управлении, что определило развитие как официальной идеологии, так и общественно-политической мысли.

Первые идеи пересмотра классического традиционного понимания государственности, появляются в трудах князя М.М. Щербатова (1733–1780), где фактически сталкиваются две традиции – классическая и Петровская реформаторская. В своих работах он отрицал возможность утверждения в России аристократической республики, а демократию вообще считал ложной формой государственного устройства. Единственной приемлемой формой государственного устройства он видел монархию, но не абсолютную, как отечественные мыслители классической эпохи, а аристократическую, где государь есть первый среди равных. Европейские же нововведения в российскую жизнь и государство он считал нужными, но слишком уж радикальными и многосторонними.

Дальнейшее развитие идея взаимодействия законодательной и исполнительной властей получила в тайных обществах декабристов. Они сформировались после заграничных походов русской армии в кампанию 1813–1814 годов, когда они познакомились с теорией и практикой государственности в Западной Европе. Уже в 1820 году на тайных совещаниях в Москве было проведено голосование, где большинство членов обществ высказалось за республику. Проекты её стали разрабатываться в двух центрах. В Южном обществе над проектом, получившим название «Русская правда», работал П.И. Пестель, в Северном – Н.М. Муравьёв: он работал над текстом своей конституции.

П.И. Пестель рассчитывал посвятить государственному устройству будущей республики главу 6-ю своего труда, который должен был состоять из 10 глав, но смог написать только главы 1 и 2, к другим есть черновики и наброски, а к главам 6–10 были подготовлены только отдельные наброски. Из них видно, что за основу он взял государственное устройство древнего Новгорода. Верховная власть вручалась в руки народу, который выбирал народное Вече, как высший законодательный орган. Народное Вече, в свою очередь, избирало из своей среды орган высшей исполнительной власти Державную думу, состоявшую из пяти человек. Кроме законодательной и исполнительной власти предлагался ещё и орган блюстительной власти, которая должна была надзирать за исполнением конституции и за тем, чтобы законодательная и исполнительная власть не выходили за рамки законов. Эта власть состояла из верховного собора, в который входило 120 пожизненных членов.

Другой проект, разрабатывавшийся Никитой Муравьёвым с 1821 года, получил название Конституции. По нему также верховным органом законодательной власти должно было стать двухпалатное народное Вече. Император становился верховным чиновником Российского правительства. Законодательная власть контролировала исполнительную. В случае, если министров, верховных судей или высших сановников обвиняли депутаты нижней палаты, то суд над ними входил в компетенцию верхней палаты, формально ей был подсуден даже император.

Итак, мы видим, что уже в первой четверти XIX века, в кругах российского общества были распространены идеи перехода от классической формы отечественной государственности, основанной на самодержавии, к западной государственности парламентской республики, с явным преимуществом законодательной власти. И, несмотря на жестокое подавление восстания декабристов, эти идеи, в дальнейшем, в обществе сохранились.

Во второй четверти XIX века в русской политической мысли выделились три основных направления: официально охранительное, славянофильское и западническое. Их развитие протекало в условиях жестокого запрета на обсуждение общественно-политических вопросов в литературе после восстания 1825 года.

Первое направление ярче всего представлял М.П. Погодин (1800–1875), первый профессор кафедры истории Московского университета. В своих «Исторических письмах и записках» он выводит изначальное единение царя с народом, продолжающееся все столетия существования русского государства, отрицает наличие острых социальных противоречий в России. Из этого, по его мнению, следует отсутствие необходимости построения системы разделения властей и исключение возможности революций, подобных Европейским 1848 года, как явления.

Славянофильское направление представлено нам А.С. Хомяковым (1804–1860), И.В. Киреевским (1806–1856), К.С. Аксаковым (1817–1860). Основной доктриной этого течения являлось утверждение об уникальности Российского пути, базировавшееся на отрицании классовых противоречий в России, усматривании черт соборности, общинности и т.д. Славянофилы выступали за отмену крепостного права при сохранении монархии, Петровские нововведения в области государственного управления считались ложными, как и весь петровский и постпетровский период истории. В отношении монарха, в основном, писали о необходимости наличия у него высоких моральных качеств, которые дадут ему силу.

Наконец, третьим крупнейшим течением было Западническое. Его крупнейшим представителем являлся П.Я. Чаадаев (1794–1856), внук князя М.М. Щербатова, участник войны 1812 года, поэт, путешественник, мыслитель. В своих «Философических письмах», написанных в 1828–1830 годах, он широко показывает пороки российской действительности, осуждая, в отношении власти, её самодержавность и абсолютизм. Но, выделив пороки и аномалии русской действительности, он не даёт рецептов по выходу из сложившегося положения, так, как их давали другие Западники. По их мнению, это были – революция и построение государства по образу западных.

Во второй середине XIX века, одним из первых проблему государственности попытался осмыслить, со строго рациональных позиций, А.И. Герцен. Он фактически стал основоположником социокультурного подхода к рассмотрению вопроса государственности и обратил внимание на несоответствие её понимания в нашей стране широкими народными массами и аристократическим истеблишментом.

В этом же направлении проводил работу Б.А. Кистяковский. С одной стороны он исследовал понимание государственности прогрессивными западными философами XVIII–XIX вв., такими как Д. Локк, Ш. Монтескье, Д. Дидро, Ж.-Ж. Руссо. Им, в частности, был сделан вывод относительно того, что государственность «есть система отношений, при которой все лица данного общества обладают наибольшей свободой деятельности и самоопределения», которая, к сожалению, не обрела корней в правовой культуре России.

Ещё более резкую отрицательную оценку получила категория государственности в размышлениях теоретиков народнического движения. Так, Н. Михайловский высказывался за полное отрицание современного ему понимания государственности как ограниченной и несправедливой в пользу лучшей и высшей государственности, свойственной «социалистическому общественному строю».

В свою очередь, Н.М. Коркунов, проводя анализ категории государственности, обратился к мнению известного отечественного юриста и государственного деятеля М.М. Сперанского, который хотя и не оперировал понятием как таковым, но четко увязывал его содержание с такими понятиями как «правда» и «справедливость». По его мнению, только будучи основанным на этих понятиях, российское государство будет являться государством как таковым, где главенствует право, а не самовластье.

Наконец, фактически обобщая представленные выше точки зрения, Н.А. Бердяев, сделал вывод о сущности дореволюционной государственности и отношении к ней широких народных масс. По его мнению, в России «греховными» почитались государство, право, традиционная мораль, ибо они оправдывали порабощение человека и народа.

Однако наиболее ярко и полно подход критического осмысления вопросов государственности, реализовался в нашей стране в творчестве русских юристов и правоведов второй половины XIX – начала XX веков. Профессор Московского университета Б.Н. Чичерин (1828–1904) рассматривал вопросы разделения властей в работе «О народном представительстве». Являясь сторонником конституционной монархии, автор допускает наличие системы взаимодействия властей, где законодательная власть составлена из народных представителей, однако на первом месте у него стоит «умеряющая» власть, являющая собой последнюю инстанцию, принимающую решения. В качестве её автор, безусловно, видел монархию. Здесь мы сталкиваемся с уже знакомой нам гегелевской системой.

Н. Н. Ворошилов, опубликовавший в 1871 году работу «Критический обзор учения о разделении властей», не выделял отдельные власти, считая их реализацией различных функций единой по своему характеру государственной власти. Здесь осуществляется известное нам с древних времён обоснование и оправдание единоличной государственной власти [7].

На сходных позициях находился и видный правовед Н.М. Коркунов. В своих «Лекциях по общей теории права» он писал, что государственная власть должна оставаться государственной, то есть, находится в руках у единоличного правителя. Своеобразного апогея эти идеи достигли в работе другого российского теоретика права Г.Ф. Шершневича «Общее учение о праве и государстве», вышедшей в 1911 году. В ней автор высказывает предположение о том, что равных по силе властей быть не может, а сами они, собственно, являются не властями, а формами проявления единой и неделимой государственной власти [11].

Большой вклад в развитие понимания теоретических и практических аспектов государственности в отечественной науке сделали русские философы второй половины XIX века. Так, П.Б. Струве, видел государственность проявлением нерациональной и сверхразумной мистической сущности государственной власти, которая заключается в том, что власть государства над «людьми» обнаруживается в их подчинении далекой, чуждой, отвлеченной для огромного большинства идее внешней государственной мощи.

В свою очередь Иван Ильин предложил в своих работах новое понимание традиционной классической государственности. По его мнению, она несет в себе триединый смысл: государственность как процесс становления и развития государства; государственность как признание государства высшей формой общественного союза; государственность как понимание государства целостным, живым, духовным единством народа. Сильная государственность является предпосылкой существования гражданских союзов, гражданского общества. В то же время учение И.А. Ильина о государственности не носит сверхполитического характера, несмотря на то, что государство здесь является духовным организмом, опирающимся и определяющимся такими основаниями как: правосознание, присущее данному народу; устройство власти, исторически оправданное в процессе эволюции; религия, на которой покоятся нравственные ценности и устойчивость народа. Такому пониманию государства и государственности не соответствует традиционное, классическое формально-догматическое понимание. Однако И. А. Ильин и его современники сделали только первые шаги к новому типу понимания государственности в XX веке, свободному от узкого нормативизма и позитивизма [5].

В начале XX в. проходит завершающую стадию формирование моделей взаимодействия между институтами власти, которые существуют и по сей день. В политической науке начали широко применять историко-сравнительный, нормативно-институциональный и компаративный методы анализа. К тому же, именно это время характеризуется появлением идеологического течения, определившего жизнь всего мира на протяжении XX века. Речь идёт о марксистско-ленинском учении.

В.И. Ленин продолжил учение Маркса и Энгельса о государстве. Его взгляды на государственность сконцентрированы в работе «Государство и революция», написанной в 1917 году. В ней автор предлагает полный слом представительных институтов и передачу всей полноты их функций коммуне. Также предлагалось разрушить старую чиновничью машину, но здесь Ленин не шел по пути, определённому Марксом и Энгельсом, передававших и исполнительную власть коммуне, он предлагал сразу не уничтожать всё чиновничество, а, сломав старую государственную машину, сразу начать строить новую. Таким образом, здесь мы найдём не растворение исполнительных функций в руках коммуны, что приводит к постройке новой коммунистической государственности, а идею постройки новой чиновничьей машины, ещё до разрушения старой [8].

Рассматривая эти вопросы, известный теоретик социалистической государственности В.М. Лесной формулировал её суть в призме завоевания социалистической государственной власти и слома буржуазной государственной машины на этапе социалистической революции. При этом, необходимо учитывать, что в теоретическом плане государство и государственность никогда не рассматривались советскими теоретиками социализма как самоцель. Цель социалистического государства виделась им в уничтожении частнособственнических отношений и руководстве планомерным созиданием общественной собственности, исключающей всякую эксплуатацию.

Важную роль в советском понимании государственности играла категория социалистической демократии. На практике эта теоретическая концепция выражалась в принципе «демократического централизма», сочетающего руководящую роль высших органов власти по отношению к низшим, с самой широкой инициативой снизу [6].

Условием эффективного функционирования социалистической демократии являлась реализация роли и значения Советов. Через Советы к участию в государственных делах в начале 1980-х гг. было привлечено более двух миллионов депутатов. Большинство из них не являлись профессиональными государственными служащими, это были работники социалистической промышленности и сельского хозяйства. Теоретики КПСС видели необходимость развивать общественное начало Советов, добиваясь того, чтобы школу государственного управления проходили все новые и новые миллионы трудящихся. Зачатки гражданского общества в то время представляли собой действующие на общественных началах отделы при райисполкомах, инспекции, уличные комитеты и т.д.

Широкие трансформации теоретического понимания категории государственности относятся в нашей стране к середине 80-х и 90-м гг. XX века. Многие из нас были современниками этих событий и поэтому их анализ, проведённый по «горячим следам» заслуживает самого пристального внимания. Так М.А. Сукиасян считает, что развитие советской государственности в указанный период имело два основных направления развития - «либерализация режима» и «радикальные реформы». Либерализация, по его мнению, означает лишь смягчение существующего режима, а радикальные реформы – это демонтаж существующей политической системы. С этой точки зрения уже к осени 1991 года государственность становится уже принципиально иной, так как в стране произошли радикальные государственно-правовые реформы, а имен-

но – был сформирован, на принципиально новой основе, парламент, ликвидирован монополизм одной властной структуры, сформировались основы системы разделения властей и политизированных структур гражданского общества и т.п.

В свою очередь Л.Н. Доброхотов увязывает эволюцию понимания государственности в конце XX века, выделяя три качественно определенных этапа: этап «перестройки» (1985–1991 гг.) – поздняя советская государственность; этап переходный или «зачистки» советской системы и установления антидемократического режима – антидемократическая государственность (август 1991 – сентябрь 1993 гг.) и, наконец, этап становления и функционирования новой общественно-политической и социально-экономической системы – новая демократическая государственность (сентябрь 1993 – август 1998 гг.). [3]

Интерес вызывает и трактовка С.М. Елисеева. Он отмечает, что после августа 1991 года демократия еще не обрела соответствующие институциональные формы и вынуждена была действовать параллельно с политическими институтами старого коммунистического режима, то есть, с Советами, которые и были ликвидированы осенью 1993 года. Таким образом, автор, прямо не определяя этапы развития отечественной государственности, косвенно выделяет два основных этапа до осени 1993 года и после неё [4].

Другим углом зрения, в ракурсе которого исследуются трансформации понимания государственности в конце XX века, выступают работы теоретиков конституционализма. С.А. Авакьян в работе «Конституция России: природа, эволюция, современность» детально рассматривает все изменения как в союзной, так и в российской конституциях. По его мнению трансформации теоретического понимания и практического осуществления государственности. Подводя итог конституционным реформам в СССР и РФ к 1993 году он делает вывод: «... в России был оформлен совершенно новый общественный строй. Благодаря обновленной конституционной основе он стал уже и новым конституционным строем страны», то есть, по сути, в России появилась новая государственность.

Несколько с иных позиций рассматривает исследуемый нами вопрос И.Г. Шаблинский в работе «Пределы власти. Борьба за российскую конституционную реформу (1989–1995 гг.)». Автор оценивает реформирование, в основном, как сам он отмечает, «оставаясь в достаточно узких рамках правового аспекта». Методологическая и общетеоретическая основа его подхода – классическая либеральная концепция, которая оценива-

ет конкретную конституционную модель с точки зрения ее способности защитить неотъемлемые права личности или нанести им ущерб. Поэтому, эволюция понимания государственности увязывается им напрямую с эволюцией конституционной реформы. И здесь первым шагом к новому пониманию государственности явилась попытка модернизировать Конституцию СССР, предпринятая М. Горбачевым». В тоже время, рассматривая историю становления новой государственности парламентаризма только по юридическим актам, он отмечает, что до начала 1990 года принципы разделения властей, многопартийности лежали «в корзинке запретных плодов», связывая их появление с событиями, последовавшими за 1993 годом.

В интересном ракурсе исследует эволюцию понимания государственности З.А. Станкевич в работе «История крушения СССР. Политико-правовые аспекты». В частности, период конца 90-х годов называет «эпохой коллективного безумия». Он же утверждает, что политические реформы, трансформирующие понимание государственности, необходимо было проводить на основе «достаточно длительной, поэтапной, хорошо управляемой эволюции, постепенного приспособления и КПСС, и Советов к работе в вызревающих новых социально-экономических и политических условиях» [10].

На современном этапе поиски нового понимания государственности в нашей стране продолжаются. Большой вклад в их развитие внес своими работами Е.Т. Гайдар. По его мнению, основу государственности как таковой и её современного понимания должна составлять категория частной собственности. В его построениях заметны следы самых разных влияний. С одной стороны, им широко применяется марксистская терминология, но, с другой стороны, сущность предлагаемых им моделей обусловлена трудами таких западных мыслителей, как Роберт Нозик и Фридрих фон Хайек. Наконец, его подход несёт в себе целый ряд парадигм, вполне обычных для отечественной традиции. Они, по большей части, имеют дихотомический характер: речь идет о противопоставлениях «Запад – Восток», «европейское – азиатское», «слабое общество и сильное государство – сильное гражданское общество и отстраненное государство» [2].

По мнению Гайдара, характерной чертой России является отсутствие самой главной разновидности собственности – собственности на землю, что в течение многих веков было определяющим фактором российской истории; с его точки зрения, именно отсутствие гарантированных прав

собственности объясняет различия между Россией и Западом и, в долгосрочной перспективе, препятствует проведению рыночных реформ. В результате сложился порочный сплав политической и экономической власти, где собственность и государственность стали неотделимы друг от друга. Эта черта сопровождала и Российскую Империю и, позже, СССР.

В этих условиях, только перераспределение собственности может привести к возникновению нового понимания государственности и новой государственности как таковой, где центральным вопросом станет не форма государства, а именно его содержание, как инструмента «общественного блага».

Подводя итог рассмотрению темы, вынесенной в наименование данного параграфа, нельзя не рассмотреть вклад в разработку понятия и сущности «государственности» А.С. Ахиезера и В.В. Ильина. По их мнению, определяющими условиями возникновения той или иной государственности выступает двуединство господствующих в обществе взглядов и соответствующего им государственного аппарата. Соавторы, таким образом, утверждают, что предпосылкой возникновения и существования соответствующей государственности является, ни больше – ни меньше, как цивилизация идентичного характера [1].

Общество, по их мнению, должно проникнуться нормами и принципами, на которых строится цивилизация и государство, дабы они в целом стояли на одном и том же фундаменте. Эта теория, по сути, не что иное, как цивилизационная концепция государственности. Стержнем её теории является наблюдение, говорящее о том, что в историческом плане российское государство и общество застряли в состоянии «раскола», определение которого, в данном случае, приобретает понятийное соответствие через свою противоположность - состояние нормальности, которого Россия никогда не достигала и которое остается концептуально неисследованным. «Нормальность» может быть описана как гармоничные взаимоотношения государства и общества, где оба опираются на созвучное мировоззрение.

Анализируя эти умозаключения, необходимо отметить, что исключение из представленной теории идеи мировоззренческого единодушия государства и общества, как основы государственности на первый план выходит проблема, заключающаяся в том, чтобы создать новую теорию и новое понимание государственности в то время, когда большинство из нас, в глубине души, придерживается устаревших взглядов. В процессе решения этой дилеммы и выковывается новая модернизационная госу-

дарственность, приходящая на смену традиционной, но, в тоже время, несущая в себе её черты.

Библиографический список

1. Ахиезер А.С., Ильин В.В. Российская государственность: истоки, традиции, перспективы. М.: изд-во МГУ, 1997.
2. Гайдар Е.Т. Власть и собственность: Смуты и институты. Государство и эволюция. СПб.: Норма, 2009.
3. Доброхотов Л.Н. Власть и общество в России в условиях системной трансформации (1985–1998): дис. ... докт. ист. наук. М., 1999.
4. Елисеев С.М. Легитимность власти: источники структура и динамика развития в посткоммунистическом обществе: дис. ... д-ра полит. наук. 23.00.01. СПб., 1997.
5. Ильин И.А. Основы государственного устройства. Проект Основного Закона России. М.: Рарогъ, 1996.
6. Ковешников Е.М. Совершенствование советской государственности и демократии. М.: Мысль, 1982.
7. Критический обзор учения о разделении властей. Ярославль: Тип. Губ. земск. управы, 1871.
8. Ленин В.И. Государство и революция. М.: ИПЛ, 1987. – С. 46–49.
9. Полное собрание русских летописей. М.; Л., 1959–1989.
10. Станкевич З.А. История крушения СССР. Политико-правовые аспекты. М.: РАГС, 2001.
11. Шершеневич Г. Ф. Общее учение о праве и государстве. М., 1911..

Ю. А. Пирумова,
кандидат юридических наук, зав. лаб. МИИСП (г. Москва

e-mail: pirumova@list.ru)

И. В. Ситнова,
доцент кафедры «Социальная антропология» РГСУ

I. V. Sitnova,
Assistant Professor of chair «Social anthropology» RGSU

ПОЛИТИЧЕСКОЕ ОБЩЕСТВО КАК МНОГООБРАЗИЕ «ГРУПП ИНТЕРЕССОВ»

POLITICAL SOCIETY AS VARIETY «GROUPS INTERESSOV»

В статье анализируется многообразие групп интересов, в том числе, так называемые «группы давления», цель деятельности которых воздействовать на политический процесс или на государственную власть. В этом случае они становятся «субъектом политики». Автором представлены различные концепции политических сообществ и групп, в том числе, американского социолога и политолога А.Бентли, который считается основателем разработки современной политической теории групп интересов.

In article the variety of groups of interests, including, so-called «pressure groups», which purpose of activity to influence political process or on the government is analyzed. In this case they become «the subject of a policy». The author presents various concepts of political communities and groups, including, the American sociologist and political scientist A.Bentli who is considered the founder of working out of the modern political theory of groups of interests.

Ключевые слова: *государственные, группы, интересы, классы, структуры, учреждения, функции, частно-хозяйственные.*

Key words: *state, groups, interests, classes, structures, organization, functions, private-economic.*

Политическая теория групп интересов связана с именами А. Бентли, Д. Трумэна, М. Олсона, Г. Алмонда, М. Дюверже, Г. Джордана и др. [1] Политическое общество представляется в их концепциях как многообразие форм деятельных, активистских сообществ, члены которых часто определяются как «деловые круги», «бизнес-элита», «профессиональные сообщества» и др., а на государственном уровне – как группы, причастные к сфере политики. Их всегда объединяет приверженность к реализации общей цели. Такие со-

[1] Джодан Г. Группы давления, партии и социальные движения. Есть ли потребность в новых разграничениях? // МЭиМО. – 1997. – № 1. – С. 82–97; Дюверже М. Политические партии. М.: Академический Проект, 2000; Олсон М. Логика коллективного действия. М.: «Фонд экономической инициативы», 1995; Almond Y.A., Powell Y.B., Mundt R.J. Comparative Politics. A Theoretical Framework. New York: Harper Collins Publishers, 1993; Bentley A.F. The Process of Government. Cambrige:, 1967.; Truman D.B. The Governmental Process. New York: Knopf, 1968; Grant W. Pressure Groups, Politics and Democracy in Britain. Hemel Hempstead, Harvester Wheatsheaf, 1995.

общества могут возникать и создаваться на религиозной, профессиональной, культурно-досуговой основе, или в защиту различных целей, например, мира, гражданских прав, христианских ценностей, прав женщин или меньшинств, права на труд и т.д. Члены наиболее влиятельных сообществ разделяют групповые чувства взаимной симпатии и лояльности; они рассматривают себя как «мы», доверяют друг другу.

Р. Макайвер [1] определяет политическое сообщество как территориально укорененный коллектив, члены которого поддерживают правительство для реализации общих целей. Эти группы разделяют общую идентичность, «общие характеристики» – стиль поведения, традиции, особенности речи и т.д., несмотря на плюрализм интересов отдельных индивидов и ассоциаций на данной территории».

К. Шмитт [2] пишет, что политическое общество является политическим единством, которое разрушается, в случае если политической мощи класса или группы внутри какого-то народа никто не противостоит, если нет возможности самостоятельно определить врага, без которого консолидация оказывается фиктивной. Если же противодействующие хозяйственные, культурные или религиозные силы столь могущественны, что способны принять решение, исходя из собственных критериев, то именно они становятся субстанцией политического единства.

К. Дойч и Э. Хаас [3], изучая процессы интеграции европейских государств, использовали понятие «политического сообщества» для определения международных объединений – Европейское сообщество (the European Commutity). С их точки зрения, политическое сообщество отличается от других действующих сообществ в силу наличия принимающей решения власти, то есть правительства в качестве легитимной инстанции.

К. Дойч и С. Баррел определили политическое сообщество как «социальные группы, которые в процессе политической коммуникации, создают механизм реализации политического курса общества [4].

---

[1] Макайвер Р. Приоритет сообщества http://www.i-u.ru/biblio/archive/mak_real

[2] Шмитт К. Понятие политического http://society.polbu.ru/political_science/ch01_i.html

[3] Deutsch, Karl. Political Cjmmunity at the Intelrnational Level: Problems I'roblems of Definition and Measurement NY: Archon Books, 1970. – P. 33.

[4] Deutsch, Kail and S.A. Burrel. The Political Cjmmunity and the North Atlantic Area. Princeton: Princeton University Press, 1957. – P. 5.

В свою очередь Д. Ричардсон и Г. Джордан, предлагают определять термин «политические сообщества», как устойчивые взаимоотношения между отдельными частями государственного аппарата и определенными группами интересов [1].

Таким образом, политическое сообщество представляет собой группу людей, входящих или не входящих в правительство, но признающих это правительство как легитимный орган принятия решений, и в целом соглашающихся с его решениями, и сотрудничающих ради достижения разделяемых целей. В качестве ее носителей выступают различные индивиды, страты, классы, профессиональные, этнические, расовые или религиозные группы и т.п. Таким образом, специфическим условием политической власти является то, что она формируется в условиях явной или скрытой конкуренции групповых субъектов [2].

Еще Т. Гоббс обратил внимание на значение групп в политической жизни. В «Левиафане» в главе «О подвластных группах людей, политических и частных» он пишет: «Из подвластных групп некоторые являются политическими, другие частными. Политическими (иначе называемыми политическими телами и юридическими лицами) являются те группы людей, которые образованы на основании полномочий, данных им верховной властью государства. Частными являются те, которые установлены своими подданными или образованы на основании полномочий, данных чужеземной властью» [3]. В свою очередь данные группы возникают на основе общих интересов. Группой Т. Гоббс считает «известное число людей, объединенных общим интересом или общим делом» [4].

Собственно разработка современной политической теории групп интересов была начата американским социологом и политологом А.Бентли в его работе 1908 г. «Процесс управления: к изучению социальных явлений» [5]. В качестве объекта исследования общественной жизни А.Бентли избрал группы. Движущей силой общественных и политических процессов для А.Бентли выступали «групповые интересы». При этом присутствие группового инте-

[1] Richardson J.J., Jordan G. Governing under Pressure. Oxford: Basil Blackwell, 1979. – P. 43–44.
[2] Дегтярев А.А Основы политической теории. М.: Высшая школа, 1998. – С. 55–56.
[3] Гоббс Т. Сочинения. В 2-х т. Т. 2. / сост., ред., авт. примеч. В.В. Соколов. М.: Мысль, 1991. – С. 174.
[4] Там же. – С. 174.
[5] Bentley A.F. The Process of Government. Evanston, Ill.: Principia Press, 1949.

реса эмпирически определялось собственно наличием видимого действия группы. «Не существует группы, когда не существует ее общего интереса. Интерес, как он определен здесь, тождественен понятию группы» [1].

В рамках концепции А. Бентли групповой интерес был более значим, чем выгода или потеря отдельного индивида. «Индивид сам по себе, введенный и действующий как внесоциальная единица, – это лишь фикция. Каждая частичка его деятельности может рассматриваться, с одной стороны, как индивидуальная, но, с другой стороны, как часть деятельности общественной группы» [2]. При этом А. Бентли делал акцент на коллективной, групповой составляющей. Ключевым моментом в теории заинтересованных групп А. Бентли являлось положение, что «всякий групповой интерес бессмысленен, пока он не соотнесен с интересом другой группы» .

Решающее значение конфликта обуславливает отсутствие даже теоретической возможности общего интереса для всех групп, и отсюда происходит концепция государства, правительства «как уравновешивающего элемента интересов различных групп». При этом правительство является объектом давления групп интересов. Фактически для А. Бентли «баланс давлений групп и есть существующая форма общества» [3]. Степень влияния групп интересов, по мнению А. Бентли, более или менее пропорционально количеству их членов.

Д. Трумэн в работе 1951 г. «Процесс управления» разработал понятие «политическая группа интересов» [4]. По мнению Д. Трумэна, по мере развития и усложнения общества потребности различных групп в нем становятся все более многочисленными и разнообразными, поэтому возникает необходимость формирования дополнительных ассоциаций для их реализации. В частности, существование интересов в экономической сфере он объяснял тем, что нельзя создать полностью саморегулирующуюся рыночную систему. Все равно происходят «ошибки» рынка – безработица, резкие колебания цен, перепроизводство, что в свою очередь порождает ассоциации собственников, рабочих, фермеров [5]. Данные ассоциации путем давления на правительство исправляли ошибки рынка через «введение тарифов, суб-

[1] Bentley A. F. The Process of Government. – P. 264.
[2] Там же. – С. 226–227.
[3] Truman D. B. The Governmental Process New York: Alfred A.Knopf, 1958.
[4] Там же – С. 58.
[5] Там же – С. 59.

сидий, гарантированный минимум заработной платы, социальной страховки и т.п.» [1]. Именно такие группы и ассоциации, вступающие в те или иные отношения с институтами государства, Трумэн называл «политическими группами интересов» [2]. К ним он относил и политические партии, правда, выделяя их в отдельный класс [3]. Главное отличие концепции Д. Трумэна от теории Бентли заключается в понимании групп интересов исходя из формы их организации. Трумэн акцентирует свое внимание на представительстве интересов в форме ассоциаций и союзов. Этот подход в целом оказался доминирующим в западной политической науке в 1950–80-е гг., что было обусловлено политическими реалиями развитых стран [4].

М. Олсон в своей работе 1965 г. «Логика коллективного действия» указывает на слабость аргументации утверждений традиционалистов (как плюралистического, так и корпоратистского толка) того, «что частные организации, представляющие различные профессиональные и отраслевые группы, будут опираться на устойчивую базу «естественного единства интересов и функций» этих групп и смогут «спонтанно и добровольно» организоваться без какого-либо принуждения, свойственного государству» [5]. Он доказывает, что общего интереса для существования больших групп интересов типа профсоюзов, предпринимательских ассоциаций явно не достаточно. Полученные этими широкими объединениями права и блага распространяются на всех их участников вне зависимости от вклада каждого в коллективное действие, и даже шире – на всех заинтересованных членов общества [6].

Поэтому, по мнению Олсона, на основе определенного интереса объединяются только так называемые «привилегированные группы» с небольшим числом участников, которые получают больше, чем они дают группе. Остальные – многочисленное большинство «латентных» групп – нуждаются в дополнительных стимулах. В качестве таковых Олсон называет услуги, привилегии (селективные инициативы), либо прямое или косвенное принуждение. Он также доказал, что политическое влияние не прямо пропорционально размерам группы, что значительное влияние

[1] Truman D. B. The Governmental Process New York: Alfred A.Knopf, 1958. – P. 59.
[2] Ibid. – P. 78–79.
[3] Ibid. – P. 80.
[4] Штыков П., Зотов С. Группы интересов как научное направление российской политологии //Социальные исследования в России. Берлин; Москва, 1998. – С. 35.
[5] Олсон М. Логика коллективного действия. М.: Фонд экономической инициативы, 1995. – С. 23–62.
[6] Там же. – С. 70–72.

«привилегированной группы» ограничено узким интересом, в рамках которого они получают больше, чем вложили [1].

Особую роль в функционировании групп интересов играют «политические предприниматели», т.е. лидеры, которые организуют усилия для обеспечения коллективного блага. Благодаря их усилиям зачастую удается преодолеть разрывы в логике коллективного действия, связанные с проблемой «безбилетника» и дилеммой заключенного [2].

Потенциальные потребители общественных благ не имеют возможности заключить соглашение, которое накладывает взаимные обязательства. Такое еще возможно в малых группах, а в больших – только со значительными трудностями. Тем не менее, даже в малых группах процесс заключения соглашения ведет к издержкам, что в свою очередь приводит к заключению не совсем оптимальных условий договора.

Политический предприниматель или лидер, которому все доверяют или боятся, может сэкономить время на согласованиях, что позволяет совершиться коллективному действию более эффективно. Сам предприниматель от этого получает свою долю выгоды. В крупных группах политический предприниматель вынужден использовать либо поощрение, либо принуждение для тех, кто содействует усилиям группы. Успешным будет тот предприниматель, который предложит инновационные мотивы для участников группы интересов.

Большой вклад в разработку концепций, связанных с теорией групп интересов, внес французский социолог М. Дюверже, предложивший в своей работе 1972 г. «Партийная политика и группы давления» категорию «группы давления» в качестве синонима «политических» групп по интересам, т.е. тех, которые взаимодействуют с государством. «Группы давления» подразделяются на «эксклюзивные» («exclusive» pressure groups) и «частичные» («partial» pressure groups). Если для первых взаимодействие с государственными институтами является единственной функцией, то для вторых – это только часть их деятельности [3]. При этом принимается во внимание, что властные структуры не в состоянии удовлетворить одновременно и в полной мере интересы всех групп. Возникает проблема приоритета. Отсюда закономерно стремление различных групп воздействовать на государство с целью переориентации политики свою пользу, стимулировать его принимать выгодные для себя управленческие решения. Группы интересов для того, чтобы оказать

[1] Олсон М. Указ. соч. – С. 96–111.
[2] Там же. – С. 122.
[3] Дюверже М. Политические партии. М.: Академический Проект, 2000. – С. 63.

влияние на политический процесс, создают «группы давления». По мнению А.Фалиной, «если группы интересов представляют собой, прежде всего, феномен социальный, то группы давления ... – феномен преимущественно политический, базирующийся на тех связях, которые возникают между членами группы, субъектами давления и институтами государственной и/или политической власти» [1].

Британский политолог Г. Джордан добавляет к предложенному различению групп давления и политических партий проблематику разграничения между группами давления и социальными движения. Сложность, по его замечанию, заключается в том, что «у тех, кто изучает заинтересованные группы, нет инструмента, эквивалентного критерию «крупных игроков», который столь эффективно очерчивает область исследования политических партий [2]. Заинтересованные группы существенно более многообразны, и здесь отсутствует приемлемый способ отсечь маргинальные образования» [3]. Другими словами, отсутствует четкий критерий для определения групп интересов.

Джордан вводит категорию «субъект политики» для того, чтобы показать, что «некорректно все структуры, стремящиеся влиять на политику, относить к группам давления» [4]. По его мнению, сама по себе попытка влияния субъектов на государственную власть не конструирует «группу интересов». Поэтому необходимо закрепить термины «группы давления» и «заинтересованная группа» за обладающими членством, политически ориентированными образованиями [5], а понятие «субъект политики» – за такими организациями, как компания, участвующими в политическом процессе. И те, и другие в совокупности составляют «субъекты давления» [6].

Полемизируя с Г. Джорданом, отечественный исследователь С. Перегудов предлагает применительно к России рассматривать «субъекты давления» как «особую категорию групп давления» в силу той исключительной роли, которую они играют в российском политическом процессе, а также в силу слабости отечественных «групп давления» на основе добровольного членства и политической ориентации [1]. Кроме того, по его мнению, ключевую роль в идентификации «субъектов давления» в качестве категории групп

---

[1] Фалина А. С. Политический лоббизм и его роль в реализации власти // Основы политической социологии. М., 1998. – С. 373.
[2] Джордан Г. Группы давления, партии и социальные движения. Есть ли потребность в новых разграничениях? // МЭиМО. – 1997. – № 1. – С. 82–83.
[3] Там же. – С. 83.
[4] Джордан Г. Указ. соч. – С. 88.
[5] Там же. – С. 89–91.
[6] Там же. – С. 88.

давления и групп интересов играет понятие «интереса», «предполагающее нацеленность на достижение вполне определенных, групповых целей»[2].

Строение политической группы интересов или группы давления можно представить следующим образом: 1) лидер/лидеры (политический предприниматель); 2) «привилегированная группа» с небольшим числом участников, которые получают больше, чем они дают группе; 3) «латентная группа» с большим числом участников, которые нуждаются в дополнительных стимулах; 4) постоянное взаимодействие с политическими институтами, прежде всего, с государством.

Механизм функционирования политической группы интересов включает в себя: 1) побудительный мотив для участия (это может быть экономически рациональный выбор, взаимная склонность, культурная идентификация для самореализации) и 2) дополнительные стимулы, в качестве таковых выступают услуги, привилегии (селективные инициативы) либо прямое или косвенное принуждение. По мере институционализации в существовании группы начинают преобладать именно дополнительные стимулы.

Таким образом, существует многообразие групп интересов. В случае, когда они пытаются воздействовать на политический процесс или на государственную власть, они становятся «субъектом политики». «Субъект политики», участники которого обладают добровольным членством и политически ориентированы, является «группой давления»[3]. «Субъекты давления» – это институты, т.е. учреждения и структуры, создаваемые для реализации государственных либо частно-хозяйственных функций. При исполнении этих функций они, вступая во взаимодействие с властями (фирма) или другими государственными структурами (ведомства, местные власти), действуют как представители групповых, «корпоративных» интересов[4]. Они играют большую роль, и их влияние на политику и политиков велико.

И. В. Ситнова,
доцент кафедры «Социальная антропология» РГСУ

e-mail: sitnova.irina@gmail.com

[1] Перегудов С.П. Российские группы интересов – особый случай или подтверждение правил? // МЭиМО. – 1997. – № 1. – С. 98–101.
[2] Перегудов С.П. Указ. соч. – С. 98.
[3] Там же. – С. 89–91.
[4] Там же. – С. 91–94.

С. Ш. Евдокимова,
кандидат социологических наук

А. С. Щербакова,
магистрант

В. Я. Красниковский,
кандидат экономических наук

ВЗАИМОСООТВЕТСТВИЕ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ И ОРГАНИЗАЦИОННО-КУЛЬТУРНОГО ФАКТОРА

CORRELATION OF MANAGEMENT OF THE ORGANIZATION AND THE ORGANIZATIONAL-CULTURAL FACTOR

В статье рассматриваются типы корпоративных культур в реально существующих организациях, методы диагностики, взаимосоответствие организационной культуры и системы внутрифирменных коммуникаций.

In article types of corporate cultures in the real-life organizations, diagnostics methods, correlation of organizational culture and system of intrafirm communications are considered.

Ключевые слова: *типы корпоративных культур, методы диагностики, организационно-культурные факторы, взаимосоответствие.*

Key words: *types of corporate cultures, diagnostics methods, organizational-cultural factors, correlation.*

Сегодня термин «организационная культура» всё чаще понимается как нечто, обозначающее доминирующую систему ожиданий и ценностей членов организации. При этом, оргкультура рассматривается в двух «ипостасях» – с одной стороны, как среда существования, формирования и трансляции разделяемых в организации ценностей и норм поведения и понимания происходящего, а, с другой, – как ожидания членов коллектива. Сейчас уже мало кто оспаривает тот факт, что оргкультура представляет собой сложное, многоуровневое образование. Её поверхностные проявления (например, характер управления) связаны со слоем «явной культуры». На более глубинных уровнях формируется «безусловная культура», хранящая в себе мнение руководства и персонала в отношении аспектов организационной жизнедеятельности, представляющих действительную важность [1].

---

[1] Багриновский К.А., Бендиков М.А., Исаева М.А., Хрусталев Е.Ю. Корпоративная культура в современной экономике России // Менеджмент в России и за Рубежом. – 2004. – №1. – 65 с.

Рассматривая преуспевающие организации, специалисты часто отмечают, что они обладают мощной организационной культурой, то есть таким набором ценностей, норм, правил служебного поведения сотрудников и их готовности действовать в соответствующих ситуациях определенным образом (установок), которые отвечают запросам организационного развития и задачам эффективной деятельности фирмы в сложившихся условиях внешней среды.

Организационная культура – это мощный инструмент, позволяющий ориентировать все подразделения и сотрудников на общие цели, мобилизовать их инициативу и облегчить продуктивное взаимодействие между ними.

Кроме того, как было установлено российскими исследователями, существует связь между индивидуальными личностными особенностями сотрудников и доминирующей в форме организационной культурой. «В частности, люди с преобладанием доминантно-агрессивных личностных тенденций, ориентированные на самостоятельность и независимость, не склонные доверять окружению, скептически относящиеся к любым источникам информации, предпочитающие конкретные формы деятельности – в своих индивидуальных предпочтениях ориентированы на организационные культуры роли и власти. Те же работники, чья система ценностей ориентирована не на содержательную сторону их работы (не на технические процессы труда и частные текущие вопросы или конкретные факты), а на стратегические проблемы, чьи действия в большей мере направляются пониманием собственной ответственности – такие люди предпочитают культуру задачи. И именно в таком организационном контексте они чувствуют себя наиболее комфортно и способны наиболее продуктивно работать и достигать успеха» [1].

В соответствии с обозначенным пониманием сущности организационной культуры, наметим возможные пути, направления формирования организационной культуры или – пути воздействия на неё. Причем, рассматривать эти направления будем, имея в виду то, что организационная культура может служить одним из инструментов управления организацией.

Нам представляется, что таких путей два. Первый из них (путь А) связан с изменением технологии, используемой организацией (или соответствующими

[1] Бельская Е.Г., Ромашкина Е.В. Управление персоналом в контексте организационной культуры / Психология и экономика. Труды 1-й Всероссийской конференции по экономической психологии. М.; Калуга, 2000.

её подразделениями) для производства профильной продукции (или же услуг). Напомним, что технология – это способ организации преобразования исходного сырья в искомые продукты или услуги, а также – способ организации взаимодействия элементов организации (организационных элементов) для этого. Второй (путь Б) предполагает целенаправленное обучение членов организации коллективным базовым правилам поведения в организации, сопряженным с пониманием базовых организационных ценностей, которое обеспечивает адекватность интерпретации человеком-сотрудником организации содержания всего в ней происходящего.

Первый путь ведет к изменению существующей и/или формированию, развитию новой оргкультуры в организации через изменения ряда других, прежде всего, материальных её (организации) элементов.

Второй путь ведет к укреплению организационной культуры, уже сформировавшейся, существующей в организации.

Следовательно, оргкультурой в организации можно управлять, смещая «фокус» управленческих воздействий в двух направлениях:

- во-первых, изменяя её (оргкультуру) посредством изменения применяемой в организации технологии как фундамента её (оргкультуры) существования и формирования;
- во-вторых, укрепляя существующую оргкультуру (её позиции) посредством обучения ей членов организации.

Это позволяет сформулировать принципы управления организацией с использованием потенциала и возможностей её организационной культуры.

Итак, изменения в организации путем задействования возможностей организационной культуры можно производить:

А) не изменяя сложившуюся организационную культуру;

Б) изменяя существующую организационную культуру.

При работе по схемам, соответствующим варианту «А» (производя организационные изменения, не изменяя организационной культуры) основной смысл управленческих воздействий заключается в приведении во взаимное соответствие элементов организационной культуры и элементов организации. Общая идея здесь состоит в том, что, как уже говорилось выше, различные элементы организации (или их конкретное состояние) могут в разной мере сочетаться с доминирующим в ней типом организационной культуры – от полного взаимосоответствия до вхождения в непримиримое противоречие. Из чего следует, что соответствующие управленческие воздействия должны быть направлены на соответ-

ствующее существующей оргкультуре изменение тех или иных элементов организации. Продуктивными в этом случае представляются, прежде всего, административные методы воздействия.

При работе по схемам, соответствующим варианту «Б» (производя организационные изменения, за счет изменения существующей организационной культуры) возможна реализация двух подвариантов, обозначаемых нами «Б-1» и «Б-2».

Подвариант Б-1 может быть осуществлен в русле первого пути воздействия на организационную культуру, связанного с изменением технологии (обозначенного выше как путь А) следующим образом. Производя изменения в технологии таким образом, чтобы они не только отвечали потребностям модернизации производства, но осуществлялись с учетом перспективного формирования (прежде всего, на их базе) новой организационной культуры, которая, в свою очередь, начнет оказывать влияние на положение (ситуацию) внутри организации и на её способность более эффективно противостоять внешним факторам:

- Проведение изменений в технологии в определенном направлении.
- Эти изменения порождают новые (или модифицированные) формы организации совместной деятельности (ФОСД).
- Возникновение новых ФОСД изменяет пространственные и временные характеристики взаимодействия работников - членов организации.
- Это способствует формированию новых социальных связей и новой системы неформальных отношений.
- Развившись в нужном для организации направлении, новая система неформальных отношений будет способствовать формированию (или, в идеале, – укреплению доминирования) новой организационной культуры – той, которая выгодна организации.
- Новая организационная культура, в свою очередь, будет способствовать:

– изменению управления (прежде всего, в части используемых методов);

– изменениям в кадровой политике;

– изменению качественного состава персонала организации.

Происходить же всё обозначенное выше наилучшим образом может именно на фоне изменения целей организации (в сочетании с корректировкой её миссии, изменением ориентации на новый целевой сегмент потребителей и переформулированием бизнес-идеи). А это, в свою очередь, возможно (конечно же, в наиболее безболезненном для органи-

зации варианте) при изменении стадии её жизненного цикла. Стадии же жизненного цикла организации – результат действия комплекса объективных обстоятельств, однако их смена может ускоряться или замедляться при изменении внешних условий её существования. То есть, в рассматриваемом случае (подвариант Б-1) имеет место косвенное воздействие технологии деятельности организации на оргкультуру.

Подвариант Б-2 может быть осуществлен в русле второго пути воздействия на организационную культуру (связанного с целенаправленным обучением членов организации коллективным базовым правилам поведения в организации, сопряженным с пониманием базовых организационных ценностей, которое обеспечивает адекватность интерпретации человеком-сотрудником организации содержания всего в ней происходящего обозначенного выше как путь Б) следующим образом.

Организационные изменения путем задействования возможностей организационной культуры в этом случае осуществляются без изменений организационной культуры, а лишь посредством укрепления её. Такое укрепление осуществляется путем проведения соответствующих тренингов и иных подобных им мероприятий.

Одновременно с этим проводится работа по повышению уровня социально-психологического развития объединенных в рамках организации сотрудников как коллектива, в процессе которой цели и ценности их основной, производственной деятельности, осуществляемой в рамках организации, становятся понятыми ими и принятыми в качестве личностно значимых; приводятся в соответствие цели работников и организации.

В результате укрепляется существующая организационная культура, что приводит к общему повышению устойчивости организации:

- Элементы, составляющие организацию не изменяются.
- Но усиливается разделяемость людьми – её членами норм и ценностей существующей организационной культуры.
- За счет этого повышается общая эффективность и устойчивость организации.

Происходить же всё это (в отличие от предыдущего случая) наилучшим образом будет тогда, когда организация не находится на переходе от одной стадии жизненного цикла к другой. То есть, здесь (с случае реализации варианта «Б-2) имеет место воздействие усиливающейся (но не изменяющейся!) организационной культуры на организацию, изначально находящуюся в стабильном состоянии. И речь идет только о повышении общей эффективности организации.

Возможен и другой вариант использования знаний о типе и состоянии сформировавшейся в организации оргкультуры в управленческих целях.

Знание особенностей сложившихся корпоративных культур открывает возможности осуществления оптимизации деятельности организации ещё по двум направлениям.

Первое из них связано с прогнозированием возможных трудностей и успешности функционирования фирмы, а также с выявлением так называемых «узких» мест (всего того, что связано с состоянием «человеческого фактора»).

Второе направление ориентировано на приведение во взаимосоответствие организационной культуры фирмы и таких элементов последней, как кадровая политика, распределение функций и ответственности сотрудников, организация их повседневной работы, подбор и расстановка кадров, система стимулирования, принципы, определяющие особенности системы назначений на различные должности, принципы подготовки, принятия и реализации управленческих решений, а также – система внутрифирменных коммуникаций и организационная структура.

Здесь необходимо пояснение. Дело в том, что в соответствии с конкретным ценностным содержанием каждой их корпоративных культур, в рамках каждой из них оказываются либо эффективными, либо приемлемыми, либо неприемлемыми совершенно определенные мероприятия или же методы их реализации. Поясним на примере, связанном с элементами кадровой работы [1]. Сложилось несколько подходов к организации и проведению набора персонала на работу.

Подбор – решение о соответствии кандидата принимается кадровой комиссией, возглавляемой непосредственно вышестоящим руководителем или назначенным им лицом. При оценке кандидатов конкурсная комиссия помимо анализа документов и характеристик проводит собеседования, иногда – и психологическое тестирование кандидатов. Преимущества метода подбора – индивидуальный подход и возможность получить более достоверную информацию о профессиональных и личностных качествах кандидатов. Недостатки – относительная медлительность и высо-

[1] Содержание пояснений, частично, заимствовано из работы: Управление персоналом: учебник для вузов / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. М.: Банки и биржи; ЮНИТИ, 1998. – С. 227; 228; 230; 232.

кая степень субъективности, имеющей эмоционально-психологические причины. При подборе необходимо, чтобы в составе конкурсной комиссии были люди, пользующиеся доверием субъекта, объявившего конкурс.

Подбор оптимален в сочетании с бюрократической организационной культурой.

Выборы – наиболее простой и часто используемый способ для замещения вакантной должности руководителя. В рамках этой процедуры учитывается мнение большинства и не проводятся специальные предварительные испытания кандидатов. Их соответствие или несоответствие вакантной должности определяется конкурсной комиссией на основе официальных и неофициальных документов (характеристик от руководства, общественных и профсоюзных организаций), собеседования. Информация о кандидатах доводится до коллектива, перед которым выступают претенденты со своими сообщениями. Предпочтение тому или иному кандидату отдается путем голосования. Преимущества этого метода – быстрота и возможность учета мнения членов коллектива. Недостатки – субъективизм и высокая вероятность ошибки, поскольку голосующему большинству приходится доверять информации, полученной из характеристик или в, лучшем случае, своему субъективному мнению, основанному на наблюдении за поведением кандидата, его выступлением и ответами на вопросы, если выступление организовывается. При организации выборов необходимо, чтобы в составе конкурсной (выборной) комиссии были люди, пользующихся доверием в трудовом коллективе.

Выборы лучше сочетаются с органической организационной культурой.

Отбор – это способ, позволяющий в любых условиях провести наиболее демократичную и достаточно свободную от субъективизма конкурсную процедуру. Преимущества метода отбора – всестороннее, тщательное и объективное изучение индивидуальных особенностей каждого кандидата и возможное прогнозирование его эффективности. Недостатки – длительность и дороговизна используемых процедур. При организации отбора необходимо, чтобы в состав конкурсной комиссии были включены представители всех заинтересованных групп, составляющих организацию.

Отбор оптимален в сочетании с партиципативной (соучаствующей) организационной культурой.

Таким образом, те или иные методы, направленные на обеспечение замещения вакантных должностей должны подбираться в зависимости от организационно-культурной ситуации, сложившейся в конкретных усло-

виях. То же можно сказать и о других составных элементах жизнедеятельности любой фирмы, таких, как кадровая политика, распределение функций и ответственности, организация повседневной работы сотрудников, подбор и расстановка кадров, система стимулирования и пр.

Библиографический список

1. Багриновский К.А., Бендиков М.А., Исаева М.А., Хрусталев Е.Ю., Корпоративная культура в современной экономике России // Менеджмент в России и за Рубежом. – 2004. – № 1.
2. Красниковский В.Я. Применение организационно-культурного подхода для оптимизации управления организацией (фирмой) / Материалы I Афанасьевских чтений. Руза, 4–6 февраля 2003 г. М.: изд-во РГСУ «Союз», 2003.
3. Красниковский В.Я. Применение культурологического подхода для оптимизации внутрифирменного управления. В сб.: Инновационная деятельность горнорудных предприятий России. Сборник научно-методических статей. М.: изд-во МГГУ, 2006.
4. Управление персоналом: учебник для вузов / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. М.: Банки и биржи; ЮНИТИ, 1998.

С. Ш. Евдокимова,
кандидат социологических наук

А. С. Щербакова,
магистрант факультета социологии РГСУ

В. Я. Красниковский,
кандидат экономических наук,
зав. социологической лабораторией кафедры «Социология»
Финансового университета при Правительстве Российской Федерации

e-mail: info@idnayka.ru

Т. Л. Лихачева,
кандидат социологических наук
T. L. Lihacheva,
Candidate of Sociological Sciences

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЗА РУБЕЖОМ: СТРУКТУРНО-СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ

VOCATIONAL TRAINING CURRENT STATE ABROAD: THE STRUCTURALLY-SUBSTANTIAL ANALYSIS

В данной статье автором дается краткое описание и начальный структурно-содержательный анализ современного состояния систем начального и среднего профессионального образования Великобритании, Франции, Германии, Австрии, Австралии, Нидерландов.

In given article the author gives the short description and the initial structurally-substantial analysis of a current state of systems of initial and average vocational training of Great Britain, France, Germany, Austria, Australia, the Netherlands.

Ключевые слова: *система профессионального образования, бизнес-образование, квалификация, образовательные учреждения.*

Key words: *vocational training system, a business education, qualification, educational institutions.*

В современной Великобритании, наряду с наличием общеобразовательных и признанных мировым образовательным сообществом школ, существуют и ведут серьезную работу, так называемые, Tertiary Colleges, т.е Колледжи Третьего уровня [1], дающие профессиональное (Vocational) образование и являющиеся альтернативой обучению по программам A Level – Уровня А (Повышенного уровня).

Необходимо отметить, что начальное и среднее (по российской терминологии) профессиональное образование, полученное в данных образовательных структурах, предполагает, как правило, последующую профессиональную деятельность, в отличие от программ Уровня А, являющихся повсеместно признанным и более универсальным базисом для поступления в университет.

При анализе данных образовательных структур нам также необходимо учитывать и тот факт, что образовательные программы, реализуемые в

[1] Здесь и далее перевод всех терминов и понятий сделан автором.

них, постоянно меняются. Эти изменения строго связаны с запросом рынка на определенные профессиональные компетенции, которые, в свою очередь, меняют и те квалификации, которые присваиваются по окончании этих образовательных программ. Заметим, что в описаниях вакансий по странам «Европейского Союза» на сегодняшний день часто можно встретить строчку «...желательно наличие профессионального «бизнес-образования» или даже более конкретное требование к кандидату – «наличие степени MBA бизнес-школы из рейтинга 20 лучших программ мира». Что говорит само за себя, поэтому, рассмотрим наиболее часто встречающиеся востребованные профессиональные квалификации:

NVQ (National Vocational Qualification)
(Национальная квалификация технического образования)

Эта квалификация пригодна для чисто практической работы. Она подтверждает, что вы способны выполнять определенную работу в той или иной сфере бизнеса или производства. Стандарты NVQ основаны на реальных требованиях работодателей и отражают их практические нужды. В настоящее время квалификация NVQ возможна в большинстве областей производства и коммерции. Существует 5 уровней NVQ начиная с Foundation Skills (Базовые умения) (NVQ 1) и заканчивая Professional (NVQ 5). Для того, чтобы получить эту квалификацию, необходимо показать на практике умение выполнять работу в соответствии с установленными стандартами. Учеба протекает непосредственно на рабочем месте. Есть возможность получить квалификацию, приведя доказательства опыта практической работы и умения выполнять ее на соответствующем уровне.

Программа обучения состоит из отдельных модулей, которые можно осваивать независимо. Не существует установленного срока обучения, в течение которого программа должна быть выполнена.

GNVQ (General National Vocational Qualification)
(Главная Национальная квалификация технического образования)

Данная программа, а отличие от Уровня А, подходит тем, кто склонен к практической, а не к академической деятельности.

GNVQ так же, как и NVQ

Это многоуровневая квалификация, которая дает основы знаний в выбранной области. Эти профессиональные знания и умения обучающийся может использовать:

- для «прямой» профессиональной деятельности в выбранной сфере;
- для продолжения своего обучения в колледжах дальнейшего образования;
- для поступления в университет (GNVQ Advanced) – (Продвинутая Главная Национальная квалификация технического образования) (Уровень Advanced требует почти два года учебы для завершения).

ND (National Diploma)
(Национальный диплом)

Эта квалификация схожа с квалификацией GNVQ Advanced (Продвинутой GNVQ). Многочисленные колледжи дальнейшего образования (Colleges of Further Education) позволяют пройти программу «дальнейшего обучения», завершающуюся экзаменами и выдачей Высшего национального диплома (Higher National Diploma, общепринятое сокращение – HND). HND может быть получен после двухлетнего обучения практически по любой академической или профессиональной специальности.

В области профессионального образования наиболее высоко ценятся и широко признаются дипломы, выданные одним из трех основных экзаменационных комитетов:

- диплом CGLI (City & Guilds of London Institute) – (Города и Корпорации Лондонского института);
- диплом RSA (Royal Society of Arts) – (Королевского общества искусств);
- диплом BTEC (Business and Technical Education Council) – (Совета технического и бизнес образования).

Многие колледжи уполномочены выдавать дипломы от имени одного из этих экзаменационных комитетов. Другие учебные заведения выдают либо свои собственные дипломы и сертификаты, либо дипломы иных экзаменационных комитетов.

Наибольшее значение диплом HND имеет для тех, кто собирается сразу заняться профессиональной деятельностью, не продолжая обучение, ведущее к степени бакалавра. Профессиональный уровень выпускника с таким дипломом - это старший техник или младший менеджер. С точки зрения профессиональной карьеры, этот диплом позволяет продвигаться по служебной лестнице в пределах среднего технического или младшего руководящего состава фирмы, предприятия, учреждения.

Диплом HND позволяет поступить в университет на одну из программ, ведущих к степени бакалавра, и получить степень всего за два года.

Вообще, для зачисления на программы HND необходимо иметь сертификат о среднем образовании углубленного уровня GCE/A Level – (Уровень A/GCE), или GNVQ Advanced, или National Diploma - (Продвинутая GNVQ или Национальный диплом).

Термин «дальнейшее обучение» (Further Education) в Великобритании относится к продолжению обучения после получения сертификата GCE/A Level (или GNVQ) – по программам, не ведущим к получению степени или ее эквивалента. Как правило, это профессиональное образование.

Термин «высшее образование» (Higher Education) в Великобритании относится к программам, цель которых – присуждение степени (Degree):

- степени бакалавра (Bachelor Degree);
- степени магистра (Master Degree);
- степени доктора (Doctoral or PhD Degree) [1].

В современной Франции, одной из уникальных стран, где иностранцы и граждане страны имеют равные права на образование, подавляющее большинство государственных образовательных учреждений (80–85%) финансируются из госбюджета, благодаря чему учащиеся и студенты оплачивают только небольшую долю расходов на образование (15–20%).

Так как профессиональное образование разных уровней начинается, все-таки, в школе, то и рассмотрим, прежде всего, школьное образование во Франции в его структуре, содержании, системе поступления и в особенностях обучения.

Заметим, что само школьное образование во Франции бесплатно и обязательно для детей от 6 до 16 лет. Делится оно на государственное и частное. Государство утверждает все школьные программы, организует экзамены. Около 20% учащихся относятся к частным учебным заведениям, но только государство имеет право на выдачу дипломов до уровня бакалавра.

Система школьного образования во Франции отличается от российской. Она разделена на три ступени:

- начальная школа (5 лет обучения);
- коллеж (4 года обучения);
- лицей (2–3 года обучения).

[1] Обращение к электронному ресурсу: http://www.znanye.ru/

Обязательными являются только первые две.

Первая ступень французской системы образования – начальные школы. В них дети до 14 лет обучаются бесплатно. Французская государственная школа является светской, религия не преподается. Все предметы в классе ведет один преподаватель. После окончания цикла обучения в начальной школе учащиеся сдают экзамены на получение сертификата о начальном образовании.

Среднее образование дают лицеи и колледжи. Срок обучения – около 7 лет. Колледжи дают реальное (т.е., по российской классификации – начальное и среднее профессиональное) образование. Некоторые технические колледжи содержатся на средства государства и местных департаментов.

Лицеи основаны государством и содержатся на государственные средства. Делятся они на классические и реальные. В классических изучаются древние языки (латинский и греческий) и один современный иностранный язык, в реальных лицеях и в колледжах – два иностранных языка. Обучение в средних школах так же, как и в начальных, является бесплатным. В течение 3-х лет лицей готовит ученика к экзамену на степень бакалавра.

До пятого класса все французские ученики учатся вместе. После этого дети, у которых имеются серьезные проблемы с адаптацией в школе или имеющие разного уровня задержку умственного развития, направляются в специальные секции обучения.

В некоторых коллежах создаются специальные секции для обучения детей с различными видами отклонений развития и поведения. Их обучают преподаватели, прошедшие профессиональную подготовку для работы с «трудными» детьми. Обычно эти секции называются SEGPA.

Решение о направлении (ориентации) учебы учеников выносит совет класса после консультации с учащимися и их семьями. Родители могут требовать пересмотра решения, если оно кажется им необоснованным.

Иностранным гражданам для поступления в школу Франции необходимо написать так называемое мотивационное письмо в адрес ее руководства. Если изложенные в нем причины сочтут убедительными, вас вызовут, чтобы пройти собеседование, а также тестирование по французскому языку и основным предметам школьной программы. В государственных школах обучение бесплатно, но в любом случае, придется платить за проживание и питание.

Само же, собственно, профессиональное образование в данной стране также имеет ряд особенностей. Прежде всего, во Франции не существу-

ет колледжей в традиционном понимании как средних профессиональных учебных заведений. Коллежем называется вторая ступень средней школы.

Профессиональное образование предоставляют особые лицеи (LEP), где за 2–3 года можно получить диплом о специальном среднем техническом образовании BTS и DUT. Такие учебные заведения готовят рабочих и сотрудников для промышленных предприятий, сферы услуг.

Имеется и другой путь получения данного типа образования: после окончания коллежа поступить в один из центров профессионально-трудового обучения и получить сертификат, позволяющий работать по специальности. Многие учебные программы обязательно включают в себя стажировки на предприятии.

В системе французского образования профессиональное и общее образование разделены больше, чем в других странах, из-за чего профессиональное образование не имеет высокого авторитета в обществе.

В современной Германии существует система образовательных учреждений неуниверситетского типа. К ним принадлежат профессиональные высшие школы (Fachhochschulen). Они возникли на базе инженерных школ (аналоги профессиональных училищ), а в 1976 году были включены в систему высшего образования. В настоящее время в Fachhochschulen учится около четверти всех немецких студентов. Вузы этого типа готовят специалистов 120 профилей: инженеров, экономистов, дизайнеров и профессионалов в других областях. Некоторые, к примеру, экономический вуз в Ройтлингене, котируются даже выше некоторых университетов.

Особенности обучения прослеживаются в следующей системе, а именно: семестры в немецких профессиональных школах состоят из лекционного и нелекционного периода. Стандартных программ не существует, посещение занятий – не обязательное. Таким образом, учащийся может самостоятельно определить перечень изучаемых дисциплин в лекционный период.

Второй период предназначен для самостоятельной научной работы и исследований. Эта система образования называется «академической свободой» и является главным принципом профессионального образования в Германии.

Примечательно, что учащийся может выбрать, с какого семестра он хочет начать обучение. В большинстве этих школ начало лекций зимнего семестра 15 октября (по март), а летнего – 15 апреля (по сентябрь).

Профессиональное образование в Австрии можно получить в течение 1–4 лет. Срок обучения зависит от типа школы и выбранной профессии. Особую категорию профессионального образования в стране составляют профессиональные школы, в которых без отрыва от производства обучаются подростки, поступившие учениками на предприятие [1].

Дипломы, полученные в данных школах – являются основанием как для профессиональной деятельности, так и для продолжения образования в высшей школе для получения следующих степеней, а именно:

- Бакалавр (Bakkalaureus, Bakkalaureus (FH)). На последних семестрах студенты пишут дипломную работу. Это может быть как теоретическое исследование, так и экспериментальный проект — вплоть до выполнения конструкторских работ.
- Магистр, дипломированный инженер (Magister, Magister (FH), Diplom-Ingenieur, Diplom-Ingenieur (FH)). По окончании полного курса обучения выпускникам присваивается первая академическая степень дипломированного инженера (для технических специальностей) или магистра (по специальностям: философия, право, социальные науки, архитектура и некоторые другие направления).
- Доктор (Doktoratstudien).

Качество образования в Австралии контролируется государством. Все учебные заведения: государственные и частные – регулярно инспектируются Министерством образования. Австралийский диплом признается и высоко ценится во всем мире, при этом стоимость обучения и проживания в Австралии дешевле, чем в Европе и США. Само профессиональное образование, а именно: колледжи Австралии делятся на государственные и частные. Более престижными считаются государственные колледжи, объединенные в систему TAFE (Technical and further education) – (Техническое и дальнейшее обучение).

Это многоступенчатое обучение, на каждом этапе которого можно получить профессиональный сертификат (с I по IV уровень). Такое деление дает возможность устроиться на работу или продолжить обучение в вузе в любой момент, иногда даже на 2–3 курсе.

[1] Некоторый аналог школ рабочей молодежи, ПТУ и др. в Советском Союзе в разные периоды его существования.

Важную роль в образовательной системе Австралии играют колледжи, предлагающие программы иностранной подготовки. Для иностранных студентов наибольший интерес представляют те из них, в которых действуют соглашения с вузами-партнерами. При этом у выпускников есть возможность перевестись на второй или даже третий курс университета-партнера. Таким образом, профессиональные программы в колледжах – один из путей в австралийский университет.

Особенность обучения в австралийских колледжах заключается в том, что студенты переходят с одной программы на другую без экзаменов. Вы можете поступить на языковые курсы колледжа, затем перевестись на профессиональную программу, получить сертификат I степени. Потом пройти подготовку по II, III, IV степеням. А для тех, кто хочет учиться дальше, созданы программы, ведущие к получению диплома и степени бакалавра.

Для поступления в колледж необходимо:

- Возраст от 18 лет
- Аттестат о полном среднем образовании
- Знание английского языка на соответствующем уровне (500–550 баллов TOEFL или 5,0–6,0 баллов IELTS).

Дипломы данных профессиональных школ есть основание для профессиональной работы и/или поступления в высшее учебное заведение для получения следующих квалификационных степеней, а именно:

- Бакалавриат (3–4 года)
- Магистратура (1–2 года)
- Докторантура (3 года).

Степени бакалавра и магистратуры имеют некоторые градации.

Бакалавриат:

- Basic or pass bachelor degrees – (Обыкновенный диплом бакалавра «синий»). Достаточно 3 лет обучения в университете на очной форме (4–5 лет для некоторых специальностей).
- Bachelor degree with honours – (Диплом бакалавра с отличием «красный»). Обучение является более продолжительным.
- Combined degrees. (Смешанные степени). Это курс обучения со специализацией по основной дисциплине и в области, близко соприкасающейся с ней. Предполагается дополнительный год обучения.

- Post graduate bachelor Degrees. (Степени последипломного образования бакалавров). Обучение ведется только после трехлетнего курса Bachelor degree или Combined degree.

Магистратура:

- Master degrees by coursework. Курсовую степень магистра можно получить в результате проведения исследовательской работы в течение одного года.
- Master degrees by research and thesis. (Степень магистра по результатам исследований и защиты). Эта степень присуждается только после научно-исследовательской работы, написанной на основе проведенного исследования. Ее можно получить только после получения степеней с отличием (Honours degree) или завершения Master degrees by coursework.
- Степень доктора наук (PhD) – наивысшая академическая квалификация – присуждается после глубокого изучения теоретического курса и выполнения научно-исследовательской работы.

Следует отметить, что особенную популярность и профессиональную значимость для выстраивания личностной карьеры, в Австралии, в последние годы, приобрели программы «двойной степени». Они дают студентам возможность приобрести не одну, а сразу две специальности. Учатся на этих программах дольше: 5–6 лет.

Принцип, на котором базируется вся система образования Голландии – свобода образования. Она заключается в том, что за счет правительства каждый имеет право открывать школы на основе своего вероисповедания и идеологических убеждений.

В стране действует 55 профессиональных школ разного уровня (Hogescholen). Они готовят специалистов широкого профиля для работы в различных отраслях экономики. Их аналогом являются немецкие Fachhochschulen (Специальные высшие учебные заведения), французские Ecoles des Commerces или Ecoles d'Ingenieurs (Коммерческие или Инженерные школы). Окончив одно из таких заведений, вам выдают диплом, эквивалентный диплому бакалавра. С ним вы сможете продолжить обучение в магистратуре. Обучение продолжается 1–2 года, вступительным требованием является только диплом о высшем образовании, а для иностранных студентов – диплом бакалавра или документ, эквивалентный ему.

Итак, в настоящей статье автор представил описание и начальный структурно-содержательный анализ современного состояния систем начального и среднего профессионального образования Великобритании, Франции, Германии, Австрии, Австралии, Нидерландов, тем самым, проведя процедуру реферативного обзора современного состояния профессионального образования за рубежом.

Т. Л. Лихачева,
кандидат социологических наук,
ведущий научный сотрудник ИнИДО РАО (г. Москва)

email: lihachiovatl@mail.ru

Е. В. Калинина,
магистрант факультета социологии РГСУ

E. V. Kalinina,
the undergraduate of faculty of sociology RGSU

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА ПО ПОДДЕРЖКЕ МОЛОДЕЖНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

STATE POLICY ON SUPPORT OF YOUTH BUSINESS

В статье рассматриваются вопросы развития малого бизнеса в контексте молодежного предпринимательства. Основное внимание уделено проблемам совершенствования инфраструктуры государственной и муниципальной поддержки молодых предпринимателей и, прежде всего, их кредитованию.

In article questions of development of small-scale business in a context of youth business are considered. The basic attention is given problems of perfection of an infrastructure of the state and municipal support of young businessmen and, first of all, their crediting.

Ключевые слова: *государство, кредит, малый бизнес, молодой предприниматель, муниципалитет, политика, правовая база.*

Key words: *the state, the credit, small-scale business, the young businessman, municipality, a policy, legal base.*

Малый бизнес играет важную роль в решении социально-экономических проблем. Он не только обеспечивает создание новых рабочих мест и сокращение уровня безработицы, он и стимулирует развитие конкуренции, вынуждает крупные корпорации внедрять новые технологии, повышать эффективность производства. Кроме того, малый бизнес – это работа на локальном рынке, гибкость, быстрая реакция на изменения, взаимосвязь с потребителями продуктов и услуг, узкая специализация предпринимателей на определенных сегментах, что в совокупности позволяет предлагать потребителю более качественные продукты и услуги.

Учитывая важность всего вышеперечисленного, неудивительно, что созданию благоприятных условий для малого и среднего предпринимательства уделяется достаточно много внимания в различных программах общегосударственного и регионального уровня. Однако среди целевых групп в рамках малого предпринимательства, на которые следует обращать особое внимание в плане государственного регулирования, особо выделяется молодежное предпринимательство.

Именно у молодых людей больше шансов сделать карьеру в бизнесе. Это связано с распространенной в молодежной среде ориентацией на успех, с такими качествами, присущими сегодня большинству юношей и девушек, как инициативность, мобильность, склонность к риску, способность учиться и переучиваться, стремление к новизне и др.[1]

Очень хороший пример – Билл Гейтс, миллиардер, самый богатый человек 2009 года, который начал свое собственное дело уже во время обучения в Гарварде, когда ему было всего 18 лет.

Важность развития молодежного предпринимательства неоднократно подчеркивалась Президентом РФ Д.А. Медведевым и Председателем Правительства РФ В.В. Путиным. Регулирование этой сферы так же нашло отражение в многих законодательных актах и постановлениях г. Москвы, в том числе в Федеральном законе от 24 июля 2007 г. № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации», законе от 30 сентября 2009 г., № 39 «О молодежи», законе города Москвы от 26 ноября 2008 г. № 60 «О поддержке и развитии малого и среднего предпринимательства в городе Москве», постановлении Правительства Москвы от 9 сентября 2008 г. № 818-ПП «Об утверждении Положения о порядке предоставления за счет средств бюджета города Москвы субсидий для реализации мероприятий по развитию и поддержке малого предпринимательства в городе Москве» и других.

Основные аспекты государственной политики в сфере молодежного предпринимательства в настоящее время так же можно увидеть в Постановлении правительства Москвы от 14 сентября 2010 г. № 804-ПП (ПРМ) «О мерах по развитию и поддержке малого и среднего предпринимательства в молодежной среде в городе Москве на 2010–2012 гг.».

На основании данного документа Правительство Москвы разработало комплексный подход к созданию благоприятных условий для развития предпринимательства среди молодежи. Сюда входит популяризация и пропаганда идеи предпринимательства, формирование в положительного образа предпринимателя среди молодежи, финансовая и имущественная поддержка субъектов молодежного предпринимательства, содействие в развитии

[1] См.: Шаткевич И.А. Правовое регулирование молодежного предпринимательства как механизм его социального оздоровления: монография. Белгород: Кооперативное образование, 2002. – С. 45.

молодежных предпринимательских сообществ, информационная и консультационная поддержка, а так же обучение молодых предпринимателей основам предпринимательского дела [1].

Сегодня основными направлениями государственной политики в сфере молодежного предпринимательства являются совершенствование инфраструктуры государственной и муниципальной поддержки молодежного предпринимательства, формирование сообщества молодых предпринимателей, формирование положительного образа молодого предпринимателя в обществе.

В качестве актуальной проблемы можно выделить сложность получения банковских кредитов молодыми предпринимателями для открытия своего дела. Это объясняется тем, что банкам требуются определенные гарантии, которые молодые люди зачастую предоставить не могут. Значит, нужно искать другой выход. Если банк не готов поверить на слово молодому предпринимателю, то быть может, он пойдет навстречу государственным структурам? Как показал анализ ситуации и серия переговоров, проведенных с руководителями банков, ряд кредитных учреждений готовы кредитовать молодого предпринимателя, при наличии рекомендации со стороны подобных организаций [2].

Естественно, такая рекомендация может быть выдана только после всесторонней оценки перспективности бизнес-идеи, доходности проекта, уровня компетенций и способностей самого предпринимателя.

Так же необходимо дальнейшее совершенствование системы образования в сфере молодежного предпринимательства, так как специфичными для молодого поколения, имеющего незначительный социальный и трудовой опыт, являются проблемы практической неподготовленности к занятию новым непривычным делом и недостаточность знаний и деловой информации в области самостоятельной предпринимательской деятельности.

Решением этой проблемы должна стать организация эффективной системы бизнес-образования молодежи и системы информационно-консультационной помощи молодым предпринимателям, в том числе создание эффективных бизнес-инкубаторов. Необходимо дальнейшее проведе-

---

[1] См.: Постановление правительства Москвы от 14 сентября 2010 г. № 804-ПП (ПРМ) «О мерах по развитию и поддержке малого и среднего предпринимательства в молодежной среде в городе Москве на 2010–2012 гг.».

[2] См.: Староверов В.В. Социальные противоречия становления молодежного предпринимательства в России: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.04. Москва, 2003. – С. 87.

ние выездных семинаров, семинаров в вузах, мастер-классов с известными людьми.

Не менее важно информационно-консультационное обеспечение молодежного предпринимательства, наиболее полной формой которого может стать единый сетевой информационно-образовательный портал. Однако, отдельные публикации и циклы публикаций, либо рубрики в СМИ так же могут содействовать реализации данной формы самозанятости молодежи [1].

Здесь же можно отметить необходимость индивидуального консультирования молодых людей, планирующих стать предпринимателями. Для этого орган по делам молодежи или уполномоченная им организация на безвозмездной основе может предоставлять информационные и справочные раздаточные материалы по вопросам организации предпринимательской деятельности (на бумажных или электронных носителях), а так же организовать личные консультации со специалистами районных центров поддержки молодежного предпринимательства.

Среди действенных мер так же можно отметить проведение конкурсов молодежных предпринимательских проектов. При этом сама по себе поддержка проектов может быть двухэтапной: сначала проводится первичный отбор приемлемых про¬ектов, они получают первичную поддержку, а дальнейшая поддержка зависит от их продвижения.

На основе всего вышесказанного можно заключить, что государство действительно стало уделять гораздо больше внимания развитию этой сферы.

Однако, при всей широте интереса к проблеме предпринимательства, в политике до сих пор до конца не определено само ключевое понятие «молодежное предпринимательство», что, следовательно, не позволяет однозначно выделить и субъекты молодежного предпринимательства. И соответственно возникает ситуация, когда в практике есть понимание того, что развитию молодежного предпринимательства необходима государственная поддержка, но не ясен вопрос о том, кому именно следует оказывать содействие, какими должны быть меры поддержки, каким

[1] См.: Сборник методических материалов в сфере государственной молодежной политики / Федеральное агентство по делам молодежи РФ (Росмолодежь). М., 2010. – С. 84.

образом и какими органами государственной власти они должны осуществляться.

Данная проблема является ключевой и во многом препятствующей процессу поддержки молодежного предпринимательства со стороны государства. Поэтому в процессе реализации государственной политики в этой сфере важнее всего, чтобы деятельность правительства и уполномоченных организаций была хорошо скоординирована и действительно способствовала созданию благоприятных условий для создания своего бизнеса и развития молодежного предпринимательства.

Молодежь не нужно тянуть за уши в бизнес или раздавать деньги и кредиты без обеспечения. Только создание благоприятных условий позволит привлечь в сферу молодежного предпринимательства новые субъекты, сформировать эффективную предпринимательскую среду в будущем и, тем самым, решив многие социально-экономические проблемы российского общества.

Библиографический список

1. Постановление правительства Москвы от 14 сентября 2010 г. № 804-ПП (ПРМ) «О мерах по развитию и поддержке малого и среднего предпринимательства в молодежной среде в городе Москве на 2010–2012 гг.».
2. Сборник методических материалов в сфере государственной молодежной политики / Федеральное агентство по делам молодежи РФ (Росмолодежь). М., 2010.
3. Староверов В.В. Социальные противоречия становления молодежного предпринимательства в России: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.04. М., 2003. – 137 с.
4. Шаткевич И.А. Правовое регулирование молодежного предпринимательства как механизм его социального оздоровления: монография. Белгород: Кооперативное образование, 2002. – 292 с.
5. Материалы с сайта Министерства спорта, туризма и молодежной политики Российской Федерации (http://youth.minstm.gov.ru/). Дата цитирования: 25.10.11.

Е. В. Калинина,
магистрант факультета социологии РГСУ

e-mail: k12007@rambler.ru

Е. А. Курбангулова,
магистрант факультета социологии РГСУ

E. A. Kurbangulova,
the undergraduate of faculty of sociology RGSU

УСТОЙЧИВОСТЬ СЕМЬИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНЫХ СОЦИОКУЛЬТУРНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

STABILITY OF THE FAMILY IN MODERN CONDITIONS GLOBAL CHANGES

В статье показано, что трансформация традиционных семейных ценностей и отношений в семейно-брачной сфере, происходящая под действием научно-технического и социального прогресса, создает угрозу потери ценностей этнического самоопределения, разрушения традиций и нравственных устоев народов. Целью социальной политики государства должно стать обеспечение устойчивости семьи, под которой подразумевается её способность противостоять внутренним или внешним разрушающим силам и – значит – сохранить свое существование в определенный момент времени.

In article it is shown that transformation of traditional family values and relations in the family-marriage sphere, occurring under the influence of scientific and technical and social progress, creates threat of loss of values of ethnic self-determination, destruction of traditions and moral principles of the people. The purpose of social policy of the state should become maintenance of stability of a family which its ability to resist to internal or external destroying forces is meant and – means – to keep the existence at a given time.

Ключевые слова: *адаптация, взаимоотношения, классификация, конфликт, кризис, молодая семья, равновесие, социальная политика, трактовка, трансформация, устойчивость.*

Key words: *adaptation, mutual relations, classification, the conflict, crisis, a young family, balance, social policy, treatment, transformation, stability.*

Проблема становления, устойчивости семьи – одна из основных проблем современного общества. В современных условиях глобальных социокультурных изменений семья, оставаясь главным транслятором традиций, изменяется сама: меняется ее структура, а также характер взаимоотношений между супругами, между семейными поколениями. В то же время со структурой семьи тесно связан порядок и уклад ее жизни, ее обычаи и традиции, а также ее взаимоотношения с другими семьями и со всем обществом. Трансформация традиционных семейных ценностей и отношений в семейно-брачной сфере, происходящая под действием научно-технического и социального прогресса, создает угрозу потери ценностей этнического самоопределения, разрушения традиций и нравственных устоев народов. В этих условиях устойчивость этнокультурных

традиций в сфере семейно-брачных отношений, направленных на сохранение авторитета и целостности семьи, выступает опорой общества.

Семья, семейные отношения, супружеские отношения были и остаются объектом изучения многих наук: философии, психологии, педагогики, демографии и в частности социологии. Исторический ракурс анализа тенденций развития современной семьи (в том числе молодой семьи) определил интерес социологов к проблемам ее устойчивости, стабильности, к факторам ее дестабилизации, дезорганизации, кризиса (А.И. Антонов, М.С. Верб, А.Г. Волков, С.И. Голод, Е.Г. Гукова, В.А. Клишинец, А.Д. Плотников, В.П. Шуман, С.Г. Шуман и др.). В рамках осуществленного анализа была дана классификация супружеских конфликтов, предприняты попытки выявить и измерить факторы дестабилизации молодой семьи, оценить вероятность её распада. Но зачастую на этих исследованиях сказывалась разная трактовка семьи. Соответственно, кризис семьи отождествлялся с ее институциональным кризисом, акцентировались внешние факторы дестабилизации, проявлялась недооценка характера жизнедеятельности семьи в обеспечении ее устойчивости.

Устойчивость семьи – это её способность противостоять внутренним или внешним разрушающим силам и – значит – сохранить свое существование в определенный момент времени [1].

Молодая семья на разных временных этапах может обладать различной степенью устойчивости. Судить о её стабильности можно, измеряя степень устойчивости в определенный момент времени. При этом акцентируется устойчивость движения (изменения) молодой семьи. Такое понимание устойчивости брака – в методологическом плане – исходит из идеи Р. Мертона: равновесие – не исходное условие существования социальной системы, а результат социального взаимодействия [2].

Все трудности, с которыми сталкивается семья, можно разделить по длительности и силе их действия:

- сверхсильные раздражители. Например, смерть одного из членов семьи.

[1] Куфтяк Е.В. Исследование устойчивости семьи при воздействии трудностей [Электронный ресурс] // Психологические исследования: электрон. науч. журн. – 2010. – № 6(14). URL: http://psystudy.ru.

[2] Merton R.K. The focused interview and focus groups: cogninuities and discontinuities // Public Opinion Quarterly. – 1987. – № 51.

- длительные (хронические раздражители). К таким трудностям относятся, например физическая и психическая нагрузка в быту, на производстве, трудности в связи с решением жилищных проблем, длительный и устойчивый конфликт между членами семьи;
- трудности, связанные с резкой сменой образа жизни семьи. Это психические трудности, которые возникают на границе смены этапов жизненного цикла и сопровождаются резким изменением образа жизни;
- трудности, связанные с их суммированием и наложением друг на друга. Например, после появления в семье первого ребенка, завершения образования, освоения профессии, ухода за ребенком, первичного обзаведения имуществом, решения семейной проблемы [1].

Традиционная семейная политика в России подчинена экономическим целям, и её реализация рессурсно обеспечивается по остаточному принципу, как и вся социальная сфера. Тем не менее, целью семейной политики является благополучие семьи, укрепление и развитие семейного образа жизни. Исходя из целей семейной политики, её интегральными задачами являются:

- создание необходимых условий для реализации семьёй функций (репродуктивной, экономической, социокультурной и др.) с целью повышения качества жизни;
- содействие адаптации семей различных типов к происходящим социально-экономическим переменам, создание необходимых условий для саморазвития семей, стимулирование их экономической самостоятельности;
- формирование полноценной системы социальных услуг, направленной на оказание широкого спектра помощи в процессе функционирования семьи;
- решения проблем укрепления и развития института российской семьи, связанных с возрождением её исконных традиций и устоев;
- предоставление гарантий защищённости тем семьям, которые в силу не зависящих от них причин не могут самостоятельно достигнуть благополучия.

[1] Андреева Г.М. Социальная психология. М., 1989. – С. 123.

В соответствии с основными функциями семьи и сферами её жизнедеятельности выделяются следующие направления государственной социальной политики:

- развитие законодательной базы государственной социальной политики;
- демографическая политика в отношении семьи;
- экономическая политика государства в отношении семьи в условиях перехода к рыночным отношениям;
- социокультурная политика в отношении семьи;
- развитие социального обслуживания семьи;
- государственная поддержка семей, находящихся в особых обстоятельствах.

В результате социальных и экономических изменений российская семья сталкивается с целым рядом сложных проблем:

- увеличение числа малообеспеченных и живущих за чертой бедности семей (по данным мониторинга социальной сферы России, проведённого Российским государственным социальным университетом, к нуждающимся и малообеспеченным относят себя 37% россиян; материальное положение огромной массы населения может ухудшиться в результате коммерциализации услуг социальной сферы – оплаты жилищно-коммунальных услуг, расширение платности здравоохранения и образования, удорожание транспорта и информационных расходов)[1];
- за последние 15 лет сократилась численность жителей РФ, растёт уровень общей заболеваемости, по продолжительности жизни Россия стала занимать 191 место в мире;
- состояние здоровья детей и родителей непрерывно ухудшается;
- сокращение рождаемости;
- рост смертности детей раннего возраста;
- рост числа детей, рождённых вне брака у матерей-одиночек;
- рост количества неполных семей;

[1] Замараева З.П. О взаимодействии государственного, негосударственного (общественного) и частного секторов в сфере социальной политики: теоретический анализ // Гражданское общество в России: проблемы социальной консолидации: Материалы круглого стола. Информационный бюллетень № 4. М.: изд-во МГСУ «Союз», 2003.

- рост социального сиротства при живых родителях;
- повышение коэффициента иждивенчества;
- увеличение количества конфликтных семей;
- насилие в семье.

В структуре экономических проблем острейшей является резкое падение реальных доходов большинства семей России. Минимальная заработная плата обеспечивает только пятую часть минимального потребительского бюджета. Беспристрастная статистика констатирует, что семьи с несовершеннолетними детьми – наименее обеспеченная часть населения России, их доходы ниже, чем у остальных семей. Пособия на детей индексируются в меньшей степени, чем пенсии и стипендии, и от одной индексации до другой сокращаются в реальном выражении. Отрасли социальной сферы постоянно снижают объёмы предоставляемых семьям услуг, которые становятся всё менее доступными из-за платности и роста цен. Очевидно, что замедленная и непоследовательная трансформация России, серьёзные ошибки в реформировании социально-экономической жизни, нанесли ущерб таким социальным ценностям, как разветвлённая бесплатная система дошкольного и внешкольного воспитания, оздоровительного отдыха детей.

Для большинства семей стали менее доступными услуги здравоохранения, в том числе квалифицированная медицинская помощь, лекарства и медикаменты. Они также не могут позволить себе пользоваться учреждениями культуры и отдыха, организовывать семейный летний отдых, отправлять своих детей в оздоровительные загородные лагеря. Сокращается посещение театров, кино, концертов, музеев, библиотек.

Неразрешимая проблема для большинства семей – улучшение жилищных условий, особенно для молодых семей, не имеющих собственного жилья.

Крайне тревожна демографическая ситуация. Экономическое и социальное неблагополучие проявляется в сокращении средней продолжительности жизни населения. Продолжительность жизни мужчин в России составляет неполные 59 лет, у женщин – 72,7 года. В то же время средняя продолжительность жизни мужчин Японии – 77,4 года, Швеции – 77 лет, Великобритании – 75 лет, Франции – 74,5 года, Германии – 74,4 года, США – 74 года.

Снижается рождаемость, ухудшается здоровье людей, растёт смертность, особенно от несчастных случаев, травм, отравлений, убийств и самоубийств. Высокая смертность вызвана обострением социальной напряжённости, ростом преступности, межнациональными конфликтами,

падением трудовой дисциплины, ухудшением качества питания, экологическими и технологическими катастрофами [1].

В условиях многообразия форм собственности, существенных различий в уровнях доходов граждан, усиливающейся имущественной дифференциации следует искать новые подходы к организации социальной защиты. В этой связи требуются корректировки реализации принципа сочетания платности и бесплатности услуг для нетрудоспособных по линии социальной помощи.

Развитие системы социального обслуживания семей является необходимым звеном в целостной системе мер, направленных на улучшение положения семьи и детей в России. Одной из форм наиболее реальной и полноценной помощи семьям, может стать открытие территориальных Центров социальной помощи семье и детям.

Необходимо приступить к подготовке законопроектов «О негосударственном секторе социального обслуживания населения», «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «Об основах социального обслуживания населения в Российской Федерации» в части совершенствования понятийного аппарата, уточнения номенклатуры учреждений социального обслуживания населения, форм и методов предоставления как государственных, так и негосударственных социальных услуг.

Необходимо обеспечение серьезной информационной поддержки. Правильно поданная информация способствует не только приходу в сферу социальных услуг новых организаторов, но и созданию положительного имиджа всей благотворительной деятельности. Это важно как для вовлечения в нее большего числа волонтеров, так и аккумулирования спонсорских средств для целенаправленной помощи нуждающимся.

На федеральном уровне целесообразно ускорить принятие комплекса постановлений Правительства Российской Федерации, направленных на реализацию Федерального закона «Об основах социального обслуживания населения в Российской Федерации».

Предстоит разработать рекомендации по аттестации специалистов в области социальной работы семейной направленности, определить критерии эффективности деятельности учреждений социального обслуживания семьи.

---

[1] Семья как объект социальной работы / под общ. ред. Е.П. Тонконогой. СПб.: изд-во СПб ГУП, 2006. – С. 25–43.

В субъектах Российской Федерации и на уровне местного самоуправления предстоит:

- принять меры по целевому финансированию региональных и муниципальных программ, предусматривающих развитие социального обслуживания семьи и детей;
- упорядочить рассмотрение вопросов, связанных с передачей освобождающихся зданий, помещений под учреждения социального обслуживания семьи и детей;
- организовать обеспечение специальным реабилитационным оборудованием, транспортными средствами, материально-техническими ресурсами и др.;
- сформировать систему подготовки, переподготовки к повышения квалификации кадров специалистов учреждений социального обслуживания;
- усилить координацию деятельности исследовательских коллективов и практиков на разработке современных, социальных технологий, новейших форм и методов социальной работы с различными категориями семьи;
- находить основания для повышения статуса работников социальных служб.

Самочувствие семьи и процессы, которые влияют на ее функционирование, не могут не волновать общество и государство, так как устойчивость этого социального института напрямую связана с социальной безопасностью и перспективами национального развития [1].

Библиографический список

1. Волков, Ю.Г., Добреньков, В.И., Кадария, Ф.Д. и др. Социология молодёжи / Ю.Г. Волков, В.И. Добреньков, Ф.Д. Кадария и др. Ростов-н/Д.: Феникс, 2001. – С. 271–290.
2. Семья как объект социальной работы / под общ. ред. Е.П. Тонконогой. СПб.: изд-во СПб ГУП, 2006. – С. 25–43.

[1] Шеляг Т. Сложный и противоречивый мир семьи // Социальная педагогика. – 2004. – № 2. – С. 25–32.

3. Морозова Е.А. Семья и её проблемы // Социальная работа. – 2008. – № 1. – С. 24–25.
4. Андреева Г.М. Социальная психология. М., 1989. – С. 123.
5. Замараева З.П. О взаимодействии государственного, негосударственного (общественного) и частного секторов в сфере социальной политики: теоретический анализ // Гражданское общество в России: проблемы социальной консолидации: Материалы круглого стола. Информационный бюллетень № 4. М.: изд-во МГСУ «Союз», 2003.
6. Merton R. K. The focused interview and focus groups: cogninuities and discontinuities // Public Opinion Quarterly. – 1987. – № 51.
7. Куфтяк Е.В. Исследование устойчивости семьи при воздействии трудностей [Электронный ресурс] // Психологические исследования: электрон. науч. журн. – 2010. – № 6 (14). URL: http://psystudy.ru.
8. Шеляг Т. Сложный и противоречивый мир семьи // Социальная педагогика. – 2004. – № 2. – С. 25–32.

Е. А. Курбангулова,
магистрант факультета социологии РГСУ

e-mail: k12007@rambler.ru

О. С. Лунёва,
магистрант факультета социологии РГСУ

O. S. Lunyova,
the undergraduate of faculty of sociology RGSU

КОНЦЕПЦИИ ПОСТМОДЕРНА В АНАЛИЗЕ ОСНОВНЫХ ТЕНДЕНЦИЙ РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОЙ РОССИЙСКОЙ СИСТЕМЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

POSTMODERN CONCEPTS IN THE ANALYSIS THE BASIC TENDENCIES OF DEVELOPMENT OF MODERN RUSSIAN SYSTEM OF PUBLIC HEALTH SERVICES

В статье рассматриваются последствия реформирования и нововведений в российской системе здравоохранения, приведшие к социальным изменениям в сфере здравоохранения, интерпретация которых возможна в рамках теоретических концепций постмодерна. При рассмотрении социальных изменений в системе здравоохранения в данной статье используются следующие понятия: децентрализация – роль центра при принятии важных решений нивелируется, функции принятия решений делегируются регионам и макдональдизация общества – социальный процесс внедрения во многие сферы человеческой жизнедеятельности принципов ресторана быстрого обслуживания.

In article consequences of reforming and innovations in the Russian system of the public health services, led to social changes in the public health services sphere which interpretation is possible within the limits of theoretical concepts of a postmodern are considered. By consideration of social changes in public health services system in given article following concepts are used: decentralization – a center role at acceptance of important decisions is leveled, decision-making functions are delegated to regions and макдональдизация societies – social process of introduction to many spheres of human ability to live of principles of fast food restaurant.

Ключевые слова: *здравоохранение, децентрализация, лекарства, льготники, макдональдизация, медицинское страхование, нормативно-правовой акт, общество, регионализация, функционирование.*

Key words: *public health services, decentralization, medicines, exempts, макдональдизация, medical insurance, the regulatory legal act, a society, a regionalization, functioning.*

В последние десятилетия российская система здравоохранения претерпела ряд коренных изменений, связанных с трансформацией социальной сферы. Лейтмотивом реформ в области здравоохранения является переход на рыночные механизмы функционирования.

В частности это связано с введением системы обязательного медицинского страхования (формирование рынка медицинских услуг), новой формой закупок лекарств (закупка лекарств методом аукциона), формированием фармацевтического рынка в условиях отсутствия эффективных

механизмов государственного регулирования обращения лекарственных средств.

Выше перечисленные нововведения привели к социальным изменениям в сфере здравоохранения, интерпретация которых возможна рамках теоретических концепций постмодерна. При рассмотрении социальных изменений в системе здравоохранения в данной статье используются следующие понятия: децентрализация (М. Фуко), макдональдизация (Д. Ритцер).

Децентрализация – роль центра при принятии важных решений нивелируется, функции принятия решений делегируются регионам.

Макдональдизация общества – социальный процесс внедрения во многие сферы человеческой жизнедеятельности принципов ресторана быстрого обслуживания.

Терминология постмодерна использована в статье для интерпретации тенденций, прослеживающихся в российском здравоохранении, среди которых особенно стоит отметить:

- Увеличение полномочий регионов;
- Возрастание степени государственного регулирования фармацевтического рынка;
- Увеличения числа коммерческих медицинских центров;
- Ориентация при государственных закупках ЛС в большей степени на цену препаратов;
- Поддержка отечественного фармацевтического производства;
- Усиление внимания государства к проблемам функционирования системы обязательного медицинского страхования (ОМС), курс на усовершенствование.

Далее рассмотрим некоторые из них через призму концепций постмодерна.

Децентрализация. В современном российском здравоохранении наблюдается регионализация управления и передача части полномочий с федерального на региональный уровень.

Решение о передаче федеральных функций на уровень региона принимается центром, как кажется, без предварительной оценки рисков и работы по их минимизации, в результате чего часто эффективность принятого решения довольно низка. Наиболее яркий пример происходящего: передача полномочий по закупкам лекарственных средств по программе ОНЛС (обеспечение необходимыми лекарственными средствами) на региональный уровень. В процессе организации обеспечения

лекарствами по ОНЛС сейчас наблюдается, по меньшей мере, две явных проблемы: (1) увеличение числа «отказников» – федеральных льготников, отказывающихся от льгот по программе в пользу денежной компенсации; (2) обращение «отказников» (бывших федеральных льготников) за лекарствами, получаемыми за счет регионального бюджета.

Их суть в следующем.

1. Увеличение числа «отказников» – федеральных льготников, отказывающихся от льгот по программе в пользу денежной компенсации.

Отказ от лекарств по льготе мотивирован тем, что ОНЛС предоставляет гражданам некачественный продукт. «Во-первых, список бесплатных лекарств ограничен, и не всегда человек может получить именно тот препарат, который ему действительно помогает. Во-вторых, для того, чтобы раздобыть необходимую микстуру, человек вынужден проделать долгий путь, так как зачастую в городе функционируют две-три льготные аптеки, где всегда наблюдается огромное скопление народа» [1].

Помимо этого срок действия рецепта ограничен несколькими днями, и пациенты, не успевающие дождаться необходимого лекарства, вынуждены приходить за рецептом во второй и третий раз. В итоге льготники отказываются от идеи получить препарат бесплатно в пользу денежной компенсации и приобретают необходимое лекарство самостоятельно.

Чаще всего из программы «выходят пациенты», лечение которых не превышает размер денежной выплаты.

Для пациентов с тяжелыми заболеваниями, требующими довольно дорогостоящего лечения, отказ от бесплатной лекарственной терапии довольно затруднителен, поскольку лечение значительно превышает средне-рассчитанный подушевой денежный норматив в 570 рублей [2] ежемесячно. Так, например, стоимость терапии в год пациента с раком молочной железы составляет около 1 299 000 рублей.

---

[1] Власов В. У «отказников» есть месяц на раздумье // http://www.gudok.ru/sociaty/zdorovie/?pub_id=360703

[2] Федеральный закон от 9 декабря 2010 г. № 349-ФЗ «О нормативе финансовых затрат в месяц на одного гражданина, получающего государственную социальную помощь в виде социальной услуги по обеспечению лекарственными препаратами, изделиями медицинского назначения, а также специализированными продуктами лечебного питания для детей-инвалидов на 2011 год».

Выше указанный факт и рассогласование нормативно-правовых актов приводит к возникновению второй проблемы функционирования ОНЛС.

2. Обращение «отказников» (бывших федеральных льготников) за лекарствами за счет регионального бюджета. Таким образом, льготник фактически дважды получает социальную помощь, что увеличивает нагрузку на региональный бюджет. Законодательно это противоречие никак не решено.

Обеспечение льготников за счет регионального бюджета часто невозможно в силу дефицита ресурсов. По мнению экспертов, данная ситуация специально смоделирована правительством для того, чтобы люди выбирали денежную компенсацию и помогли тем самым сократить расходы государства на льготников.

Несмотря на довольно активную критику со стороны медицинского экспертного сообщества и постоянное недовольство льготополучателей, обращающихся в органы региональной прокуратуры по вопросам отсутствия необходимых лекарств, государство продолжает проводить нерациональную политику децентрализации полномочий в сфере лекарственного обеспечения вместо урегулирования сложившихся проблем. Так, согласно последней версии законопроекта «Об основах охраны здоровья граждан» за счет средств бюджетов субъектов РФ будет обеспечиваться закупка орфанных препаратов, стоимость годового курса лечения 1 пациента которыми составляет около 20 млн. рублей. Это решение является неэффективным с точки зрения всех субъектов процесса лекарственного обеспечения, кроме федерального центра.

Фактически центр отказывается брать на себя ответственность за неэффективность принятых решений. Регионы же не обладают достаточной ресурсной базой для несения возложенных функций. Таким образом, децентрализация приводит к недостаточному обеспечению необходимыми лекарствами, следствие чего – снижение уровня здоровья населения.

Макдональдизация. Процесс оказания медицинской помощи всё больше становится похож на работу ресторана быстрого обслуживания. Макдональдизация процесса оказания медицинской помощи наблюдается как в ЛПУ, работающих в системе ОМС, так и в коммерческих ЛПУ. В последних это проявляется в наличии экспресс-услуг («комплексная диагностика всех органов за 2 часа» и т.п.). ЛПУ коммерческого типа довольно привлекательны для пациентов в большей степени связи со скоростью обслуживания. Однако, заявленные экспресс-услуги часто не могут быть качественно реализованы в поставленные сроки по объективным причинам. Работникам же данного сектора экономически выгодно принять как можно больше пациентов.

Макдональдизация влияет на качество оказания медицинской помощи и в системе ОМС. Оплата работы врача в системе ОМС прямо пропорционально зависит от числа принятых пациентов. Особая трудность здесь возникает как у терапевтов с их «большим наплывом пациентов» и лимитом времени (15 мин. на прием одного пациента), так и у «узких» специалистов, нагрузка на которых в силу их недостаточности (неполная кадровая укомплектованность большей части ЛПУ) довольно значительная. За одну рабочую смену поликлинический врач должен принять не менее 25 пациентов.

Таким образом, лечебное учреждение становится похожим на ресторан быстрого обслуживания, в условиях которого врач должен принять как можно больше пациентов (специалисты бюджетного сектора и врачи коммерческих ЛПУ имеют равнозначную заинтересованность в этом). Естественно, что в режиме ограниченного времени страдает качество медицинской помощи и возрастает уровень недоверия пациента врачу. По данным опросов общественного мнения почти половина пациентов не доверяет лечащему врачу [1].

В целом, 70% россиян уверены, что при необходимости не получат хорошее медицинское обслуживание [2]. В связи с чем пациенты пытаются занять активную позицию в процессе лечения: становятся всё больше информированы о способах лечения, препаратах. Так, самолечением занимается каждый третий [3] россиянин (по оценкам Левада-Центра, – 40% россиян) [4], что приводит к увеличению числа осложнений в течение заболеваний, а в итоге сказывается на уровне общественного здоровья.

В 2011 году вступил в силу новый федеральный закон «Об обязательном медицинском страховании». Нужно отметить, этот нормативно-правовой акт содержательно не отличался от ранее существующего закона, принятого еще в 1991 г. Новый закон не содержит механизмов решения накопившихся за последние 20 лет социальных проблем в области оказания медицинских услуг.

Социальные процессы, описанные теоретиками постмодерна, проявляются и в сфере здравоохранения. В российском здравоохранении отсутствуют механизмы рационального государственного регулирования этих процессов.

---

[1] Хождение по мукам. Россияне перестали доверять врачам и предпочитают заниматься самолечением // http://wciom.ru/index.php?id=269&uid=10321

[2] Общественное мнение – 2010. М.: Левада-Центр, 2011. – С. 90.

[3] Бесплатная медицина и самолечение – российский рецепт спасения от болезней // http://wciom.ru/index.php?id=459&uid=11795

[4] Общественное мнение – 2010. М.: Левада-центр, 2011. – С. 92.

Таким образом, процессы макдональдизации и децентрализации в сфере здравоохранения приводят к ряду социальных проблем и противоречий, которые негативно сказываются на уровне здоровья населения, что ставит под сомнение выполнение социальным институтом здравоохранения его явной социальной функции.

Библиографический список

1. Бесплатная медицина и самолечение – российский рецепт спасения от болезней // http://wciom.ru/index.php?id=459&uid=11795
2. Власов В. У «отказников» есть месяц на раздумье // http://www.gudok.ru/sociaty/zdorovie/?pub_id=360703
3. Общественное мнение – 2010. М.: Левада-центр, 2011. – 268 с.
4. Стенограмма интервью с председателем ФОМС А.В. Юриным. Качество жизни требует нового подхода к ОМС // http://ora.ffoms.ru/portal/page/portal/top/about/anons/video/vesti24_20112010.
5. Федеральный закон от 12 апреля 2010 года № 61 «Об обращении лекарственных средств».
6. Федеральный закон от 9 декабря 2010 г. № 349-ФЗ «О нормативе финансовых затрат в месяц на одного гражданина, получающего государственную социальную помощь в виде социальной услуги по обеспечению лекарственными препаратами, изделиями медицинского назначения, а также специализированными продуктами лечебного питания для детей-инвалидов на 2011 год».
7. Федеральный Закон от 29 ноября 2010 г. № 326 «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации».
8. Хождение по мукам. Россияне перестали доверять врачам и предпочитают заниматься самолечением // http://wciom.ru/index.php?id=269&uid=10321.
9. Шуляк С. Фармрынок. Цена регулирования // http://rafm.ru/index.php?page=materialy-zasedanij.

О. С. Лунёва,
магистрант факультета социологии РГСУ

e-mail: k12007@rambler.ru

Е. А. Козлова,
магистрант факультета социологии РГСУ

E. A. Kozlova,
the undergraduate of faculty of sociology RGSU

КОМПЬЮТЕРИЗАЦИЯ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

COMPUTERIZATION IN MODERN RUSSIA

В статье рассматриваются вопросы компьютеризации в России и проблемы, возникающие при внедрении современных информационных технологий в различных сферах общественной жизни.

In article computerization questions to Russia and the problems arising at introduction of modern information technology in various spheres of public life are considered.

Ключевые слова: *деятельность, информация, компьютер, объем, поток, проблема, технология, человек.*

Key words: *activity, the information, the computer, volume, a stream, a problem, technology, the person.*

Человечество всегда стремилось облегчить себе жизнь. С целью усовершенствования труда, для более легкого выполнения задач люди изобретали все новые и новые приспособления и устройства, такие как колесо, рычаг, мельница и прочие механизмы.

Изобретение компьютерных технологий является самым впечатляющим феноменом последней четверти XX века. Компьютеризация, в той или иной степени, затронула все сферы общественной деятельности и повседневной жизни человека. Сейчас мы уже не можем представить себе человеческую цивилизацию без компьютера.

Компьютеризация – (от лат. computare – считать, вычислять; англ. – computerization; computering; нем. – computerisierung): 1) элемент современной научно-технической революции, все более широкое применение компьютеров во всех сферах человеческой деятельности, вызывающее качественные изменения в содержании (характере и условиях) труда, управлении, обучении и т.д.; 2) использование, регулирование и контроль чего-либо с помощью компьютеров; оснащение компьютерами.

ИТ прочно вошли в жизнь человека и человеческого общества. Явление компьютеризации стало одним из факторов, влияющим на ведущие тенденции развития мирового сообщества. Благодаря этому процессу общество вынужденно постоянно перестраивать социальные институты

и связи между ними, за счет быстроты изменений во всех сферах. Появление компьютера, в том числе и персонального, расширение сферы использования информационных технологий потребовало по-новому посмотреть на профессиональные структуры производства, на формирование социального сознания, ориентированного на деятельность человека в информационном обществе.

Определение перспектив развития компьютеризации и влияние ее на жизнедеятельность общества становиться одной из основных проблем философов, социологов, экономистов и ученых других областей познания.

По сравнению с Америкой и Европой процесс компьютеризации в России идет медленно и неравномерно. У ИТ, в отличие от других технологий, гораздо выше скорость обновления, новые поколения сменяют друг друга через каждые 2–3 года.

Процесс компьютеризации не только изменил и продолжает менять мир, но и ведет к появлению новых проблем, касающихся всего человечества в целом:

- разработка новых технологий материального и духовного производства;
- использование информации как непосредственно производительной силы;
- повышение уровня образованности и информированности общества;
- формирование гуманитарной направленности в использовании компьютерных технологий.

При использовании компьютера практически во всех областях производства подавляющее большинство наших сограждан являются крайне неграмотными в его отношении. Отдельные же группы населения (пенсионеры) процесс компьютеризации вообще практически обошёл стороной.

Несмотря на то, что компьютеры и комплектующие дешевеют с каждым годом, меньше 1/3 населения России имеют к ним доступ. Не последнюю роль в данном вопросе играет распространение среди россиян мнения, поддерживаемого производителями, что компьютер это средство, в первую очередь, средство проведения досуга.

Работодатели и работники различных сфер деятельности, используют ресурсы ИТ, в большинстве своем, не рационально. И это не смотря на то, что рост числа функций-способов применения компьютерных технологий, растет в геометрической прогрессии.

74% наших соотечественников просто не знают, как обращаться с компьютером (эту цифру, основываясь на данных различных маркетинговых агентств, назвал пресс-секретарь российского представительства компании Intel Александр Палладин), не только радужной, но и сколько-нибудь позитивной картины компьютеризации нашей страны не нарисуешь. Говорить о достаточном количестве компьютеров в российских регионах и в самом деле еще очень и очень рано.

Проблемы использования и социальная роль компьютерных технологий в обществе изучаются в работах Абдеева Р.Ф., Бусленко В.Н., Винера Н., Миронова В.Б., Ракитова А.И., Рачкова В.П., Степина В.С.

Возрастание объема информации особенно стало заметно в середине XX в. Лавинообразный поток информации хлынул на человека, не давая ему возможности воспринять эту информацию в полной мере. В ежедневно появляющемся новом потоке информации ориентироваться становилось все труднее. Подчас выгоднее стало создавать новый материальный или интеллектуальный продукт, нежели вести розыск аналога, сделанного ранее. Образование больших потоков информации обусловливается:

- чрезвычайно быстрым ростом числа документов, отчетов, диссертаций, докладов и т.п., в которых излагаются результаты научных исследований и опытно-конструкторских работ;
- постоянно увеличивающимся числом периодических изданий по разным областям человеческой деятельности;
- появлением разнообразных данных (метеорологических, геофизических, медицинских, экономических и др.), записываемых обычно на магнитных лентах и поэтому не попадающих в сферу действия системы коммуникации.

В наши дни компьютеры занимают всё более и более значимую роль в жизни людей. Такое быстрое и широкое распространение компьютеров обуславливается, прежде всего, быстро растущим в последнее время количеством информации.

В данный момент людей захлестывает поток информации, но они испытывают голод в знаниях. И это является одним из парадоксов современного развития общества. Чтобы скомпенсировать нехватку знаний человека, стали кое-где вместо людей вводить машины, которые могут моментально получать, обрабатывать и воспроизводить информацию, чего не может человек.

Казалось бы, что плохого в дальнейшем развитии информатики и внедрении ее во все новые отрасли жизнедеятельности человечества?

С технической точки зрения ничего. Но не с точки зрения философской. Ведь общение с компьютером – это не только удовольствие или необходимость. Это и возникновение ряда проблем, с которыми человек уже столкнулся.

Рассмотрим одно из последствий, которое несет соприкосновение с компьютером: мастера разных профессий начинают выглядеть как близнецы; ведь «система правил» способна выявить и передать лишь инвариантное своему собственному языку. Поэтому, несмотря на различие реальностей, «картины», получаемые на выходе, обладают значительным сходством. А это значит, что наряду с упрощением компьютеризация несет с собой и унификацию.

К тому же компьютер выдает знания, бедные смысловым содержанием. А между тем знание, несущее лишь абстрактно – общие смыслы, не просто теряет свою привлекательность, а часто губительно сказывается на понимании общей картины изучаемого явления, не продвигает поиски более глубоких пластов понимания.

Компьютеры и средства телекоммуникации, предназначенные укрощать информационную лавину, в конечном счете, усиливают ее. Избыточная, неконтролируемая и неорганизованная информация также затрудняет принятие правильных решений, как и ее неполнота. К тому же работа с компьютером требует определенного физического напряжения, значительных интеллектуальных и эмоциональных усилий. Умение работать с компьютером и информационными системами стимулирует развитие интеллектуальных способностей, но, в то же время, может и отрицательно сказываться на них. Опасения относительно того, «не разучатся ли люди считать», «не отучит ли телевизор от чтения книг», а также по поводу призывов «здесь нужно не думать, а вычислять», имеют определенные основания.

Известны случаи проявления техностресса, обусловленного или неспособностью привыкнуть, ужиться с компьютером, или наоборот, чрезмерным увлечением ЭВМ. И то и другое приводит к нервным срывам. При грубом нарушении нормального информационного режима могут возникнуть информационные перегрузки, когда информация застает врасплох, нет времени подготовиться, осмыслить. За семьдесят лет число заболеваний информационными неврозами в 25 раз.

Проблемы современного мира широко известны: экология, локальные войны, экономическая пропасть между Западом и странами «третьего мира» и т.д. Иного рода проблемы поджидают нас при переходе к «информационному обществу» – такому, как его идеализированно понимают авторы концепции. Мы уже практически выяснили, что надо делать,

но не всегда знаем, как – то есть остается открытым вопрос технологий. Кроме того, неясен вопрос о перестройке сознания людей для нового типа мышления.

Что же касается проблем «информационного общества», то здесь несколько глобальных являются причиной более мелких. Первая из них – принципиальная неопределенность сущности информации, как материальной, так и с философской точки зрения. Другая – взаимодействие техники и природы – является ли первая продолжением второй или ее антиподом. Наконец, третья – взаимоотношения техники, информации и человека – должен ли человек приспосабливаться к бурно растущему шквалу информации и стремительно меняющейся технике или же следует, затормозит развитие, и поискать иной путь.

Но наибольшие опасности для человека – изоляция и отчуждение, которые может породить информационное общество с его тенденциями поощрять работу на дому и насыщенностью образовательными и развлекательными каналами. В результате – отход семьи от непосредственных контактов с другими людьми.

Библиографический список

1. Л.Л. Калачева, Экономика и социология труда: учебное пособие к курсу лекций. НГУ, 2000.
2. Пятибратов А.П., Касаткин А.С., Можаров Р.В. Электронно-вычислительные машины в управлении. М.: МИУ, 1988.
3. Психология. Словарь / под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. 2-е изд. М.,1990.
4. http://www.ibiz.ru/articale.phtml?id=134
5. http://www.compulog.ru/russian/news/27-11-98-s.html
6. http://elnow.virtualave.net/art_brain.htm
7. http://www.comnews.ru/index.cfm?id=2572
8. http://users.kpi.kharkov.ua/lre/sekcia13/Alltez12.htm
9. http://di.iis.ru:82/arc/infosoc/emag.nsf/
10. http://www.mamba.ru/ncontent.asp?AID=4/19/200240705

Е. А. Козлова,
магистрант факультета социологии РГСУ

e-mail: k12007@rambler.ru

Ю. И. Кулютина,
магистрант факультета социологии РГСУ

Ju. I. Kuljutina,
the undergraduate of faculty of sociology RGSU

ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ: ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

LABOUR MIGRATION: CHANGES IN THE LABOUR LEGISLATION

Статья посвящена вопросам международной миграции рабочей силы. Автор считает, что главной задачей для России является разработка политики, способной увеличить число легализованных трудовых отношений с иностранными работниками, обеспечив при этом поддержание социального единства и безопасности в стране. Трудовая миграция, включая ее законодательное регулирование, относится к числу комплексных общенациональных проблем, требующих учета всех факторов, влияющих на миграционную ситуацию.

Article is devoted questions of the international migration of labor. The author considers that the main task for Russia is working out of the policy, capable to increase number of the legalized labor relations with foreign workers, having provided thus maintenance of social unity and safety in the country. Labor migration, including its legislative regulation, is among the complex national problems demanding the account of all factors, influencing a migratory situation.

Ключевые слова: *законодательство, международный, миграция, политика, проблема рабочая сила, трудовые отношения.*

Key words: *the legislation, international, migration, a policy, a problem labor, labor relations.*

На сегодняшний день неотъемлемой чертой является высокий уровень миграционных процессов. Трудовая миграция стала частью международных экономических отношений. Миграционные потоки устремляются из одних регионов и стран в другие. Порождая определенные проблемы, трудовая миграция обеспечивает несомненные преимущества странам, принимающим рабочую силу и поставляющим ее. Российская Федерация занимает одно из первых мест в мире по количеству прибывающих мигрантов.

Трудовая миграция – это миграции населения с целью трудоустройства [1]. Это переселение трудоспособного населения с одной территории на другую сроком более чем на год, вызванное причинами экономического и ино-

[1] www.norge-info.ru

го характера. Сущность ее заключается в перемещении трудовых ресурсов из одной страны в другую с целью трудоустройства на более выгодных условиях, чем в стране происхождения. Помимо экономических мотивов процесс международной миграции обусловливается также соображениями политического, этнического, культурного, семейного и иного характера. Таким образом, трудовая миграция является частью широкого явления – международной миграции населения, когда данный процесс не связан прямо с трудоустройством.

Международная миграция рабочей силы может осуществляться как по экономическим, так и по внеэкономическим причинам. В число последних включается политические и религиозные причины, объединение и распад государств, природные бедствия, войны, экологические проблемы, причины личного характера. Каждая из этих и многие другие неэкономические причины способны привести, и приводят к крупным государственным перемещениям рабочей силы, которые будут иметь те же экономические последствия, что и международная миграция рабочей силы, по экономическим причинам, под которыми понимаются главным образом межстрановые различия в оплате труда. Миграция рабочей силы ведет к выравниванию уровней оплаты труда в различных странах.

В результате развития процессов трудовой миграции во многих промышленно развитых странах складывается двойной рынок труда. На одном идет продажа национальной рабочей силы, а на другом – иностранной. Население данной страны выполняет квалифицированную работу в промышленности и сфере услуг. Большинство же иммигрантов занятых на самых трудоемких и вредных для здоровья видах работ и имеют более продолжительную рабочую неделю, а заработную плату ниже, чем местные рабочие.

Работодатели заинтересованы в использовании труда мигрантов не только в связи с расширением производственных возможностей. Иностранная рабочая сила, увеличивая предложение на рынке труда в определенном квалификационном сегменте страны, облегчает выживание предприятий, которые испытывают конкурентное давление, но располагают ограниченным капиталом для инвестиций в рационализацию.

Возможна ориентация на многонациональный характер производства или увеличение капиталоемкости предприятия с целью повышения производительности труда (что отражается на квалификационной структуре спроса на рабочую силу внутри страны).

Трудовая миграция – очень сложный процесс, обусловленный экономическими, политическими и другими причинами. Координация данного

процесса – важное условие его эффективного функционирования. Поэтому в любом государстве имеется свод законов, регулирующих и контролирующих миграцию.

Главной задачей для России является разработка политики, способной увеличить число легализованных трудовых отношений с иностранными работниками, обеспечив при этом поддержание социального единства и безопасности в стране. Трудовая миграция, включая ее законодательное регулирование, относится к числу комплексных общенациональных проблем, требующих учета всех факторов, влияющих на миграционную ситуацию.

Одно из последних нововведений в нашем законодательстве создали предпосылки для снятия главных барьеров на пути оформления легального пребывания иностранцев в России и превращения регистрации в общедоступную для мигрантов процедуру.

Так, с 15 января 2007 г. вступили в силу Федеральные законы, установившие новые правила в сфере миграции: Федеральный закон от 18 июля 2006 г. № 109-ФЗ «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации» [1], Федеральный закон от 18 июля 2006 г. № 110-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» и о признании утратившими силу отдельных положений Федерального закона «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Российской Федерации» [2]. Новое российское миграционное законодательство имело своей целью упрощение процедуры миграционного учета, порядка привлечения и использования труда иностранных работников, в том числе выдачи разрешений на работу для иностранцев, въезжающих в Российскую Федерацию в безвизовом порядке.

Коренным образом изменился порядок получения разрешений на работу трудовыми мигрантами из безвизовых стран, откуда приезжает

[1] Федеральный закон от 18 июля 2006 г. № 109-ФЗ «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации» (в ред. от 19.07.2009) // Собрание законодательства РФ. – 2006. – № 30. – Ст. 3285.

[2] Федеральный закон от 18 июля 2006 г. № 110-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» и о признании утратившими силу отдельных положений Федерального закона «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2006. – № 30. – Ст. 3286.

большая часть иностранных работников. Разрешение на работу в виде трудовой карты теперь получает сам работник, тогда как раньше это должен был делать работодатель. При этом мигрант получил право свободного поиска работы и право сменить работодателя. Работодатель освобожден от необходимости оформлять разрешение на наём мигранта, но обязан сообщить об этом в официальные органы [1].

Новый подход к управлению миграцией оказался весьма эффективным: если раньше, по данным различных исследований, регистрировалось не более половины мигрантов, то теперь большинство из них уведомляет о своем местонахождении в России, «объем нелегальной трудовой миграции снизился как минимум в 2 раза» [2].

Но проблема с нелегальной миграцией не перестала быть актуальной. Для борьбы с нелегальной миграцией в целом, с незаконным привлечением к труду иностранных граждан недостаточно лишь либерализации миграционного законодательства. В первую очередь необходима борьба с теми условиями, при которых эта нелегальная трудовая миграция возникает.

Для устранения негативных явлений в сфере трудовой миграции необходимо разрабатывать систему действенных методов борьбы с коррупцией. Работодатели знают, что достаточно дать взятку и им удастся избежать административной ответственности. Необходим четкий контроль за соблюдением сотрудниками территориальных органов Федеральной миграционной службы процессуальных сроков, предусмотренных миграционным законодательством. А главное разработать систему мер по обеспечению эффективного управления миграционными процессами, привлечению в Россию квалифицированной рабочей силы, созданию необходимых условия для приезда в страну. Для этого следует использовать зарубежный опыт организованного набора иностранной рабочей силы для удовлетворения потребностей России в работниках определенных специальностей, квалификации, возраста, уровня владения русским языком. Система организованного набора должна основываться на принципе предоставления комплекса услуг как работодателю, так и

[1] Зайончковская Ж., Мкртчян Н. Москва и миграция // Научные труды: Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН, 2009. http://polit.ru/research/2009/10/15/demoscope389.htm.

[2] www.fms.gov.ru.

иностранному работнику. Это поможет достичь значительного эффекта в легализации миграции.

Регулирование миграционных процессов позволит создать условия для решения задачи по обеспечению национальной безопасности, будет способствовать устойчивому развитию экономики страны, соблюдению прав человека и повышению качества жизни населения Российской Федерации.

Библиографический список

1. Федеральный закон от 18 июля 2006 г. № 109-ФЗ «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации» (в ред. от 19.07.2009) // Собрание законодательства РФ. – 2006. – № 30. – Ст. 3285.
2. Федеральный закон от 18 июля 2006 г. № 110-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» и о признании утратившими силу отдельных положений Федерального закона «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2006. – № 30. – Ст. 3286.
3. Башкатов Б.И., Карпухина Г.Ю. Международная статистика труда. М.: Дело и сервис, 2001.
4. Долгучиц Л.А. Планета иммигрантов. М.: Молодая гвардия, 1990. – 206 с.
5. Юдина Т.Н. Социология миграции: учебное пособие для вузов. М.: Академический проспект, 2006. – 272 с.
6. Зайончковская Ж., Мкртчян Н. Москва и миграция // Научные труды: Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН, 2009. http://polit.ru/research/2009/10/15/demoscope389.html
7. www.norge-info.ru.

Ю. И. Кулютина,
магистрант факультета социологии РГСУ

e-mail: k12007@rambler.ru

Л. В. Иванова,
магистрант факультета социологии РГСУ

L. V. Ivanova,
the undergraduate of faculty of sociology RGSU

НЕКТОРЫЕ АСПЕКТЫ РЕФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ МВД РОССИИ

SOME ASPECTS OF REFORMING OF SYSTEM OF THE MINISTRY OF INTERNAL AFFAIRS OF RUSSIA

В статье рассмотрены вопросы реформирования Министерства внутренних дел Российской Федерации. Реформа МВД в России проводится по инициативе президента Дмитрия Медведева, направлена на повышение эффективности правоохранительных органов России, борьбу с коррупцией и улучшение имиджа правоохранительных органов. Непосредственным поводом для начала разговоров о необходимости проведения реформы послужил рост преступлений, совершенных сотрудниками милиции в последние 2–3 года. Автор считает, что нынешнее положение вещей в милиции и во всей правоохранительной сфере возникло не по недосмотру. Оно не случайно, не является досадным сбоем в работе политической системы, а, наоборот, имманентно присуще этой системе. МВД является всего лишь частицей организма под названием «правоохранительная система». И по большому счету, невозможно провести только частную «реформу МВД» без реформы всей правоохранительной системы, как невозможна и частная реформа всей правоохранительной системы без общей политической реформы.

In article questions of reforming of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation are considered. Reform of the Ministry of Internal Affairs is spent to Russia at the initiative of President Dmitry Medvedev, directed on increase of efficiency of law enforcement bodies of Russia, fight against corruption and improvement of image of law enforcement bodies. As a direct occasion to start conversations on necessity of carrying out of reform growth of the crimes made by police officers last 2–3 years has served. The author considers that the present state of affairs in militia and in all law-enforcement sphere has arisen not through an oversight. It isn't casual, isn't annoying failure in work of political system, and, on the contrary, is immanently inherent in this system. The Ministry of Internal Affairs is only an organism particle under the name «law-enforcement system». And by and large, it is impossible to spend only private «reform of the Ministry of Internal Affairs» without reform of all law-enforcement system as private reform of all law-enforcement system without the general political reform is impossible also.

Ключевые слова: *государство, денежное довольствие, милиция, Министерство внутренних дел, полиция, преступление, произвол, прокуратура, респонденты, реформа, суд.*

Key words: *the state, a monetary contentment, militia, the Ministry of Internal Affairs, police, a crime, an arbitrariness, Office of Public Prosecutor, respondents, reform, court.*

Реформа – (от лат. reformo – преобразовываю) – Преобразование, изменение, переустройство какой-либо стороны общественной жизни

(порядков, институтов, учреждений), не уничтожающее основ существующей социальной структуры [1].

Министерство внутренних дел Российской Федерации (МВД России) – федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, а также по выработке государственной политики в сфере миграции [2].

Реформа МВД в России проводится по инициативе президента Дмитрия Медведева, направлена на повышение эффективности правоохранительных органов России, борьбу с коррупцией и улучшение имиджа правоохранительных органов.

Непосредственным поводом для начала разговоров о необходимости проведения реформы МВФ послужила серия преступлений, совершенных сотрудниками милиции в 2009 году.

Президент Российской Федерации, Дмитрий Медведев прокомментировал необходимость реформы исходя из следующего: «Принимая во внимание, что в последнее время участились случаи нарушения сотрудниками милиции законности и служебной дисциплины, которые вызывают обоснованную негативную реакцию в обществе и умаляют авторитет власти, а также что существующая структура органов внутренних дел Российской Федерации, организация их деятельности, кадровое, финансовое, материально-техническое обеспечение милиции не отвечают современным требованиям и нуждаются в модернизации...» [3].

Из слов нашего Президента следует, что реформа проводится в качестве реакции на различного рода нарушения закона сотрудниками милиции, злоупотребления и многочисленные правонарушения. Так же, как причина начала преобразований указывается негативная реакция общества и как следствие, умаление ею авторитета власти. Как ни странно, но в нашей стране власть давно не пользуется авторитетом, её просто боятся. Обычный человек, замечая патруль милиции, весь напрягается, и успока-

---

[1] Осипов Г.В., Москичев Л.Н. Социологический энциклопедический словарь. М.: Норма, 2008. – С. 438.

[2] Райзенберг Б.А. Современный экономический словарь / Райзенберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. – 3-е изд. – М.: Инфра-М, 2000. – С. 356.

[3] Указ Президента Российской Федерации от 24 декабря 2009 г. № 1468 «О мерах по совершенствованию деятельности органов внутренних дел Российской Федерации». [Электронный ресурс] URL:http://kremlin.ru/news/6452.

ивается только тогда, когда патруль его миновал. Что ж совесть не чиста? Или же он просто не знает чего ожидать? Именно этим объясняется тот факт, что «по данным статистики, только 40 процентов пострадавших обращается за помощью к милиции, 60 процентов опрошенных не сообщают о противоправных действиях в отношении них, потому что не верят, что будут защищены». Здесь, скорее всего, срабатывает принцип: «От греха по дальше!», то есть лучше милиционеров не беспокоить, чтобы ты же не оказался во всём виноват. Именно с отсутствием авторитета связано низкое политическое участие населения в жизни страны: люди не верят в то, что они способны, что-либо изменить в существующем строе. Это наталкивает на мысль: отчего же вдруг власть вспомнили об общественном мнении? Возможно, власть боится «оранжевых революций», а может власть, наконец-то, осознала, для чего она существует.

Однако, без чёткого понимания, чем должна быть или хотя бы стать российская милиция, начинать какие-либо серьёзные преобразования не то, что нельзя, но даже губительно для социального спокойствия страны.

Как отмечал Питирим Александрович Сорокин, любая реформа должна проходить согласно следующим канонам:

- она, т.е. реформа не должна принижать человеческое достоинство, не должна сопровождаться противостоянием с естественными потребностями, инстинктами человека;
- каждой реформе должны предшествовать глубокие научные исследования, направленные на изучение соц. условий данного общества, в котором проводится реформа;
- каждая реформа должна проводиться исключительно конституционными методами. Сначала следует провести эксперимент в малом социальном масштабе;
- реформы должны проводиться правовыми и конституционными средствами.

Раз уж мы говорим о реформе МВД, то сразу хочется оценить ее соответствие критериям П. Сорокина.

Перед тем, как Правительство РФ начало принимать какие-либо меры по приведению в жизнь реформы, был запущен официальный сайт законопроекта http://www.zakonoproekt2010.ru [1], на котором находится сам текст

[1] Проект ФЗ «О милиции» [Электронный ресурс] URL:http://www.zakonoproekt2010.ru/static/law.pdf.

проекта ФЗ, а также с 7 августа по 15 сентября 2010 г. проходило его обсуждение. На данном сайте любой гражданин мог высказать свое мнение о новом законопроекте и предложить те изменения, которые кажутся ему наиболее целесообразными. За время обсуждения было получено 20 915 комментариев, в обсуждении приняло участие не менее 16 тысяч человек, а число выраженных мнений (комментарии и голоса за них) превысило 40 тысяч, а сам сайт посетило более полутора миллионов человек.

23 сентября 2010 года, после окончания обсуждения проекта федеральной реформы, Дмитрий Медведев обратился с видеопосланием к гражданам РФ, подводя итог общественному обсуждению законопроекта. В ходе своего выступления он уточнил некоторые пункты ФЗ, неадекватно и неправильно воспринятые общественностью и известил о проработке тех пунктов, которые были четко и правомерно раскритикованы с предложением соответствующих изменений респондентами, в числе которых создание единого call-центра с возможностью бесплатного звонка из любой точки России, в том числе, для приема информации о неправомерных действиях органов государственной власти, органов местного самоуправления, для укрепления правопорядка в органах полиции; увеличение прозрачности путем публикации ежегодных отчетов о работе руководителей территориальных органов МВД и введение индивидуального знака сотрудника полиции с указанием фамилии, личного номера.

Принимая во внимание учёт и даже некоторую проработку уже в самом проекте мнений, высказываемых до его появления, его выставления «на суд общественности», правку некоторых статей в соответствии с мнением общественности, можно сказать о совмещении соблюдения правовых норм и демократичности будущего федерального закона. Он одновременно и идет на уступки объективным предложениям, вносимым обществом, и имеет правовое обоснование для отказа от тех предложений граждан, которые не соответствовали каким либо действующим кодексам и Конституции.

Подготовка правовой основы была самым легким шагом к качественному изменению МВД. Но возможно ли фактически «перевернуть» всю давно устоявшуюся основу, то отношение к милиции, что складывалось в течение многих лет? На этот вопрос еще предстоит ответить.

Эффективной в России может быть только реформа всей правоохранительной сферы в комплексе. Частная реформа же ничего не даст. Реформируй или не реформируй милицию – система от этого не изменится, а просто станет очередной имитацией «бурной деятельности» по улучшению благосостояния населения России.

Для успешной реформы необходима, во-первых, идеологическая база. Та, что поможет населению по-новому взглянуть на правоохранительные органы, снова начать верить в их надежность и повысить авторитет в глазах российских граждан. Если не будет реальной политической воли на осуществление реформы, то не будет и самой реформы.

Нынешнее положение вещей в милиции и во всей правоохранительной сфере возникло не по недосмотру. Оно не случайно, не является досадным сбоем в работе политической системы, а, наоборот, имманентно присуще этой системе. МВД является всего лишь частицей организма под названием «правоохранительная система». И по большому счету, невозможно провести только частную «реформу МВД» без реформы всей правоохранительной системы, как невозможна и частная реформа всей правоохранительной системы без общей политической реформы.

А между тем, ряд аналитических центров среди которых Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ), центр Юрия Левады («Левада-центр») провели серию опросов, в ходе которых пытались выяснить об отношении россиян к милиции, о качестве полученной помощи при обращении за решением проблемы и о степени поддержки населением идеи реформирования милиции.

Газета «Российский бизнес» опубликовала опрос по этой теме, проведенный исследовательским центром «Левада Центр» [1]. Негативное отношение населения к милиции было зафиксировано уже первыми исследованиями «Левада-Центра» в конце 1980-х годов, оно остается более или менее неизменным до нынешнего дня. Население России не доверяет всем правоохранительным органам, однако, деятельность милиции оценивается при этом особенно низко: милиционерам не доверяют две трети россиян; в некоторые годы этот показатель был еще выше. Россияне привыкли так относиться к органам охраны правопорядка, но такая привычка к недоверию – явление вовсе не универсальное (рис. 1).

Для сравнения приведем данные о соотношении доверия/недоверия населения к полиции/милиции в нескольких крупных странах мира (2010 г., репрезентативные общенациональные опросы, данные по России – из исследования «Левада-Центра» за октябрь-ноябрь 2010 г., N = 2400 человек).

[1] Россияне не верят в инициативы Медведева.[Электронный ресурс] http://www.rb.ru/topstory/economics/2010/03/05/102157.html.

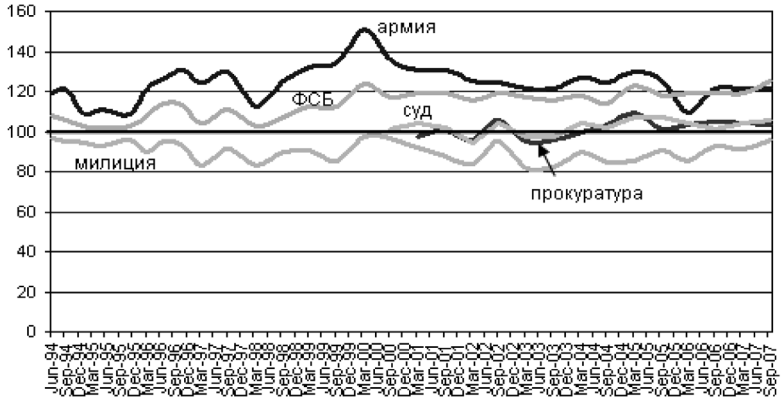


Рис. 1. Индекс доверия правоохранительным органам и судам

Таблица 1

Доверие социальным институтам
(в % к опрошенным, без затруднившихся с ответом)

	США		Велико-британия		ФРГ		Франция		Италия		Испания		Россия	
	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-
Полиция	66	22	55	35	75	20	55	41	71	22	59	37	23	75

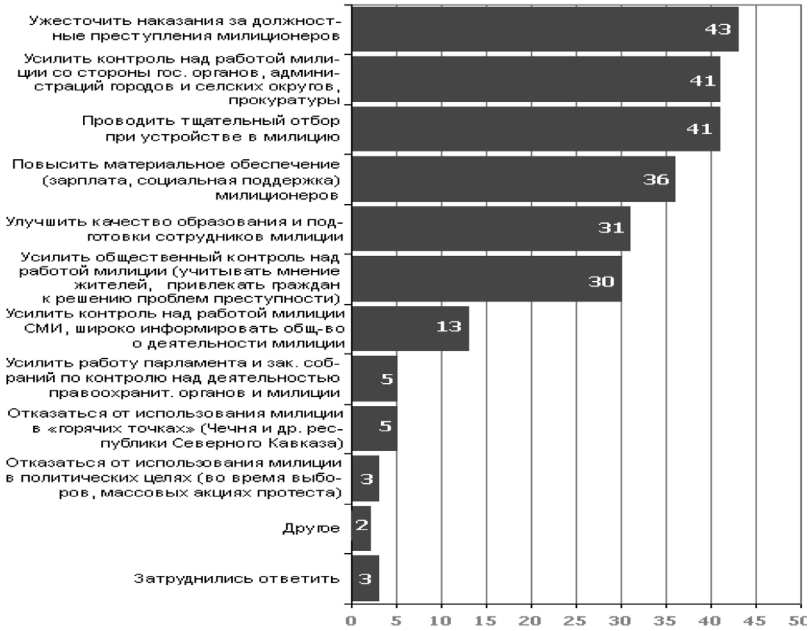
«+» доверяют
«-» не доверяют

Около двух пятых опрошенных, в той или иной мере негативно оценивающих работу милиции поддерживают в первую очередь ужесточение наказаний за должностные преступления, усиление контроля со стороны государства и органов надзора, а также совершенствование системы формирования кадрового состава; в повышении его качества (улучшении качества образования и подготовки) видят выход еще около трети опрошенных данной подгруппы (31%).

13% опрошенных видят залог улучшения работы милиции в усилении деятельности СМИ, и лишь 5% – в сосредоточении на решении этой проблемы представительных органов власти — парламента, законодательных региональных собраний.

Почти треть (30%) ратует за усиление контроля над работой милиции со стороны общества. Иными словами, подавляющее большинство россиян

Как Вы считаете, что прежде всего необходимо сделать дляулучшения работы милиции?



не воспринимает ни нынешние СМИ, ни парламент как институты демократического общества, представляющие интересы своих сограждан, предназначенные дляконтролязадействиями исполнительной власти и способные повседневно, систематически осуществлять подобный контроль, а потому уповают, прежде всего, на жесткие меры контроля и наказания со стороны патерналистского государства.

Так же в ходе исследований было выявлено, что больше половины граждан (53%) одобряют обнародованное решение Дмитрия Медведева отправить в отставку целый ряд высокопоставленных сотрудников МВД.

Однако лишь каждый четвертый (26%) счел это началом «радикальной реформы» милицейского ведомства. 28% были настроены пессимистично и громкие отставки восприняли как «имитацию реформы МВД для разрядки общественного недовольства милицией». Еще 27% сказали, что такие шаги, конечно, свидетельствуют об «оздоровлении ситуации», но пока основ работы МВД не затрагивают. 11% решили, что все происходящее – «лишь отзвуки борьбы за власть в высших кругах российского руководства».

Кстати, и в понятие «модернизация» страны лишь 23% россиян вообще включает создание правового государства. И лишь каждый десятый (11%) надеется, что власть, проводя системную модернизацию, подобной целью задастся.

Как показывают опросы россиян, 81% считает очень серьезной проблемой для страны «беззаконие и произвол правоохранительных органов». 40% уверены, что довольно часто российские власти используют милицию для противодействия своим политическим противникам (что происходит такое «редко» сказали лишь 28%). Правда, раньше о подобной практике люди говорили на 10% чаще, так что хоть небольшое, а улучшение налицо.

Безусловно, милицейское начальство найдет и тут повод для оптимизма: 6 лет назад «целых» 70% считали произвол вполне возможным и «только» 19% – маловероятным. Но, в сущности, – от перемены мест слагаемых мало что изменилось в целом.

И по сей день 77% россиян считают, что они слабо или вообще не защищены от произвола милиции (защищены «полностью», по их словам, лишь 16%). 54% уверены, что если они все-таки станут жертвой такого произвола, то ни суд, ни прокуратура их не защитят. Возлагают на эти структуры хоть какие-то надежды меньше трети опрошенных – 29%.

Лишь каждый четвертый допускает мысль, что если его права нарушены судом, то их можно восстановить законными методами. Больше половины (56%) уверены, что нет – и «закон что дышло».

Сами милиционеры постоянно жалуются, что их намеренно «очерняют». Но граждане в данном случае суровы и слезам не верят. 62% считают, что появившиеся в последнее время материалы СМИ о преступлениях милиционеров – это свидетельство «разложения милиции, которое уже невозможно скрыть». Лишь каждый десятый видит в этом признаки «организованной кампании с целью дискредитировать нынешнее руководство МВД и российскую власть в целом» (обычный тезис милицейских рапортов в оправдание содеянного). Примерно столько же склонны оптимистически усматривать в подобных материалах лишь «свидетельство свободы прессы» или «все большей открытости МВД».

Меньше всего верят милиции москвичи. Ни один из московских респондентов не сказал социологам, что «определенно доверяет» своей милиции. Лишь 1% отвечали, что «скорее доверяют», чем нет.

Подводя итоги, хочется сказать, что реформирование МВД в любом случае является позитивным фактором. Так, например, положительным моментом является то, что усилился кадровый отбор сотрудников МВД. Теперь учитываются не только анкетные данные, но и показатели психологических тестов, которые проходят претенденты. Хорошо и то, что усилился контроль

за деятельностью милиции со стороны самой же милиции. Это дает свои результаты: за последнее время резко сократилось количество серьезных преступлений, совершенных сотрудниками милиции.

Однако, обходиться реформа будет нашему государству достаточно дорого. Как сообщил Алексей Кудрин по итогам заседания комиссии по бюджетным проектировкам: «На цели проведения реформы МВД и денежного довольствия заложено в 2012 году 84,8 млрд. руб., 132 млрд. – в 2013 году. А в условиях кризиса и нестабильности мировой экономики данные средства видится более разумным направить в более важные секторы экономики страны.

Библиографический список

1. Осипов Г.В., Москичев Л.Н. Социологический энциклопедический словарь. М.: Норма, 2008. – С. 438.
2. Райзенберг Б.А. Современный экономический словарь / Райзенберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. 3-е изд. М.: Инфра-М, 2000. – С. 356.
3. Сорокин П.А. Заметки социолога: Социологическая публицистика. СПб.: Алетита, 2000. – 300 с.
4. Аналитический обзор (доклад) по комментариям, полученным в ходе общественного обсуждения проекта федерального закона «О полиции» [Электрон.ресурс] URL: http://zakonoproekt2010.ru/official/10.
5. Проект ФЗ «О милиции» [Электронный ресурс] URL: http://www.zakonoproekt2010.ru/static/law.pdf.
6. Проект ФЗ «О милиции» [Электронный ресурс] URL:http://www.zakonoproekt2010.ru/static/law.pdf.
7. Россияне не верят в инициативы Медведева. [Электронный ресурс] http://www.rb.ru/topstory/economics/2010/03/05/102157.html.
8. Сводная таблица предложений к проекту федерального закона «О полиции» [Электронный ресурс] URL:http://www.zakonoproekt2010.ru/static/summary_table.doc.
9. Указ Президента Российской Федерации от 24 декабря 2009 г. № 1468 «О мерах по совершенствованию деятельности органов внутренних дел Российской Федерации». [Электронный ресурс] URL:http://kremlin.ru/news/6452.

Л. В. Иванова,
магистрант факультета социологии РГСУ

Рауф Теймурхан оглы Рзаев,
магистрант факультета социологии РГСУ

Rauf Tejmurhan оглы Rzaev,
the undergraduate of faculty of sociology RGSU

СУЩНОСТЬ ЯЗЫКОВОЙ КУЛЬТУРЫ

ESSENCE OF LANGUAGE CULTURE

В статье рассматриваются проблемы языковой культуры как главного инструмента объединения и общения людей регулирующего их межличностные и социальные взаимодействия.

In article problems of language culture as main tool of association and dialogue of people regulating them interpersonal and social interactions are considered.

Ключевые слова: *воспитание, информация, источник, культура, общение, общество, объединение, социальная, человек, язык.*

Key words: *education, the information, a source, culture, dialogue, a society, association, social, the person, language.*

В общении людей друг с другом столько же,
если не больше, таинственного, как и в их общении с Богом,
и это проблема, вполне аналогичная проблеме теологии.
Чарльз Сэндерс Пирс
(4, с. 5)

Заинтересованность общественности в проблемах языковой культуры – это явление, в большей или меньшей степени свойственное любому обществу. Эта заинтересованность заметно усиливается, если в обществе происходят значительные изменения социального, экономического и политического характера, сопровождающиеся значительным увеличением объема и плотности информации. На наш взгляд, мнение исследователя Э. Бенвениста о том, что язык настолько глубоко отмечен выражением субъективности, что возникает вопрос, мог ли бы он, будучи устроенным иначе, вообще функционировать и называться языком, и о том, что язык устроен таким образом, что позволяет каждому говорящему, когда он обозначает себя как говорящий, как бы присваивать себе язык целиком как нельзя объективно характеризует общее состояние языка [3, с. 3].

Мы полагаем, что всю совокупность своих возможных функций говорящий может выполнять только в коммуникативной ситуации, когда говорящему обеспечен синхронный адресат, находящийся в том же месте и в зоне видимости.

Язык является источником, через который реализуется процесс формирования личности человека. Являясь важнейшим средством человеческого общения и потому социальным и национальным по своей природе, язык объединяет людей, регулирует их межличностные и социальные взаимодействия, координирует их практическую деятельность. Язык обеспечивает накопление, хранение и воспроизводство информации, являющейся результатом исторического опыта народа и каждой личности в отдельности, формирует индивидуальное и общественное сознание. Лишь человек, обладающий высокой языковой культурой, сможет передать всю красоту, многообразие и смысл языка последующим поколениям.

Языковая культура понимается как сложное интегративное качество личности, предполагающее высокий уровень развития и саморазвития языковых знаний, умений и навыков, творческих способностей, а также потребностно-мотивационной и эмоционально-ценностной сфер.

Согласно мнению исследовательницы Андрюниной М.В. языковая культура личности является инструментом социального воспитания, она дает возможность эффективного общения людей с целью передачи положительного социального опыта [1, с. 3].

На наш взгляд соотношение языка и культуры – вопрос многоаспектный, так как язык не просто существует в системе культуры как социально унаследованная совокупность практических навыков и идей, характеризующих наш образ жизни, но и является носителем культурных ценностей, социальных значений, регулятором и координатором общественных отношений.

В науке о языкознании существует тенденция разграничивать понятия «культура языка» и «культура речи». Понятие «культура языка» используется, когда имеются в виду свойства образцовых текстов, закрепленных в памятниках письменности, а также выразительные и смысловые возможности языковой системы: под культурой же речи понимается конкретная реализация языковых свойств и возможностей в условиях повседневного и массового – устного и письменного общения [7, с. 1]. Следует подчеркнуть, что в зарубежном языкознании термины «культура языка» и «культура речи» сначала использовались как синонимы, а затем понятие культуры языка поглотило понятие «культура речи». Немецкая исследовательница Шнеррер Р. отмечает, что становление коммуникативно-прагматической парадигмы в языкознании 70-х годов прошлого столетия привело к тому, что культура языка стала трактоваться как составная часть культуры вообще [7, с. 1].

Языковая культура обозначает широкий спектр явлений, относящихся как к языковой системе, так и ее функционированию в речи, а также к социокуль-

турно мотивированным характеристикам речевого поведения. По мнению Андрюниной М.В. языковая культура предполагает:

1) владение культурно-речевыми нормами языка;
2) умение грамотно и правильно отбирать языковые средства в зависимости от задач общения;
3) владение устными и письменными жанрами текстов различных стилей;
4) владение всеми жанрами речи, необходимыми для успешного обучения и исследовательской деятельности;
5) навыки речевого поведения в профессионально-ориентированной ситуации общения;
6) наличие навыков публичного выступления, предполагающего владение ораторским искусством;
7) умение вести диалог с максимальным учетом фактора адресата (1, с. 3).

Мы считаем, что языковая культура в процессе социализации личности формируется на основе присвоения конкретным человеком всего языкового богатства, созданного предшественниками, но не без помощи различных приемов. Работа в группах, проектная деятельность, ролевая или деловая игра, дискуссия, диспут помогают создавать активную коммуникативную среду, которая способствует развитию языковой культуры личности. Эти же формы помогают формировать культурно-ценностные ориентации людей, так как предполагают их активное взаимодействие друг с другом, требуя от общающихся толерантности в общечеловеческом и нравственном плане.

В научной литературе указывается на то, что языковая культура проявляется на вербально-семантическом уровне, отражающем степень владения языком в целом; прагматическом, который выявляет характеристику, мотивы и цели, движущие развитием языковой культуры; когнитивном, на котором происходит актуализация и идентификация знаний и представлений, присущих определенному социуму.

Язык – многофункциональное явление. Все функции языка проявляются в коммуникации. Выделяются следующие функции языка:

1. Коммуникативная – основная функция языка, использование языка для передачи информации.
2. Конструктивная – формирование мышления индивида и общества.
3. Познавательная – передача информации и ее хранение.
4. Волюнтативная (призывно-побудительная) – функция воздействия.

5. Метаязыковая – разъяснение средствами языка.
6. Идеологическая – использование того или иного языка или типа письменности для выражения идеологических предпочтений. Например, ирландский язык используется главным образом не для общения, а в качестве символа ирландской государственности. Использование традиционных систем письма часто воспринимается как культурная преемственность, а переход на латиницу – как модернизаторство.
7. Металингвистическая. По отношению ко всем знаковым системам язык является орудием объяснения и организации.
8. Эстетическая – сфера творчества (5, с. 1–2).

Существует несколько способов классификации языков:

- ареальная, по культурно-историческим ареалам (месту распространения);
- типологическая; например, по способу выражения грамматического значения языки делятся на аналитические, изолирующие, синтетические и полисинтетические;
- генетическая, по происхождению и степени родства. Языки группируются в группы; те, в свою очередь, – в семьи. Для некоторых семей предложено объединение в таксоны более высокого уровня – макросемьи. Классификацией языков на основе генетических признаков занимается языковая семантика [5, с. 2].

На основе анализа функций языка определены следующие функции языковой культуры: коммуникативная, аксиологическая, гносеологическая, воспитывающая, развивающая, нормативно-регулятивная, рефлексирующе-коррекционная, оценочно-диагностирующая и прогностическая функции [1, с. 4].

Содержание языковой культуры включает в себя следующие компоненты:

1) культурологический компонент – уровень освоения культуры как эффективного средства повышения интереса к языку в целом. Владение правилами речевого и неречевого поведения способствует формированию навыков адекватного употребления и эффективного воздействия на партнера по коммуникации;
2) ценностно-мировоззренческий компонент содержания воспитания – система ценностей и жизненных смыслов;
3) личностный компонент – то индивидуальное, глубинное, что есть в каждом человеке и что проявляется через внутреннее отношение к языку, а также через становление личностных языковых смыслов.

Языковая культура выступает интрументом развития и совершенствования человека, готового и способного к самореализации в современном социокультурном обществе.

На наш взгляд умение общаться, вести гармоничный диалог – важные составляющие профессиональных умений в различных сферах деятельности. В какой бы области ни работал специалист, он должен быть интеллигентным человеком, свободно ориентирующимся в быстро меняющемся информационном пространстве. Культура речи – это показатель культуры мышления, а также общей культуры. Известный лингвист Винокур Г. определила речевое поведение как «визитную карточку человека в обществе» [6, с. 1], поэтому важной задачей студента, получающего высшее образование, является овладение в полной мере богатствами и нормами родного языка.

Библиографический список

1. Андрюнина М.В. Языковая культура как инструмент социального воспитания //www.rusnauka.com
2. Морзавченков Г. Влияние языка на этнокультурную картину мира // Власть. – 2011. – № 2. – С. 133–135.
3. Падучева Е.В. Эгоцентрические валентности и деструкции говорящего // Вопросы языкознания. – 2011. – № 3. – С. 3–18.
4. Тимофеева М.К. Язык с позиций философии, психологии, математики: учебное пособие. М.: Флинта; Наука, 2009. – 174 с.
5. Язык.//ru.wikipedia.org/wiki/
6. Языковая культура и культура речи. Проблема экологии языка // rulinguistic.com/
7. Языковая культура как предмет общественного интереса //www.classes.ru/grammar/

Рауф Теймурхан оглы Рзаев,
магистрант факультета социологии РГСУ

e-mail: k12007@rambler.ru

А. Д. Терентьева,
магистрант факультета социологии РГСУ

A. D. Terentyeva,
the undergraduate of faculty of sociology RGSU

ВЛИЯНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ НА УСТОЙЧИВОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ: СОЦИОЛОГО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ АСПЕКТ

INFLUENCE OF CORPORATE CULTURE ON STABILITY OF THE ORGANIZATION: SOTSIOLOGO-ADMINISTRATIVE ASPECT

В рамках данной статьи организационная и корпоративная культуры рассматриваются как тождественные, а также влияние корпоративной культуры на устойчивость организации.

Within the limits of given article organizational and corporate cultures are considered as identical, and also influence of corporate culture on stability of the organization.

Ключевые слова: *организационная культура, корпоративная культура, устойчивость организации.*

Key words: *organizational culture, corporate culture, stability of the organization.*

Тема корпоративной культуры вызывает все больший интерес исследователей не только в силу особого, междисциплинарного положения, но и в благодаря высокой практической и экономической значимости для жизнедеятельности организаций. С одной стороны, она изучается «кабинетными» учеными совершенно разных направлений – психологами, социологами, экономистами, специалистами по управлению, с другой – разрабатывается практиками – сотрудниками специализированных фирм, отделами по управлению персоналом, различного рода консультантами.

Повышенное внимание к корпоративной культуре обусловлено тем, что современная динамика рынка, диверсификация бизнеса требуют поиска новых резервов повышения устойчивого функционирования организаций.

Организация – это сложный организм, основой жизненного потенциала которого является организационная (или корпоративная) культура. Она не только отличает одну организацию от другой, но и предопределяет успех функционирования, выживаемость организации в долгосрочной перспективе.

Существуют два подхода к пониманию корпоративной культуры: рассмотрение ее либо как одного из типов (частей) организационной культуры, либо как тождественной последней. Соотношение этих двух понятий в настоящее время – вопрос дискуссионный.

Т. Дил, А. Кеннеди, Э. Шейн и другие авторы рассматривают корпоративную культуру как тождественную организационной и дают общее определение: организационная (корпоративная) культура – это комплекс базовых предположений, изобретенных, обнаруженных или разработанных в организации (корпорации) для того, чтобы справляться с проблемами внешней адаптации и внутренней интеграции за счет совершенствования управления персоналом [1]. При этом к базовым компонентам относят совокупность ценностей, идей, убеждений, общих для сотрудников данной организации и предопределяющих нормы их поведения. Отечественный социолог С.С. Фролов, полностью отождествляет понятия «организационная культура» и «корпоративная культура». Он пишет, что организационная (корпоративная) культура представляет собой важный компонент и условие существования организации. Культурные образцы, принятые и усвоенные в данной организации, оказывают влияние на различные стороны деятельности членов организации и, в частности, на такие типы отношений, как властные, контроля, межличностные, межгрупповые, отношения к трудовой деятельности, отношения с внешним окружением, а также на технологии, мотивацию и т.д. Кроме того, культура определяет процессы интеграции (особенно на уровне консолидации) и специфику ролевых требований [2].

Ф.И. Шарков, в свою очередь, проводит разграничение понятий «организационная культура», «корпоративная культура» и «корпорационная культура», характеризуя корпоративную культуру по сравнению с организационной «...значительно большей масштабностью, расширенностью, расширенной зоной влияния, пронизывающей огромную общественную среду, а главное – корпоративным сознанием, действием». Культура же корпорации, или корпорационная культура, представляет собой набор правил и приемов, способствующей ее внешней адаптации

[1] См.: Шарков Ф.И., Прохоров Я.М., Родионов А.А. Корпоративная культура в системе общественных связей и отношений. М., 2002.
[2] См.: Фролов С.С. Социология организаций: учебник. М.: Гардарики, 2001. – 384 с.

и интеграции в системы социетального уровня. Организационная культура более динамична, чем корпоративная культура» [1].

В свете данных рассуждений чрезвычайно ценным и интересным представляется замечание К. Шольца: «Организационная культура представляет собой неявное, невидимое и неформальное сознание организации, которое управляет поведением людей и, в свою очередь, само формируется под воздействием их поведения» [2].

Э. Шейн определяет «организационную культуру» как «...совокупность коллективных базовых правил, изобретенных, открытых или выработанных определенной группой людей по мере того, как она училась решать проблемы, связанные с адаптацией к внешней среде и внутренней интеграцией, и разработанных достаточно хорошо для того, чтобы считаться ценными. Следовательно, новых членов группы следует обучать этим правилам как единственно правильному способу постигать что-либо, думать и чувствовать в ситуациях, связанных с решением подобных проблем» [3]. Это определение рассматривает организационную культуру с позиций динамики, адаптации и интеграции (внутренней и внешней) организации, затрагивая и аспект научения основам организационной культуры новых сотрудников.

В рамках данной статьи организационная и корпоративная культуры рассматриваются как тождественные.

Проанализировав и обобщив многочисленные подходы и определения, можно согласиться с тем, что организационная (корпоративная) культура – это набор наиболее важных предложений, принимаемых в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий [4].

Одной из главных задач организации является завоевание и сохранение устойчивого положения на рынке спроса и предложения. Устойчивость и продуктивное развитие организации связаны не только с разумностью

---

[1] См.: Шарков Ф.И., Прохоров Я.М., Родионов А.А. Корпоративная культура в системе общественных связей и отношений. М., 2002.

[2] Шольц К. Организационная культура: между иллюзией и реальностью // Международный журнал «Проблемы теории и практики управления». – 1995. – № 3.

[3] См.: Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство. СПб., 2002.

[4] Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: учебник. М.: Гардерика, 1996.

внешних взаимоотношений организации, но и с состоянием внутренней среды, т.е. элементов организации в их соответствии типам и параметрам организационной культуры.

К основным элементам, составляющим организацию, относятся:

1. Цель (миссия или задание) – то, для чего организация формируется и будет действовать в дальнейшем. Для описания цели и миссии важно определиться со стратегией – это то, как организация предполагает двигаться к достижению стратегических целей. Из миссии вытекает бизнес-идея – это миссия, наложенная на территорию или целевой сегмент (покупателей, рынка и т.д.).
2. Технология – это способ преобразования сырья в искомые продукты и услуги и способ организации взаимодействия организационных элементов для этого.
3. Структура организации – совокупность функционально взаимодействующих элементов организации, составляющих ее внутреннее строение. Это способ разделения и координации труда в организации, т.е. разделение на отделы, подразделения и т.д. Выделяют 3 основных типа структур: линейная, функциональная и проектная.
4. Управление (власть) – процесс координации и регулирования деятельностей с учетом их целей, условий выполнения и этапов реализации.
5. Финансы – все денежные и другие средства, которыми располагает и может привлечь организация для выполнения собственной деятельности.

Принято выделять 3 основные функции финансов: распределительную, стимулирующую, контрольную. Важным для успешного развития и устойчивости организации является материально-финансовая сбалансированность.

6. Персонал (кадры, люди) – совокупность всех человеческих ресурсов, которыми обладает организация.

Существует большое количество типологий и моделей организационных (корпоративных) культур, разработанных как западными, так и отечественными учеными.

По мнению автора, наиболее полной типологизацией организационной (корпоративной) культуры, используемой в различных исследованиях, является типологизация К. Камерона и Р. Куинна: иерархическая, рыночная, клановая, адхократическая. В табл. 1 рассмотрены основные характеристики четырех типов организационных (корпоративных) культур.

Таблица 1

Основные характеристики четырех типов культуры[1]

Клановая культура Очень дружное место работы, где люди имеют много общего и доверяют друг другу. Стиль лидерства: лидеры мыслят как воспитатели, возможно, как родители. Связующая сущность организации: традиции; обязательность и преданность сотрудников. Критерии успеха: здоровый внутренний климат и забота о людях. Приоритеты в организации: акцент – на долгосрочной выгоде от совершенствования личности. Высокое значение придается сплоченности коллектива и моральному климату. Управление наемными работниками: организация поощряет бригадную работу, участие людей в бизнесе и согласие.	Адхократическая культура Динамичное и творческое место работы. Люди готовы «подставлять свои шеи» и идти на риск. Стиль лидерства: лидеры считаются новаторами и людьми, готовыми рисковать. Связующая сущность организации: преданность экспериментированию и новаторству. Критерии успеха: производство и предоставление уникальных и новых продуктов и услуг. Приоритеты в организации: подчеркивается необходимость деятельности на передовом рубеже. В долгосрочной перспективе организация делает акцент на росте и обретении новых ресурсов. Управление наемными работниками: организация поощряет личную инициативу и свободу.
Иерархическая культура Очень формализованное и структурированное место работы. Тем, что делают люди, управляют процедуры.	Рыночная культура Организация, ориентированная на результаты, главной заботой которой является выполнение поставленной задачи. Люди целеустремленны и соперничают между собой.

[1] Камерон К., Куин Р. Диагностика и изменение организационной культуры. СПб.: Питер, 2001.

Окончание таблицы 1

Основные характеристики четырех типов культуры [1]

Стиль лидерства: лидеры гордятся тем, что они – рационально мыслящие координаторы и организаторы. Связующая сущность организации: формальные правила и официальная политика. Критерии успеха: низкие затраты, надежные поставки, плавные календарные графики. Приоритеты в организации: критически важно поддержание плавного хода деятельности организации. Долгосрочные заботы организации состоят в обеспечении стабильности показателей. Управление наемными работниками: акцент – на гарантии занятости и обеспечении долгосрочной предсказуемости.	Стиль лидерства: лидеры - твердые руководители и суровые конкуренты. Они непоколебимы и требовательны. Связующая сущность организации: организацию связывает воедино акцент на стремлении побеждать. Критерии успеха: проникновение на рынки, увеличение рыночной доли, лидерство на рынке. Приоритеты в организации: репутация и успех являются общей заботой. Фокус перспективной стратегии настроен на конкурентные действия, решение поставленных задач и достижение измеримых целей. Стиль организации – жестко проводимая линия на конкурентоспособность. Управление наемными работниками: поощрение внутренней конкуренции.

Факторы, определяющие показатель устойчивости (рис. 1), можно сгруппировать по трем основным направлениям:

- внутрикорпоративная среда (внутренняя);
- функционирование трудового коллектива (рабочей группы, команды);
- внекорпоративная среда (внешняя).

Автором статьи в августе-октябре 2011 года проводилось социологическое исследование корпоративной культуры в московской компании ООО «СпецМонтаж-Ц3», входящей в холдинг компаний ООО «Спец-

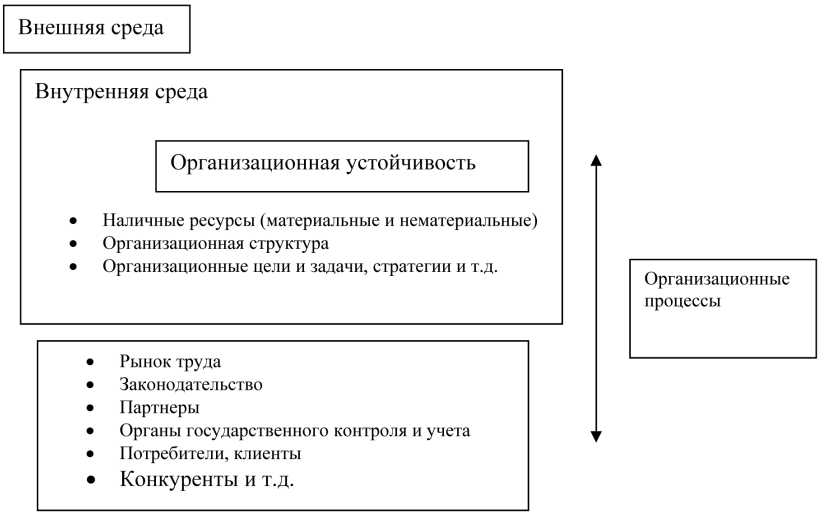


Рис. 1. Факторы, определяющие показатель устойчивости организации

Монтаж», занимающейся проектированием, монтажом и наладкой системы охранно-пожарной сигнализации и видеонаблюдения с последующим сервисным техническим обслуживанием. Фирма существует на рынке уже более 7 лет. На момент исследования состояние фирмы можно охарактеризовать как стабильное. Основная цель фирмы – полное и качественное удовлетворение потребностей российских предприятий, организаций, граждан в продукции (работах, услугах), производимой компанией в соответствии с установленными видами деятельности, и получение прибыли. По мнению руководства, главная задача фирмы в этих условиях – поддержание прежнего уровня прибыльности, минимальный риск и максимальные результаты при минимальных затратах.

Из предварительно проведенного интервью с сотрудниками организации были выявлены следующие основные проблемы фирмы: высокая конкуренция на рынке, трудности с поиском опытных и следующих требуемым образцам поведения специалистов (инженеров, электромонтеров, успешных менеджеров), текучесть кадров из-за сильной перегрузки (ненормированный рабочий день). Вторым этапом исследования стал анкетный опрос всех сотрудников фирмы. Количество респондентов – 42 человек. Цель: выявить мнение респондентов о существующих особен-

ностях корпоративной культуры, системы организационных ценностей и специфики процесса управления в компании. Основная идея исследования состояла в том, чтобы изучить связи параметров организационной культуры с элементами.

Основные результаты проведенного исследования

Диагностика состояния отдельных параметров оргкультуры показала следующее:

57,1% опрошенных сотрудников утверждают, что деятельность и отношения в организации направляются согласием с общей идеей, остальные же считают, что сильным руководителем (21,4%) и всесторонним обсуждением (21,4%).

Функции и ответственность в организации разделяются и сменяются при необходимости по мнению 42,9% респондентов, а 35,7% опрошенных утверждают, что предписываются и закрепляются, и только 14,3% отмечают, что они реализуются почти с автоматической точностью.

Практически все сотрудники компании (85,7%) отмечают, что коммуникации, общение работников в фирме открыты и насыщены, и только по 7,1% ответили, что они формальны и подчиняются правилам, и меняются по интересам. Для большинства сотрудником данной организации одной из главных ценностей являются межличностные отношения, эмоциональная сфера (64,3%), а затем следует такие организационные ценности как организованность в выполнении работы, высокая заработная плата, комфортные условия труда, работа в сложенном коллективе и т.д.

Было выявлено, что в целом для ООО «СпецМонтаж-ЦЗ» характерен партиципативный тип организационной культуры, т.е. управленческие решения и поведение работников определяется ответственным большинством (советом директоров, управляющими отделов, менеджерами), и сотрудники способны эффективно взаимодействовать, кооперироваться при выполнении работы ради достижения целей компании, что непосредственно, является важным и влияет на устойчивость и продуктивное развитие организации.

Для данной фирмы характерен как открытый, так закрытий тип кадровой политики примерно в равном отношении. Разница лишь в том, что рядовые сотрудники, в основном инженерных специальностей, принимаются на работу, проходя жесткий отбор, на руководящие же должности (начальников, менеджеров) попадают только «свои» люди. Организационная структура

компании является смешенной – линейно-функциональной, так как мнения сотрудников разделились поровну (50% – линейный, 50% – функциональный). Поэтому для организации характерно то, что распределения должностных обязанностей максимально нацелено на выполнение производственных задач, все полномочия идут от высшего звена к низшему, и в то же время, подразделения фирмы организованы по функциям (отдел по работе с клиентами., юридический отдел, отдел развития, инженерный отдел, бухгалтерия и т.д.). Работа в организации построена так, что каждый сотрудник выполняет общую работу одновременно с другими, но при этом делает свою часть задний, характерных ему по должности и входящих в круг его обязанностей. При этом между сотрудниками и руководителями происходит постоянный обмен информацией о ходе работы и положении дел в фирме, благодаря открытости и насыщенности коммуникаций. Возникающие проблемы в компании решаются, исходя из согласия с целями и задачами (42,9% опрошенных), или ясного и сосредоточенного продумывания (35,7%) с помощью открытого взаимодействия (21,4%). Возникающие разногласия и конфликты являются, по мнению половины опрошенных сотрудников (50%), основным фактором, мешающим работе, угрожающим стабильности, устойчивости организации. Некоторые же считают, это является продуктивным выражением индивидуальных особенностей и различий работников (28,6%).

Среди организационных ценностей, которые наиболее значимы для сотрудников и максимально реализуются такие как, работа в дружном и слаженном коллективе, возможность наработать профессионализм и высокую квалификацию, получить хороший опыт работы. Также важными по мнению сотрудниками ценностями являются возможность проявления новаторства, инициативы в работе, заниматься интересной работой, иметь высокую заработную плату, возможность работать в сложенной команде, а также чуть менее значимыми являются четкая организованность в выполнении работы, справедливая система вознаграждений, деятельность в соответствии с нормами трудовой и профессиональной этики, забота о сотрудниках, помощь их семьям. Наиболее же реализованными в данной компании из выше перечисленных ценностей работники считают следующие: четкая организованность в выполнении работы, справедливая система вознаграждений, беспрепятственный доступ и обмен информацией между коллегами о положении дел и о работе в компании, возможность работать в сложенной команде, возможность проявлять новаторство, инициативу в работе, заниматься интересной, увлекательной работой, получать высокую заработную плату, приносить пользу людям, обществу, действовать в соответствии с нормами трудовой и профессиональной этики.

Другие организационные ценности, такие как работа в известной, уважаемой в своей сфере организации, единые стандарты общения в компании, удобное месторасположение работы, комфортные условия труда, участие в корпоративных мероприятиях, быстрый карьерный рост, открытость и сотрудничество менее важны для работников, однако не исключены в данной организации и, в общем, вполне реализуемы. Странным остается то. что самой менее реализуемой организационной ценностью в исследуемой фирме остается быстрый карьерный рост (хотя сотрудники отмечают для себя ее значимость в средней степени), но это может объяснятся тем, что организация небольшая по своим размерам, в ней работает всего 42 сотрудника, и она находится сейчас только на начальной стадии своего развития.

В целом, следует отметить, что степень важности организационных ценностей для сотрудников фирмы и степень их реализации в компании находится примерно на одном уровне и имеет лишь незначительные расхождения, что указывает на достаточно определенную сложившуюся корпоративную культуру сплоченного коллектива, что непременно оказывает влияние на организационную устойчивость, стабильность компании и ее дальнейшее развитие.

Проведенный корреляционный анализ доказал существование статистически значимых взаимосвязей между параметрами организационной культуры, структурными элементами и организационной устойчивостью, на которую оказывается косвенное влияние этих признаков, т.к. изменение какого-то статистически зависимого элемента организации или параметра организационной культуры влечет за собой усиление или ослабление устойчивого состояния фирмы и ее продуктивного развития.

Подводя итоги, можно сказать, что одним из основных средств, обеспечивающих устойчивое функционирование организации, является наличие в ней развитой культуры. Главным носителем корпоративной культуры является персонал организации. Поэтому развитие корпоративной культуры непосредственно связано со стратегией организационных изменений, становлением определенной системы управленческих отношений.

Вместе с тем, в ряде организаций не придают должного внимания развитию корпоративной культуры. Многие проведенные ранее исследование показали, что складывающиеся корпоративные нормы и ценности носят вероятностный характер. Нередко устанавливающийся организационный порядок идет в разрез с потребностями персонала. Достаточно часто корпоративные правила работают в основном на сохранение, поддержание существующей (установленной руководителем) системы

взаимоотношений в организации, а не на ее развитие. Выполняя «ограничительную» роль, они нередко приводят к потере организационной устойчивости.

Признаками потери устойчивости являются повышенные требования к персоналу, преобладание индивидуализированных норм, концентрация управленческой власти в одних руках. Руководство компании, пытаясь закрепить достигнутое через элементы корпоративной культуры, вводит жесткие правила и требования к сотрудникам. Поддержание таких норм и правил требует отвлечения больших финансовых и людских затрат. Увеличивается социально-психологическая напряженность внутри трудового коллектива.

Мониторинг корпоративной культуры особенно важен для современных российских компаний в периоды преобразований, их активного развития. Его проведение в организации позволяет наблюдать за динамикой и эффективностью внедрений разных инструментов, новых программ и т.д.

Система корпоративных ценностей и норм пронизывает все уровни управления, которая призвана согласовать индивидуальные и корпоративные интересы, формальные и неформальные отношения. Чем выше уровень согласованности, тем более конкурентоспособной и стабильной является фирма. И после проведенного исследования будет уже уместно говорить о разработке в каждой организации определенной программы формирования корпоративной культуры с целью создания системы постоянного взаимодействия руководства с персоналом по воспроизводству корпоративных принципов и норм, комплексного информирования персонала о происходящем в организации.

Библиографический список

1. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: учебник. М.: Гардерика, 1996.
2. Камерон К., Куин Р. Диагностика и изменение организационной культуры. СПб.: Питер, 2001.
3. Красниковский В.Я. Социально-психологические основы управленческой деятельности. М.: изд-во Московского государственного горного университета, 2001.
4. Фролов С.С. Социология организаций: учебник. М.: Гардарики, 2001.

5. Шарков Ф.И., Прохоров Я.М., Родионов А.А. Корпоративная культура в системе общественных связей и отношений. М, 2002.
6. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство. СПб., 2002.
7. Шольц К. Организационная культура: между иллюзией и реальностью // Международный журнал «Проблемы теории и практики управления». – 1995. – № 3.

А. Д. Терентьева,
магистрант факультета социологии РГСУ

e-mail: k12007@rambler.ru

А. С. Щербакова,
магистрант факультета социологии РГСУ

A. S. Shcherbakova,
the undergraduate of faculty of sociology RGSU

ОПЫТ ИЗУЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО КАПИТАЛА И ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКОМ КОНТЕКСТЕ

EXPERIENCE OF STUDYING OF THE SOCIAL CAPITAL AND ORGANIZATIONAL CULTURE IN THE ORGANIZATIONAL-ADMINISTRATIVE CONTEXT

В статье отражены логика и основные положения предпринятого автором исследования управленческих возможностей феномена организационной культуры в комплексе с рядом факторов внутриорганизационной среды. Задача данного исследования состояла в том, чтобы не только раскрыть и обосновать понимание организационной культуры как стратегического инструмента управления организацией и показать её соответствующие возможности.

In article are reflected logic and substantive provisions of the research of administrative possibilities of a phenomenon of organizational culture undertaken by the author in a complex with a number of factors of the intraorganizational environment. The problem of the given research consisted in that not only to open and prove understanding of organizational culture as the strategic tool of management of the organization and to show its corresponding possibilities.

Ключевые слова: *идея, корпоративный, культура, организация, подход, система, феномен.*

Key words: *idea, corporate, culture, the organization, the approach, system, a phenomenon.*

В области изучения и интерпретации феномена организационной культуры сложились три базовых подхода: символический, когнитивный и систематический.

Символический подход базируется на представлениях об организации, как о системе, внутренняя среда которой характеризуется некоторым уровнем социальной неопределенности. Культура же здесь представляет собой пространство формирования и существования системы символов как средства разметки социального пространства организации, которая, позволяет членам организации оптимизировать свое социальное поведение, избегая ситуаций социальной напряженности.

В рамках когнитивного подхода организационная культура рассматривается как набор знаний, верований и правил, усвоенных членами организации.

Главная идея систематического подхода состоит в выборе в качестве основной культурной детерминанты организационного климата. С одной стороны, он формируется под влиянием объективных свойств организации, с другой – зависит от состояния психологической среды (закрепившихся в сознании работников комплексов субъективных впечатлений и суждений).

В нашем исследовании, были приняты позиции когнитивного подхода и определение, базирующееся на формулировке, данной в работе [1]: Корпоративная (организационная) культура – комплекс предположений, норм и эталонов поведения, бездоказательно принимаемых большей частью членов конкретной организации, и задающий общие рамки их должностного и внеслужебного (но проявляющегося в рамках и/или по отношению к организации) поведения. Она проявляется в «философии» и идеологии управления, ценностных ориентациях, организационных мифах, верованиях и ожиданиях сотрудников, традициях и нормах поведения; регламентирует поведение человека-сотрудника организации и дает возможность прогнозировать его реакции в критических и стереотипных ситуациях.

Одним из условий «работы» организационной культуры в качестве средства управления организацией является социальный капитал организации.

П. Бурдье определял социальный капитал как «ресурсы, основанные на родственных отношениях и отношениях в группе членства». Но наибольшую известность понятие «социальный капитал» получило в расширительной трактовке Дж. Коулмена, согласно которому, – это потенциал взаимного доверия и взаимопомощи, целерационально формируемый в межличностных отношениях: обязательства и ожидания, информационные каналы и социальные нормы. По аналогии с физическим и человеческим капиталом, воплощенным в орудиях труда и обучении, которые повышают индивидуальную производительность, социальный капитал содержится в таких элементах общественной организации, как социальные сети, социальные нормы и доверие, создающие условия для координации и кооперации ради взаимной выгоды. «Социальный капитал – это способность индивидов распоряжаться ограниченными ресурсами на основании своего членства в определенной социальной сети или более широкой социальной структуре. Способность

[1] Управление персоналом: учебник для вузов / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. М.: Банки и биржи; ЮНИТИ, 1998. – С. 410.

к накоплению социального капитала не является индивидуальной характеристикой личности, она является особенностью той сети отношений, которую выстраивает индивид. Таким образом, социальный капитал – продукт включенности человека в социальную структуру»[1]. В дальнейшем, мы будем ориентироваться на последнее определение. В качестве значимого элемента социального капитала как явления более широкого плана в организации выступает доверие. Оно – есть фактор, цементирующий реальные отношения деловых партнеров и обеспечивающий возможность их взаимодействия. В наши дни доверие приобретает первостепенную важность. У компаний с высокой степенью недоверия снижается конкурентоспособность. И причины этого снижения, прежде всего, связаны с деградацией мотивации профессиональной деятельности персонала в рамках организации.

Таким образом, социальный капитал и доверие в организации, надо рассматривать в тесной связи с её организационной культурой. Необходимость совокупного рассмотрения названных факторов именно в управленческом контексте обусловлена тем, что все они способны повысить успешность деятельности организации.

Методика и выборка исследования

Исследование состояло из двух частей, хронологически проводившихся в один временной период, но охватывавших разных сотрудников обследованной организации (две подвыборки): первая часть была посвящена изучению социального капитала организации и возможностей его использования в управлении, вторая – изучению связи оргкультуры с прочими элементами организации и успешностью её деятельности.

В части исследования, посвященной изучению социального капитала в организации, приняло участие 67 человек, являющихся сотрудниками «МЗ-САВМА». В выборку преимущественно вошли люди в возрасте от 20 до 53 лет, из них 36 женщин и 31 мужчина (1,16). В части, посвященной вопросам оргкультуры – обследовался персонал двух отделов, равных по численности (всего 28 человек в возрасте 25–62 лет; соотношение женщин и мужчин – 15 и 13 человек (1,15), соответственно). Разница

[1] Приводится по материалам: Швери Р. Теоретическая социология Джеймса Коулмена: аналитический обзор // Социологический журнал. – 1996. – № 1–2 (Источник: http://www.socjournal.ru/article/286).

между этими отделами состоит, во-первых, в разном уровне конфликтности (в отделе маркетинга он высокий, а в технологическом отделе – низкий), а, во-вторых, – в том, что технологический отдел существует уже около 50 лет, тогда как отдел маркетинга – всего лишь около 10 лет.

Методы, методики и инструментарий сбора первичных данных

Основная идея исследования состояла в том, чтобы доказать наличие «связки» «Социальный капитал» (и его референт «Доверие») – «Мотивация трудового поведения» и «Стимулы к труду» – «Организационная культура» – «Материальные элементы организации» – «Общая успешность организации» и охарактеризовать её с точки зрения её возможностей как канала (или средства) осуществления управления организацией. Поэтому, подбор методов сбора первичной информации и их конкретных методических воплощений определялся обозначенной основной идеей.

Нами была использована «батарея» экспресс-методи:

1. Методика оценки социального капитала организации (автор Р.Б. Шо), включающая в себя 10 шкальных вопросов, представляющих собой полярные утверждения, затрагивающие различные аспекты доверия в организации, на которые можно ответить, поставив цифры от 1 (негативный полюс континуума) до 5 (позитивный полюс континуума). Выявлялись следующие аспекты: 1) власть, 2) сотрудничество, 3) выражение мыслей, 4) свобода, 5) доверие, 6) внешняя ориентация, 7) цели, 8) принятие идеологии, 9) успех, 10) вознаграждение за труд.
2. Блок вопросов про факторы, мотивирующие людей к трудовой деятельности, заимствованных нами из методики оценки мотивов к труду, разработанной в лаборатории социально-психологических исследований Центра фундаментальных исследований ГУ-ВШЭ. От респондента требовалось оценить важность для себя каждого из приведенных в списке мотивов трудовой деятельности, оценив от 1 до 10 «каждую из причин трудовой активности» (самый важный «1», совсем не важный – «10» баллов).
3. Третьим блоком в «батарею» вошла методика оценки основных трудовых стимулов, также разработанная в лаборатории социально-психологических исследований Центра фундаментальных исследований ГУ-ВШЭ. Её вопросы направлены на выявление относительной значимости для человека-работника стимулов к наилучшему выполнению им своей профессиональной деятельности. Предложен набор из 5 стимулов, таких, как: «участие в прибыли

моей организации», «высокая заработная плата», «возможность получать бонусы за достижение результатов», «перспектива быть одним из собственников компании», «решение интересных задач» (варианты ответов: от «абсолютно не стимулирует» – 1 балл, до «очень сильно стимулирует» – 5 баллов).

Четвертый блок – вопросы, позволяющие оценить тип доминирующей организационной культуры и её связь с прочими элементами организации.

Исследование корпоративной культуры как фактора успешности организации осуществлялось следующим образом:

1. Диагностика состояния отдельных элементов организации производилась путем подсчета частоты выбора респондентами каждого из них. По этим частотам (и соответствующим им процентным долям), в дальнейшем, и сравнивались изучаемые элементы организации.
2. Тип корпоративной культуры определялся на основе оценки проявления в организации каждого из заранее выделенных параметров организационной культуры с последующим вычислением частоты каждого из упоминаний соответствующих индикаторов, относящихся к каждой из корпоративных культур (в вопросах 7–17 – это: альтернатива 1 соответствует органической организационной культуре, альтернатива 2 соответствует предпринимательской организационной культуре, альтернатива 3 соответствует бюрократической организационной культуре, альтернатива 4 соответствует партиципативной организационной культуре). Затем производилось суммирование отмеченных индикаторов, относящихся к каждой организационной культуре, по всему массиву анкет. Далее определялись доминирующие в коллективе типы организационных культур. Культура считается доминирующей в том случае, если выявленное число относящихся к ней индикаторов не отличается от максимально возможного более, чем на 30%.

Используемый для диагностики опросный лист составлен на основе индикаторной базы, предложенной Т.Ю. Базаровым [1], и позволяет собрать первичную информацию, с помощью которой можно определить сло-

[1] Управление персоналом: учебник для вузов / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. М.: Банки и биржи; ЮНИТИ, 1998. – С. 98–99.

жившийся в конкретной организации вид корпоративной культуры, а так же идентифицировать ее составляющие.

После определения типа организационной культуры, устанавливалась теснота связи между параметрами организационной культуры, элементами и показателями успешности организации.

3. Обработка и анализ первичных данных после проведенного анкетного опроса предполагали определение наличия и тесноты связи между параметрами организационной культуры, доминирующей в данной организации, и элементами самой организации. На этом этапе использовались методы частотного и корреляционного анализа.

Пятый блок – вопросы об успешности организации.

Шестой блок опросника – это вопросы, связанные с индивидуальными сведениями о каждом респонденте.

При статобработке результатов выдерживалась следующая схема:

1. Вначале производился подсчет среднего арифметического по каждой из 10 шкал доверия.
2. Затем – подсчет «Итогового показателя доверия», – общего среднего арифметического по итоговой шкале доверия, которое представляло собой среднее арифметическое из ранее подсчитанных средних по каждой из 10 шкал.
3. Подсчет среднего арифметического по каждой из 10 шкал оценки трудовых мотивов и 5 шкал оценки трудовых стимулов (с соответствующими последующими подсчетами Общих средних, соответственно по средним арифметическим из 10 шкал мотивов и 5 шкал стимулов).
4. Подсчет коэффициентов корреляции и проведение корреляционного анализа показателя доверия (средних по каждой шкале и общего среднего) со средними по шкалам, соответствующим различным стимулам и мотивам.
5. После этого определялся тип сложившейся в организации организационной культуры.
6. Определялись типы и состояния других элементов организации.
7. Производился подсчет тесноты связи (коэффициентов корреляции) между оценками «материальных» элементов организации и параметрами организационной культуры и показателем общей успешности организации.
8. Производился подсчет тесноты связи между средними по шкалам доверия в организации и показателем общей успешности организации.

Метод корреляционного анализа использовался нами для того, чтобы установить наличие связи между доверием и мотивацией сотрудников, с одной стороны, и организационной культурой и прочими элементами организации (включая управление), с другой.

Основные результаты исследования

Теснота связи между доверием, мотивами и стимулами.

Был проведен корреляционный анализ, позволивший выявить связь между изучавшимися признаками и статистически охарактеризовать её тесноту (табл. 1).

Статистически-значимая теснота связи (выше 0,300) наблюдается лишь между следующими показателями доверия, мотивами:

1. власть – 6. возможность сделать хорошую карьеру (0,783)

3. выражение мыслей – 1. удовольствие, получаемое от работы (0,721)

3. выражение мыслей – 3. возможность самореализации (0,902)

4 свобода – 3. возможность самореализации (0,987)

6. внешняя ориентация – 1. удовольствие, получаемое от работы (-0,612)

6. внешняя ориентация – 3. возможность самореализации (-0,680)

8. принятие идеологии – 1. удовольствие, получаемое от работы (0,883)

8. принятие идеологии – 10. режим работы (0,719)

10. вознаграждение за труд – 1. удовольствие, получаемое от работы (0,939)

... и стимулами:

1. власть – 1. участие в прибыли моей организации (0,661)

1. власть – 5. решение интересных задач (0,645)

3. выражение мыслей – 1. участие в прибыли моей организации (0,621)

3. выражение мыслей – 3. возможность получать бонусы (0,848)

3. выражение мыслей – 5. решение интересных задач (0,727)

6. внешняя ориентация – 1. участие в прибыли моей организации (0,715)

6. внешняя ориентация – 4. перспектива быть одним из собственников компании (0,693)

10 вознаграждение за труд – 1. участие в прибыли моей организации (0,935)

Таблица 1

Теснота связи утверждений по шкалам оценки доверия, мотивов и мотивирующих стимулов

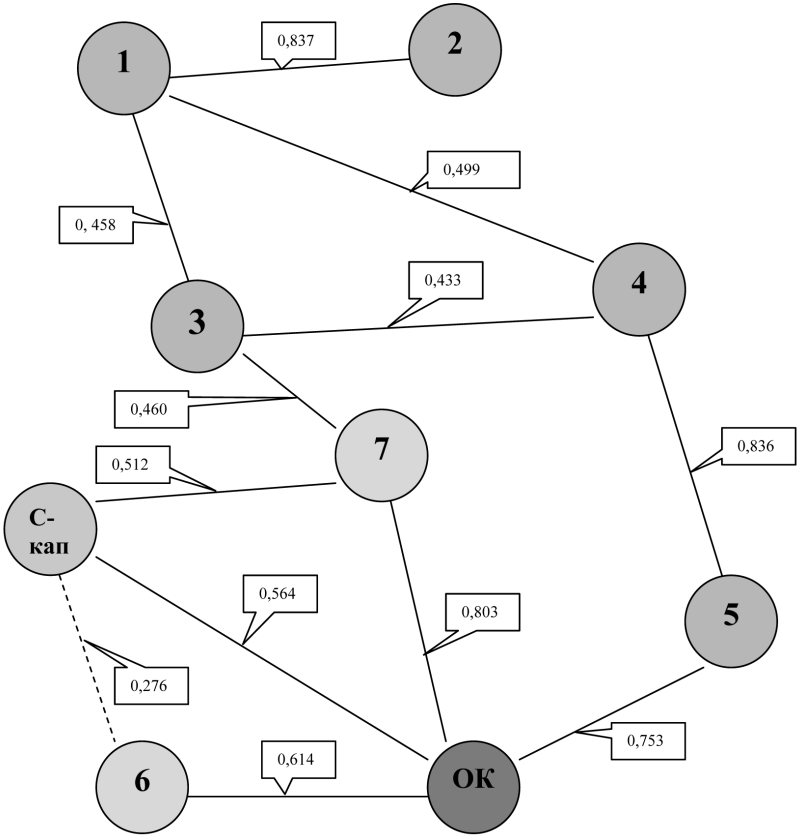
Показатели доверия в организации	Трудовые мотивы, $K_{Пирсона}$									Стимулы к труду, $K_{Пирсона}$			
	1. удовольствие, получаемое от работы	3. возможность самореализации	6. возможность сделать хорошую карьеру	10 режим работы	9 возможность пользоваться льготами	8 местонахождение работы	5 возможность обучения и повышения квалификации	4 хорошая атмосфера в коллективе	2 размер заработной платы	1 участие в прибыли моей организации	3 возможность получать бонусы	4 перспектива быть одним из собственников компании	5 решение интересных задач
1 власть	0,400	0,231	0,783	0,343	0,095	0,406	0,043	0,281	0,376	0,661	0,036	0,194	0,645
3 выражение мыслей	0,721	0,902	0,376	0,009	0,147	0,035	0,140	0,533	0,099	0,621	0,848	0,325	0,727
4 свобода	0,437	0,987	0,323	0,214	0,383	0,041	0,402	0,475	0,215	0,303	0,441	0,183	0,399
6 внешняя ориентация	-0,612	-0,680	0,211	0,032	0,103	0,066	0,174	0,085	0,232	0,715	0,150	0,693	0,342
7 цели	0,246	0,443	0,183	0,052	0,225	0,244	0,449	0,276	0,212	0,113	0,253	0,053	0,334

Окончание таблицы 1

Теснота связи утверждений по шкалам оценки доверия, мотивов и мотивирующих стимулов

Показатели доверия в организации	Трудовые мотивы, $K_{Пирсона}$									Стимулы к труду, $K_{Пирсона}$			
	1. удовольствие, получаемое от работы	3. возможность самореализации	6. возможность сделать хорошую карьеру	10 режим работы	9 возможность пользоваться льготами	8 местонахождение работы	5 возможность обучения и повышения квалификации	4 хорошая атмосфера в коллективе	2 размер заработной платы	1 участие в прибыли моей организации	3 возможность получать бонусы	4 перспектива быть одним из собственников компании	5 решение интересных задач
8 принятие идеологии	0,883	0,199	0,201	0,719	0,084	0,304	0,312	0,455	0,058	0,213	0,480	0,234	0,286
9 успех	0,437	0,213	0,245	0,481	0,098	0,113	0,297	0,396	-0,972	0,228	0,391	0,394	0,105
10 вознаграждение за труд	0,939	0,483	0,345	0,119	0,186	0,247	0,428	0,402	0,397	0,935	0,290	0,236	0,418

Обнаруженная теснота связи корпоративной культуры с успешностью и отдельными элементами организации, охарактеризованная с помощью коэффициентов корреляции по Пирсону (Р) (рис. 1):



0,416 – Значения коэффициентов корреляции по Пирсону
1 – Подход при приеме сотрудников на работу
2 – Тип кадровой политики
3 – Специфика системы стимулирования
4 – Тип организационной структуры
5 – Форма организации совместной деятельности
ОК – Тип организационной культуры
6 – Показатель внешней успешности организации
7 – Показатель внутренней успешности организации
С-кап – Общее среднее значение социального капитала организации

Рис. 1. Корреляционное поле изучаемого объекта

Таким образом, нами получено эмпирическое обоснование возможности и правомерности осуществления управленческих воздействий на организационную ситуацию, учитывающих особенности организационной культуры и направленных на ее успешное развитие. Также, получено и эмпирическое подтверждение связи организационной культуры с социальным капиталом и социального капитала с внутренней успешностью организации. Что касается связи внешней успешности организации и её социального капитала, то здесь связь хотя и выявлена, но она слаба и не носит статистически-значимого характера.

Библиографический список

1. Управление персоналом: учебник для вузов / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. М.: Банки и биржи; ЮНИТИ, 1998. – С. 410.
2. Швери Р. Теоретическая социология Джеймса Коулмена: аналитический обзор // Социологический журнал. – 1996. – № 1–2 (Источник: http://www.socjournal.ru/article/286).

А. С. Щербакова,
магистрант факультета социологии РГСУ

e-mail: k12007@rambler.ru

Пропедевтика[1] диссертационной работы

«ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ СТРУКТУР НА ОСНОВЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МЕТОДОВ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ»

Беляев Михаил Кимович

Соискатель ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством» (Экономика предпринимательства). Российская Академия предпринимательства Москва, Россия (105005, г. Москва, ул. Радио, д. 14)

Аннотация: Диссертационное исследование – целью работы является разработка направлений повышения конкурентоспособности предпринимательских структур на основе совершенствования методов стратегического планирования.

Abstract: the following dissertation research – the aim is to develop ways of increasing the competitiveness of business structures on the basis of improving the methods of strategic planning.

Ключевые слова: *качество систем управления, управленческие решения, предпринимательские структуры, бизнес-образования, повышение эффективности управления и конкурентоспособности.*

Key words: *quality management systems, management decisions, business structures, business-education, improve the effectiveness of management and competitiveness.*

Актуальность темы. Экономика Российской Федерации в условиях экономического кризиса характеризуется такими негативными явлениями как нестабильность, неопределенность, понижение устойчивости предпринимательских структур, что требует от руководства предприятий с помощью научно обоснованных процедур осуществлять прогнозы глобальных перемен на рынке, с целью внесения корректировки в предпринимательскую деятельность и адаптации ее к внешним условиям.

Эффективное функционирование предприятий и их конкурентоспособность в значительной степени определяются существующими системами стратегического планирования. Решением указанной задачи может стать разработка подробного алгоритма анализа проблем конкурентоспособности предпринимательских структур и действий по устранению

---

[1] Пропедевтика (греч.) – совокупность сведений, необходимых для того, чтобы приступить к обстоятельному изучению научной задачи.
Пропедевтика (греч. propaideio – предваряю) – сокращенное изложение какой-либо науки в систематизированном виде, т.е. подготовительный, вводный курс в какую-либо науку, предшествующий более глубокому и детальному изучению соответствующей дисциплины.

недостатков системы стратегического планирования, в том числе за счет изменения методики выбора конкретного варианта развития предприятия в долгосрочной перспективе.

Таким образом, проблема повышения конкурентоспособности предпринимательских структур на основе совершенствования методов стратегического планирования на сегодняшний день является особенно актуальной и требует детальных многоаспектных исследований.

Степень разработанности проблемы. Вопросы анализа конкурентоспособности предпринимательских структур отражены во многих научных работах и монографиях таких известных российских и зарубежных специалистов, как Васильева З.А., Фомин Б.Ф., Портер М., Зулькарпаев И.У., Ильясова Л.Р., Мисаков В.С., Грибов В., Грузинов В., Фатхутдинов Р.А., Вороновым А., Дементьева А., Максимов И., Мельникова М., Семененко А., Цветкова С. и др. Проблемы стратегического планирования освещены в работах Д. Коллис и С. Монтгомери, В.В. Ивантера, Н.И. Комкова, А.М. Смолкина, В.Б. Ременникова, П.В. Забелина, Н.К. Моисеевой, А.А. Томпсона, А.Дж. Стрикленд, Ю.Н. Лапыгина.

В то же время современные исследователи в области конкурентоспособности предприятий практически не уделяют внимание вопросам стратегического планирования и их влиянию на уровень конкурентоспособности. Специалисты в области стратегического менеджмента, в свою очередь, также поверхностно анализируют результаты влияния систем стратегического планирования на уровень конкурентоспособности организаций. Следовательно, можно сделать вывод о том, что вопрос прямой зависимости уровня конкурентоспособности и эффективности системы стратегического планирования в настоящее время остается практически неизученным.

В соответствии с изложенным, целью настоящей диссертационной работы является разработка направлений повышения конкурентоспособности предпринимательских структур на основе совершенствования методов стратегического планирования.

Поставленная цель исследования реализуется решением следующих задач:

- обосновать содержание категории «конкурентоспособность предпринимательских структур»;
- систематизировать знания о способах и механизмах стратегического планирования в предпринимательских структурах на современном этапе трансформации социально-экономических отношений;
- разработать алгоритм стратегического планирования деятельности предпринимательских структур;

- предложить методику оценки конкурентоспособности предпринимательских структур;
- обосновать направления применения повышения конкурентоспособности предпринимательских структур на основе совершенствования методов стратегического планирования.

Соответствие диссертации требованиям Паспорта специальностей ВАК. Диссертационное исследование соответствует п. 8.10. Методология, теория обеспечения конкурентоспособности предпринимательских структур. Формы современной конкуренции и их влияние на содержание предпринимательской деятельности. 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика предпринимательства).

Объектами исследования выбрана система управления предпринимательскими структурами и комплекс процедур повышения их конкурентоспособности.

Предметом исследования являются управленческие отношения, возникающие в процессе повышения конкурентоспособности предпринимательских структур на основе совершенствования методов стратегического планирования.

Теоретической основой исследования являются научные разработки в области стратегического менеджмента, посвященные вопросам исследования эффективности стратегического планирования, а также научные работы по анализу и оценке причин низкой конкурентоспособности предприятий, имеющей в качестве первопричины низкий уровень качества стратегического планирования.

Методологическую основу исследования составили общенаучные методы, системный, процессный и междисциплинарный подход, основанные на использовании общих методологических принципов стратегического менеджмента. Особое внимание в работе уделяется сценарному подходу в стратегическом планировании.

Информационно-эмпирическую базу обеспечения достоверности выводов и рекомендаций составили сведения из научных трудов российских и зарубежных ученых по проблемам повышения эффективности стратегического планирования предприятий, информационные и статистические материалы Федеральной службы государственной статистики РФ, Ассоциации менеджеров России. Обоснованность рекомендуемых мероприятий проверена на конкретных производственных предприятиях, результаты которых являются реальным доказательством эффективности предложенных методов.

Научная новизна результатов исследования заключается в разработке направлений повышения конкурентоспособности предпринимательских структур на основе совершенствования методов стратегического планирования.

В соответствии с поставленными в диссертационной работе задачам получены следующие основные научные результаты:

1. Уточнено понятие конкурентоспособности предпринимательских структур, которое определено как доминанта эффективной предпринимательской структуры по отношению к конкурентам в конкретных сегментах рынка в определенный период времени.
2. Установлено, что стратегическое планирование в современных условиях глобализации экономики необходимо рассматривать -как целостную совокупность управленческих решений по разработке стратегического плана функционирования предпринимательской структуры путем формулирования целей, анализа проблем развития и выбора базовых стратегий с целью обеспечения конкурентоспособности.
3. Разработан алгоритм стратегического планирования деятельности предпринимательских структур. Предлагаемый алгоритм включает в себя следующие этапы: определение запросов наиболее значимых факторов стратегического планирования; идентификация корневых компетенций предпринимательской структуры; определение направлений деятельности предпринимательской структуры; позиционирование товаров предпринимательской структуры; определение спектра возможных стратегических траекторий развития каждого из видов деятельности; сведение воедино возможных траекторий бизнеса; разработка стратегического плана, включая конкурентные тактики, бюджеты, функциональные программы и системы оценки реализации программ; реализация стратегий; мониторинг выполнения стратегического плана с точки зрения ключевых факторов.
4. Разработана методика оценки конкурентоспособности предпринимательских структур. Приведена система показателей анализа конкурентоспособности предпринимательских структур с точки зрения различных субъектов рынка: потребителей, конкурентов, инвесторов, государства. В рамках рассмотренных параметров оценки конкурентоспособности разработана система показателей, с помощью которого определяется конкурентная позиция предприятия на рынке.

5. Предложены основные направления повышения конкурентоспособности предпринимательских структур на основе совершенствования методов стратегического планирования - путем создания регламента процессов стратегического развития предприятия; определения критериев выбора вариантов развития на основе научного подхода; снижения централизации в принятии решений стратегического характера; формировании алгоритма анализа и оценки внутренних и внешних факторов развития предпринимательских структур.

Теоретическая значимость исследования. Результаты диссертационного исследования могут послужить основой для дальнейших научных разработок в области стратегического планирования и оценки конкурентоспособности предпринимательских структур.

Практическая значимость. Рекомендуемые мероприятия являются основой преобразования системы стратегического планирования предприятий России, направленного на результативность, в частности, повышение конкурентоспособности предприятий. За счет реализации предложенных мероприятий повысится эффективность работы предпринимательских структур, которые способны будут предложить рынку качественные товары по адекватным ценам, а также обеспечить данное соотношение стабильно длительный период времени.

Основные положения и выводы, обоснованные в ходе проведенного исследования могут быть использованы высшими учебными заведениями по подготовке специалистов в области стратегического менеджмента.

По теме диссертации автором опубликованы следующие работы:

Научные статьи в изданиях, рекомендованных ВАК для опубликования основных научных результатов кандидатских диссертаций

1. Беляев М.К. Стратегическое планирование в российских предпринимательских структурах. Российская академия предпринимательства. В сб. Путеводитель предпринимателя. Научно-практическое издание. Выпуск XII / под общ. ред. д.э.н. профессора В.С. Балабанова. М.: Агентство печати «Наука и образование», 2011. – 0,7 п.л.
2. Беляев М.К., Бараненко С.П. Факторы конкурентоспособности предпринимательских структур. Путеводитель предпринимателя. Научно-практическое издание. Выпуск XII / под общ. ред. д.э.н.

В.С. Балабанова. М.: Агентство печати «Наука и образование», 2011. – 0,6 п.л. (0,5 п.л. – авт.).

3. Беляев М.К., Овчинников П.П. Стратегическое планирование компаний. Информационно-аналитический аспект // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). – 2011. – № 7. – 0,6 п.л. (0,4 п.л. – авт.).

Статьи, опубликованные в сборниках научных трудов, специализированных журналах и материалах конференций

1. Беляев М.К. Сущность, методы и этапы стратегического планирования // Россия: Модернизация. Инновации. Развитие. – 2010. – № 1 – 0,8 п.л.
2. Беляев М.К. Стратегия экономического развития: проблема инфляции и инвестиций // В сб. тезисов: XIX Кондратьевских чтениях «Модернизация российской экономики: уроки прошлого, шансы и риски». М.: ИЭ РАН, 2011. – 0,1 п.л.

Beliaev Michael K.

Propedeutics of dissertation work
«Increasing the competitiveness of business structures on the basis of improving the methods of strategic planning»

Пропедевтика диссертационной работы

«СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ УСТОЙЧИВОСТЬЮ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ СТРУКТУР В УСЛОВИЯХ ИЗМЕНЯЮЩЕЙСЯ СРЕДЫ»

Кузнецов Александр Валерьевич

Соискатель ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством» (Экономика предпринимательства). Российская Академия предпринимательства Москва, Россия (105005, г. Москва, ул. Радио, д. 14)

Диссертационное исследование – цель разработка предложений по совершенствованию системы стратегического управления организационно-экономической устойчивостью предпринимательских структур в условиях изменяющейся среды.

Following dissertation research – development of proposals on improvement of the system of strategic management of the organizational-economic sustainability of business structures in the conditions of changing environment.

Ключевые слова: *организационно-экономическая устойчивость предпринимательских структур, бизнес-образования, повышение эффективности стратегического управления.*

Key words: *organizational-economic stability of entrepreneurial structures, business education, increasing the efficiency of the strategic management.*

Актуальность исследования. Достижение устойчивого развития российских предпринимательских структур в условиях изменяющейся среды является одной из наиболее актуальных проблем текущей экономической политики государства: от успеха ее решения зависит положение страны в мировой экономической системе. Значимость проблемы усиливается и нарастающими тенденциями глобализации мировой экономики.

С другой стороны, на сегодняшний день предпринимательские структуры России находятся в весьма трудном положении, обусловленном как структурными искажениями в экономике, унаследованными от СССР, так и многочисленными нерешенными задачами переходного периода.

В самом общем смысле под устойчивостью развития предприятия понимается его способность к продолжительному осуществлению деятельности на своих отраслевых рынках. Реализация потенциала в стратегическом интервале создает предприятию реальные преимущества над конкурентами в виде роста его рыночной стоимости, наращивания устойчивости по отношению к угрозам из внешней среды, укрепляет деловую репутацию. Все это расширяет возможности предприятия и снижает его удельные затраты, отражается на цене продукции и при-

носимой ею прибыли. В результате предприятие достигает и длительное время удерживает значения показателей эффективности выше средне-отраслевых, что создает кумулятивный эффект, еще более укрепляющий положение предприятия на рынке.

Кроме того, в настоящее время большинство предпринимательских структур не работают над совершенствованием системам стратегического управления организационно-экономической устойчивостью в условиях изменяющейся среды, что подчеркивает практическую актуальность выбранного направления исследования.

Степень изученности проблемы. Отдельные аспекты исследуемого направления отражены в работах таких отечественных специалистов как Попков В.В., Бараненко С.П., Шеметов В.В., Юданов А.Ю., Берг Д.Б., Герасименко В.В., Смирнов Э.Л., Храброва И.А., Александров А.Г., Кучерявый А. и др. Среди зарубежных исследований можно отметить работы Шумпетера Й., Шелдрейка Дж., Коупленда Т., Коллера Т., Муррина Дж., Стрикленда А., Хизрича Р., Питерса М. и др.

В то же время, несмотря на наличие исследований по отдельным аспектам управления организационно-экономической устойчивостью компаний, имеет место недостаточная изученность данной проблемы в комплексе.

В свете вышеизложенного цель диссертации заключается в разработке предложений по совершенствованию системы стратегического управления организационно-экономической устойчивостью предпринимательских структур в условиях изменяющейся среды.

Достижение указанной цели потребовало решения следующих задач:

- разработать понятийный аппарат управления организационно-экономической устойчивостью предпринимательских структур в условиях изменяющейся среды;
- выделить основные сферы стратегического управления организационно-экономической устойчивостью предпринимательских структур;
- разработать алгоритм анализа показателей организационно-экономической устойчивости;
- разработать направления совершенствования стратегического управления организационной устойчивостью предпринимательских структур в условиях изменяющейся среды;
- предложить пути совершенствования системы стратегического управления экономической устойчивостью предпринимательских структур.

Область исследования. Работа выполнена в соответствии с паспортом специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика предпринимательства): п. 8.13. Стратегическое планирование и прогнозирование предпринимательской деятельности.

Объектом исследования является система стратегического управления предпринимательскими структурами и комплекс процедур повышения организационно-экономической устойчивости.

Предметом исследования выступают организационно-экономические отношения возникающие в процессе повышения эффективности стратегического управления предпринимательскими структурами.

Теоретической основой диссертации послужили исследования отечественных и зарубежных ученых по данной проблематике, материалы периодической печати, электронных средств массовой информации, нормативные документы РФ.

Эмпирической базой исследования явились статистические и аналитические материалы ООО «Промтэкс», ООО «Омега-Групп», ООО «Сфера»; материалы Федеральной службы государственной статистики РФ.

В процессе работы над диссертацией применялись следующие методы экономических исследований: абстрактно-логический, эмпирический, метод экспертных оценок, использовались приемы структурно-функционального и статистического анализа и моделирования.

Достоверность научных положений, выводов и практических рекомендаций основывается на теоретических и методологических положениях, сформулированных в исследованиях отечественных и зарубежных ученых, на анализе статистической и фактологической информации.

Научная новизна диссертационного исследования состоит в решении актуальной задачи совершенствования систем стратегического управления организационно-экономической устойчивостью предпринимательских структур в условиях изменяющейся среды.

В соответствии с поставленными в диссертационной работе задачами получены следующие основные научные результаты.

1. Разработан понятийный аппарат управления организационно-экономической устойчивостью предпринимательских структур в условиях изменяющейся среды; даны определения организационно-экономической устойчивости, организационной устойчивости, экономической устойчивости, стратегического управления организационно-экономической устойчивостью предпринимательских структур.

2. Выделены основные сферы стратегического управления организационно-экономической устойчивостью предпринимательских структур, соответствующие современным условиям изменяющейся среды, включающие в себя: управление развитием организационной структуры, управление конфигурацией организационной структуры, управление трудовыми отношениями, управление изменениями; управление доходами и поступлениями, управление расходами и отчислениями, управление активами и пассивами, управление прибылью.
3. Разработан алгоритм анализа показателей организационно-экономической устойчивости, целью которого является выявление возможностей наиболее полного использования потенциала организации и возможностей, предоставляемых ее внешней средой; а также путей обеспечения эффективного достижения поставленных целей с помощью выбранной стратегии.
4. Разработаны направления совершенствования стратегического управления организационной устойчивостью предпринимательских структур: построение организационной структуры предприятия в увязке с динамикой внешней среды; использование целевого подхода в рамках каждого направления деятельности предприятия; постановка функций управления в соответствии с целями управления; формирование организационной структуры в увязке с проектированием автоматизированной системы управления компанией; своевременная корректировка стратегических и тактических целей при изменениях внешних и внутренних условий; формирование и развитие в соответствии с организационной структурой организационной культуры компании.
5. Предложены пути совершенствования системы стратегического управления экономической устойчивостью предпринимательских структур: разработка операционной, инвестиционной и финансовой стратегий; совершенствование информационного обеспечения управления; инновационное и технологическое развитие предпринимательских структур; развитие систем управления рисками.

Теоретическая и практическая значимость исследования состоит в том, что основные выводы и рекомендации, содержащиеся в работе, могут найти применение в научных исследованиях проблем совершенствования управления предпринимательскими структурами. Выводы и рекомендации диссертационного исследования применимы как в целях развития системы государственного регулирования деятельности предпринимательских структур,

так и в интересах отдельных субъектов хозяйствования, а также в учебном процессе при преподавании соответствующих дисциплин.

По теме диссертации автором опубликованы следующие работы:

Научные статьи в изданиях, рекомендованных ВАК для опубликования основных научных результатов кандидатских диссертаций

1. Кузнецов А.В. Концепция стратегического управления организационно-экономической устойчивостью предпринимательских структур. В сб. науч. тр.: Роль и место цивилизованного предпринимательства в экономике России. Ученые записки. Вып. 28 / Российская академия предпринимательства [под ред. В.С. Балабанова]. М.: Агентство печати «Наука и образование», 2011. – 0,45 п.л.
2. Кузнецов А.В. Эффективность совершенствования системы стратегического управления организационно-экономической устойчивостью предпринимательских структур в условиях изменяющейся среды. В сб.: Путеводитель предпринимателя. Научно-практическое издание. Выпуск X / под общ. ред. д.э.н. профессора В.С. Балабанова. М.: Агентство печати «Наука и образование», 2012. – 0,4 п.л.
3. Кузнецов А.В. Сущность и цели исследования систем управления предпринимательских структур в условиях изменяющейся среды. Материалы III Международной научной конференции «Гуманитарные науки и современность» // Научный журнал «European Social Science Journal». – 2011. – № 10 – 0,4 п.л.
4. Кузнецов А.В. Алгоритм исследования показателей организационной устойчивости предпринимательских структур // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). – 2012. – № 7. – 0,5 п.л.

Статьи, опубликованные в сборниках научных трудов, специализированных журналах и материалах конференций

5. Кузнецов А.В. Организационно-экономическая устойчивость предпринимательских структур. Материалы методических семинаров по актуальным вопросам экономики и управления. М.: Институт международных социально-гуманитарных связей (ИМСГС), 2011. – 0,4 п.л.

6. Кузнецов А.В. Сущность организационно-экономической устойчивости предпринимательских структур и пути ее повышения // Московское научное обозрение. – 2011. – № 8. – 0,4 п.л
7. Кузнецов А.В. Особенности стратегического управления в целях поддержания организационно-экономической устойчивости предпринимательских структур // Экономика. Управлени. Право. – 2011. – № 8. – 0,3 п.л.

Kuznetsov Alexander V.

Propedeutics of dissertation work
«The strategic management of organizational-economic sustainability of business structures in the conditions of changing environment»

Пропедевтика диссертационной работы

«СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИМИ СТРУКТУРАМИ НА ОСНОВЕ РАЗРАБОТКИ И ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ»

Кузьмин Михаил Юрьевич

Соискатель ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством» (Экономика предпринимательства). Российская Академия предпринимательства (105005, г. Москва, ул. Радио, д. 14)

Диссертационное исследование – цель предложение мероприятий по совершенствованию управления предпринимательскими структурами на основе разработки и принятия управленческих решений.

Conducted research is aimed at – the development of measures to improve the management structure of the business through the development and management decisions.

Ключевые слова: *управленческие решения, предпринимательские структуры, бизнес-образования, повышения эффективности управления.*

Key words: *management solutions, business structures, business education and management efficiencies.*

Актуальность исследуемой проблемы. Современная экономическая система России представляет собой значимый сегмент мирового хозяйственного пространства. Многообразие условий функционирования субъектов национальной экономики сопровождается изменениями в деятельности последних, связанных с совершенствованием методов ведения хозяйственной деятельности, появлением новых целевых ориентиров, направленных на повышение конкурентоспособности и увеличения социальной роли.

Разработка мероприятий по совершенствованию управления предпринимательскими структурами на основе принятия управленческих решений – одна из актуальных и важнейших задач экономической практики, предполагающая постоянное совершенствование механизмов деятельности компаний под влиянием множества факторов экстернальной и интернальной направленности, а именно: требований и особенностей производства, хозяйственных связей, повышения роли потребителя, изменения конкурентной среды, методов государственного воздействия и др. Изменение внутренних и внешних условий функционирования определяет необходимость быстрого приспособления систем управления предпринимательской структурой и гибкости пересмотра принципов и механизмов ее развития.

Первостепенное значение в данном контексте приобретает комплекс мероприятий, направленных на рациональную качественно новую систему управления предпринимательской структурой, основное место в которой занимают инновационные методы и механизмы разработки и принятия управленческих решений.

Сложность и многообразие проблем совершенствования управления предпринимательскими структурами на основе разработки и принятия управленческих определяют особую актуальность и новизну темы диссертационного исследования.

Степень изученности проблемы. Исследованию вопросов управления предпринимательской структурой на основе разработки и принятия управленческих решений посвящены многочисленные научные работы и монографии многих российских экономистов: Алексеевой М.М., Балдина К.В., Вертаковой Ю.В., Воробьева С.Н., Габора Д., Евланова Л.Г., Екатиринославского Ю.Ю., Игнатьевой А.В., Козьевой И.А., Короткова Э.М., Костерина А.Г., Кузнецовой В.Л., Кузьбожева Э.Н., Ларичева О.И., Максимцова М.М., Могилевского В.Д., Попова Э.В., Ракова М.А., Уемова А.И., Уткина В.Б., Учителя Ю.Г., Фатхутдинова Р.А., Цыгичко В.Н., Чудновской С.И. и др.

Среди зарубежных исследований по данной тематике следует отметить работы таких авторов как Альберт М., Ансофф И., Виисема Х., Вилкас Э.Й., Гошал С., Куинн Дж., Ламбен Ж.Ж., Линдблом Ч., Льюи В.Д., Майминас Е.З., Маслоу А., Мескон М., Минцберг Г., Оучи О., Планкетт Л., Райфа Х., Стрикленд А.Дж., Томпсон А.А., Хакен Г., Хедоури Ф., Хейл Г., Etzioni A., Lasswell G., Simon H. и др.

Вместе с тем, новейшая российская экономико-управленческая практика свидетельствует о том, что проблема управления предпринимательской структурой на основе разработки и принятия управленческих решений, являясь одной из наиболее значимых для развития экономики, в то же время, слабо изучена.

Цель предлагаемого исследования – разработка мероприятий по совершенствованию управления предпринимательскими структурами на основе разработки и принятия управленческих решений.

Поставленная цель диссертационной работы достигается решением следующих задач:

1. Уточнить основные понятия методологии разработки и принятия управленческих решений.

2. Обосновать схему разработки и принятия управленческих решений.
3. Сформулировать критерии качества разработки и принятия управленческих решений.
4. Разработать показатели оценки эффективности управления предпринимательскими структурами на основе разработки и принятия управленческих решений.
5. Предложить пути совершенствования управления предпринимательскими структурами на основе разработки и принятия управленческих решений.

Соответствие диссертации требованиям Паспорта специальностей ВАК. Диссертационное исследование соответствует п. 8.11. Технология процесса разработки и принятия управленческих решений в предпринимательских структурах. Специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством (Экономика предпринимательства)». Паспорта научных специальностей ВАК РФ.

Объектом исследования являются система управления предпринимательскими структурами и комплекс процедур разработки и принятия управленческих решений.

Предметом исследования являются отношения, возникающие в процессе управления предпринимательскими структурами на основе разработки и принятия управленческих решений

Теоретической и методологической основой диссертационного исследования послужили научные работы отечественных и зарубежных ученых по актуальным вопросам исследуемой проблемы, материалы периодической печати, независимых аналитических групп, собственные конъюнктурные опросы, данные статистической отчетности исследуемых предпринимательских структур. Нормативную базу работы составили федеральные нормативно-правовые акты. В процессе обработки материалов применялись методы логического моделирования, экономико-статистических группировок (типологических, структурных и аналитических), вариантных расчетов, опросы, экспертные оценки, теория графов.

Научная новизна результатов исследования заключается в разработке комплекса мероприятий по совершенствованию управления предпринимательскими структурами на основе разработки и принятия управленческих решений. В частности, получены следующие новые научные результаты.

1. Уточнены основные понятия методологии разработки и принятия управленческих решений. В работе предлагается выделять три тесно взаимосвязанных понятия: «управленческое решение», «процесс принятия решения», «процесс разработки управленческого решения». Управленческое решение - выбранная из множества возможных вариантов альтернатива решения проблемы. Процесс принятия решения - последовательность процедур выбора, результатом которого является готовое к реализации управленческое решение. Разработка управленческого решения – циклический процесс, в рамках которого последовательно и непрерывно реализуются этапы подготовки и принятия решений.
2. Обоснована схема разработки и принятия управленческих решений. В логике процесса разработки и принятия управленческих решений условно выделяется три блока: блок постановки системы целей; блок определения критериев эффективности и ограничений, вытекающих из системы целей, а также формирования системы альтернатив; блок построения дерева решений на основе целеполагания.
3. Сформулированы критерии качества разработки и принятия управленческих решений. Качество управленческого решения необходимо оценивать на стадии его принятия. Любое качественное решение должно соответствовать таким характеристикам, как: научная обоснованность; своевременность; непротиворечивость; адаптивность; реальность. Предложена формула расчета качества управленческого решения, исходными данными для которой являются количество реализованных управленческих решений; количество реализованных решений, которые привели к положительным изменениям организационно-экономического статуса предприятия; общее количество управленческих решений.
4. Разработаны показатели оценки эффективности управления предпринимательскими структурами на основе разработки и принятия управленческих решений. В работе предлагается опираться на следующий набор показателей: затраты на содержание одного работника аппарата управления предприятия; удельный вес работников аппарата управления; номинальная производительность труда управленческого персонала; показатель качества принятия управленческих решений; показатель качества реализации управленческих решений; уровень технической оснащенности управленческого труда; коэффициент эффективности исполь-

зования рабочего времени; коэффициент оперативности работы аппарата управления; объем выручки от реализации продукции на одного работника аппарата управления; удельная балансовая прибыль на одного работника аппарата управления. Рассмотренная номенклатура показателей не является исчерпывающей и может корректироваться по видам предприятий и их организационных структур управления. Однако в общем случае именно эта номенклатура позволяет получить системное представление об эффективности и качестве управления и процедур принятия управленческих решений.

5. Предложены пути совершенствования управления предпринимательскими структурами на основе разработки и принятия управленческих решений. Основными путями повышения эффективности управления могут стать: разработка дерева целей функционирования предпринимательской структуры; создание регламента о порядке формирования и достижения целей предприятия; делегирование полномочий; введение системы материального и нематериального стимулирования, основанной на полномочиях и ответственности; расширение неформальных коммуникаций; создание надежной корпоративной системы документооборота и единой автоматизированной системы управлении и др. Синтез системы решений, синергетический подход применительно к разработке и принятию управленческих решений, принцип непрерывно-скользящего планирования как сегменты согласованного видения составляющих процесса управления могут представлять серьезные возможности по повышению эффективности всей управленческой системы в целом.

Научная и практическая значимость исследования заключается в разработке комплекса мероприятий по совершенствованию управления предпринимательскими структурами на основе разработки и принятия управленческих решений. Разработанные мероприятия могут быть доведены до состояния предложений по измерению качества управления предпринимательскими структурами, конкретных рекомендаций по диагностике критически значимых факторов развития предприятий и выбору адекватных стратегий их перспективного развития.

Результаты исследования могут быть использованы органами государственной власти при разработке долгосрочных программ и стратегий развития предпринимательских структур; при модернизации организационно-экономических отношений в целях повышения эффективности

развития экономических субъектов. Разработанные рекомендации также могут найти свое применение в вузах при подготовке специалистов в области экономики, менеджмента, а также в подсистеме переподготовки и повышения квалификации бизнес-образования.

Обоснованность и достоверность результатов исследования обеспечивается анализом имеющихся теоретических источников, применением взаимодополняющих методов исследования, проведением эмпирических расчетов, качественным и количественным анализом полученного материала, соотнесением теоретических положений с результатами экспериментальных исследований.

По теме диссертации автором опубликованы следующие работы:

Научные статьи в изданиях, рекомендованных ВАК для опубликования основных научных результатов кандидатских диссертаций

1. Кузьмин М.Ю. Сущность управленческих решений и их место в системе управления предпринимательской структурой. В сб.: Путеводитель предпринимателя. Научно-практическое издание. Выпуск 12. М.: Агентство печати «Наука и образование», 2011. – 0,4 п.л.
2. Кузьмин М.Ю. Факторы качества в концепции разработки и принятия управленческих решений. В сб.: Путеводитель предпринимателя. Научно-практическое издание. Выпуск 13. М.: Агентство печати «Наука и образование», 2011. – 0,4 п.л.
3. Кузьмин М.Ю. Возможности развития механизма разработки и принятия управленческих решений на предприятии (на примере ООО «Веста») // МИР (Модернизация, инновация, развитие). – 2011. – № 3 (7). – 0,5 п.л.
4. Кузьмин М.Ю. Механизм повышения эффективности управления предпринимательскими структурами. Материалы III Международной научной конференции «Гуманитарные науки и современность» // Научный журнал «European Social Science Journal». – 2011. – № 10. – 0,4 п.л.

Статьи, опубликованные в сборниках научных трудов, специализированных журналах и материалах конференций

5. Кузьмин М.Ю. Анализ показателей эффективности управления и процедур принятия управленческих решений. Материалы методи-

ческих семинаров по актуальным вопросам экономики и управления. М.: Институт международных социально-гуманитарных связей (ИМСГС), 2011. – 0,4 п.л.

6. Кузьмин М.Ю., Дудин М.Н. Кузьмин М.Ю. Управление устойчивым развитием предпринимательской деятельности путем обеспечения ее конкурентоспособности // Московское научное обозрение. – 2011. – № 8. – 0,4 п.л. (авторские 0,2 п.л.)
7. Кузьмин М.Ю. Управленческие решения в работе предпринимательских структур: сущность и понятие // Экономика. Управление. Право. – 2011. – № 8. – 0,3 п.л.

Kuzmin Michael Yu.

Propedeutics of dissertation work
«Improving the management of the business structures
through the development and management decision-making»

Пропедевтика диссертационной работы

«ОБЕСПЕЧЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ СТРУКТУР НА ОСНОВЕ ФРАНЧАЙЗИНГА»

Лавренова Анастасия Александровна

Соискатель ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством» (Экономика предпринимательства). Российская Академия предпринимательства (105005, г. Москва, ул. Радио, д. 14)

Диссертационное исследование – цель разработка направлений обеспечения конкурентоспособности предпринимательских структур на основе разработки франчайзинга.

The following dissertation research – the objective of the development directions of ensuring the competitiveness of business structures on the basis of the development of franchising.

Ключевые слова: *предпринимательские структуры, бизнес-образования, повышение эффективности управления и конкурентоспособности, франчайзинг.*

Key words: *business structures, business-education, improvement of management efficiency and competitiveness, franchising.*

Актуальность темы исследования. Опыт последних лет показал, что большинство российских фирм не готово к ведению конкурентной борьбы. Одним из ключевых факторов, определяющих создавшееся положение, является отсутствие систематизированных представлений о том, что является конкурентным преимуществом, как его создать и с помощью каких методов реализовать. Проблема является синтетической, междисциплинарной, охватывающей по крайней мере три области знаний: маркетинг, конкуренцию и управление. В нашей стране в такой постановке она никогда не была предметом серьезного рассмотрения, в то время как за рубежом во многих школах бизнеса одноименные курсы популярны уже более 10 лет.

В России только в 1993 г. впервые была издана книга одного из основоположников современной теории конкуренции проф. М. Портера «Международная конкуренция», описывающая пути достижения конкурентных преимуществ на уровне подотраслей, отраслей и экономики страны в целом. Однако информационный голод далеко не удовлетворен. По существу остались вне рассмотрения наиболее актуальные для отечественной экономики переходного периода проблемы поиска конкурентных преимуществ на уровне основного звена экономики – предприятий.

Речь идет о конкурентных преимуществах, обеспечивающих экономическое превосходство над конкурентами. Очевидно, что они должны отве-

чать сложившейся в России рыночной ситуации и тенденциям ее развития, а также особенностям конкретного бизнеса. Прямое перенесение зарубежного опыта на отечественную почву не приведет к нужному результату. В то же время лимит времени ограничен. Ситуация на российском рынке осложняется вовлечением в процесс конкуренции зарубежных компаний, имеющих большой опыт ведения конкурентной борьбы. Вопрос стоит достаточно остро: или учиться конкурировать у западных компаний в процессе их проникновения на отечественный рынок, или создавать собственные, основанные на российском и зарубежном опыте технологии обеспечения конкурентных преимуществ на уровне фирмы.

В этих условиях особую актуальность приобретает проблема выбора адекватных механизмов эффективного функционирования отечественных промышленных предпринимательских структур в условиях открытой экономики и быстрого изменения факторов внешней среды. Таким образом, проблема обеспечения конкурентоспособности предпринимательских структур на основе франчайзинга в современных условиях особенно актуальна и требует дальнейших глубоких исследований.

Цель и задачи диссертационного исследования. Целью диссертационной работы является разработка и обоснование научно-методических рекомендаций по формированию и функционированию конкурентоспособной системы управления предпринимательскими структурами. Для достижения поставленной цели в диссертации сформулированы основные задачи, определяющие логику и внутреннюю структуру исследования:

- провести теоретическое обобщение существующих научных подходов к исследованию систем управления предпринимательскими структурами ;
- уточнить содержание понятия «конкурентоспособность» как в общетеоретическом плане, так и применительно к системам управления предпринимательскими структурами;
- выявить основные факторы, влияющие на обеспечения конкурентоспособности предпринимательских структур;
- обосновать методическое обеспечения конкурентоспособности системы управления предпринимательскими структурами на основе франчайзинга;
- разработать методологический инструментарий формирования эффективного механизма конкурентоспособности предпринимательской структуры на основе франчайзинга и оценки его экономической эффективности.

Объект и предмет исследования. Объектом исследования выбрана система управления предпринимательскими структурами. Предметом исследования являются научно-методические аспекты формирования и функционирования конкурентоспособной системы управления предпринимательскими структурами на основе франчайзинга .

Теоретическая и методологическая основа исследования. Теоретическую и методологическую основу диссертации составляют работы российских и зарубежных ученых по экономической оценке конкуренции и конкурентоспособности национальных экономик и предприятий (Смит А., Риккардо Д., Милль Дж., Маршалл А., Портер М., Фатхутдинов Р.А. и др.), по теории управления и системного анализа, оценке эффективности систем управления (Синк Д.С., Колмогоров А.Н., Акофф Р., Морозов В.К., Темников Л.Л., Клейнер Г., Эшби У.Р., Янг С., Друкер П., Курасава К. и др.), а также методологические подходы, выработанные отечественными и зарубежными учеными для проведения экономической оценки конкурентоспособности различных объектов и эффективности управления (Корманов Ю., Зиннуров У.Г., Фатхутдинов Р.А., Маслов Д.В., Альтман Д., Таффлер А., Каплан Р., Нортон Д., Минцберг Г. и др.). Кроме того, в исследовании применялись данные фундаментальных и прикладных исследований в области стратегии развития конкурентоспособности национальной экономики РФ (Ясин Е.Г., Ивантер В.В., Кузык Б.Н. Комков Н.И.), российское и зарубежное законодательство в области качества.

В исследовании применялись следующие методы. Теоретические: анализ проблемы и предмета исследования, вычисление подсистем сложных объектов, системный анализ, моделирование с использованием ситуационного подхода, интегральный подход к исследованию конкурентоспособности. Эмпирические: изучение отечественного и зарубежного опыта развития конкурентоспособности предпринимательских структур на основе франчайзинга. В работе также были использованы общенаучные методы сравнительного анализа, анализа и синтеза. Для получения расчетных значений ряда показателей применялись: метод фактического измерения значений показателей на основе имеющихся объективных данных, метод количественной оценки, экономико-математический метод расчетных показателей на основе использования фактический данных, метод экспертных оценок.

Практическая значимость работы заключается в том, что отечественные предпринимательские структуры практикующие в своей практики франчайзинг получают методический инструментарий, позволяющий осуществлять стратегическое управления компанией на конкурентном

рынке: формировать организационные структуры управления, обеспечивающие адаптивность и инновационность, отслеживать результативность выполнения сформулированных целей, выявлять и устранять причины их невыполнения, оценивать конкурентоспособность существующей системы управления и обеспечивать ее.

Предлагаемые в диссертационном исследовании методические подходы могут быть использованы для повышения эффективности систем управления направленных на обеспечение конкурентоспособности предпринимательских структур в организациях различных форм собственности..

Материалы диссертации целесообразно использовать при подготовке курсов лекций по дисциплинам «Стратегический менеджмент», «Теория организации » и «Основы менеджмента ».

Разработанные положения диссертации докладывались на региональных и международных научных и научно-практических конференциях.

Для решения поставленной цели исследования разработан план диссертационного исследования.

Глава 1. Концепции конкурентоспособности предпринимательских структур в современной экономической науке

1.1. Понятие и сущность конкуренции и конкурентоспособности предпринимательских структур

1.2. Факторы и критерии конкурентоспособности экономических субъектов

1.3. Особенности оценки конкурентоспособности предпринимательских структур

1.4. Обеспечение конкурентоспособности предпринимательских структур в рыночных условиях

1.5 Франчайзинг – как форма предпринимательства и как механизм обеспечения конкурентоспособности организации

Глава 2. Создание эффективного механизма обеспечения конкурентоспособности предпринимательских структур на основе франчайзинга

2.1. Франчайзинг: международная и российская практика в условиях глобальной конкуренции

2.2. Выявление основных факторов, влияющих на обеспечения конкурентоспособности предпринимательских структур

2.3. Разработка алгоритма обеспечения конкурентоспособности предпринимательских структур на основе франчайзинга

2.4. Формирование эффективного механизма конкурентоспособности предпринимательской структуры на основе франчайзинга и оценка экономической эффективности

Соответствие диссертации требованиям Паспорта специальностей ВАК. Диссертационное исследование соответствует п.8.10. Методология, теория обеспечения конкурентоспособности предпринимательских структур. Формы современной конкуренции и их влияние на содержание предпринимательской деятельности. П. 8.15. Франчайзинг как особый вид предпринимательской деятельности. Специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством (Экономика предпринимательства)» Паспорта научных специальностей ВАК РФ.

По теме диссертации автором опубликованы следующие работы:

Научные статьи в изданиях, рекомендованных ВАК для опубликования основных научных результатов кандидатских диссертаций

1. Лавренова А.А. Дудин М.Н. Управление развитием стратегической устойчивости предпринимательских структур посредством модернизации. В сб.: Путеводитель предпринимателя. Научно-практическое издание. Выпуск 12. М.: Агентство печати «Наука и образование», 2012. – 0,4 п.л.
2. Лавренова А.А. Повышения качества систем управления предпринимательскими структурами. В сб. науч. тр.: Роль и место цивилизованного предпринимательства в экономике России. Ученые записки. Вып. 28 / Российская академия предпринимательства [под ред. В.С. Балабанова]. М.: Агентство печати «Наука и образование», 2012. – 0.5 п.л.
3. Лавренова А.А., Дудин М.Н. Устойчивость, инновационность и конкурентоспособность предпринимательских структур, как одного из стратегических ресурсов и внутренних источников модернизации национальной экономики // МИР (Модернизация, инновация, развитие). – 2012. – № 5. – 0,5 п.л./0,3 п.л.

Статьи, опубликованные в сборниках научных трудов, специализированных журналах и материалах конференций

1. Лавренова А.А. Франчайзинг – как форма предпринимательства и как механизм обеспечения конкурентоспособности организации // Московское научное обозрение. – 2011. – № 8 – 0.4 п.л.
2. Лавренова А.А. Франчайзинг: международная и российская практика в условиях глобальной конкуренции // Московское научное обозрение. – 2011. – № 8 – 0.4 п.л.

Lawrenowa Anastasija A.

Propedeutics of dissertation work
«Ensuring the competitiveness of the entrepreneurial structures on the basis of franchising»

Пропедевтика диссертационной работы

«ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ КАК УСЛОВИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ СТРУКТУР»

Панков Сергей Владимирович

Соискатель ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством» (Экономика предпринимательства). Российская Академия предпринимательства (105005, г. Москва, ул. Радио, д. 14)

Диссертационное исследование - цель разработка направлений повышения качества систем управления как условия конкурентоспособности предпринимательских структур.

Held following dissertation research goal, which is»the development of the ways of increasing of quality management systems as a condition of competitiveness of the entrepreneurial structures.

Ключевые слова: *качество систем управления, управленческие решения, предпринимательские структуры, бизнес-образования, повышение эффективности управления и конкурентоспособности.*

Key words: *quality management systems, management decisions, business structures, business-education, improve the effectiveness of management and competitiveness.*

Актуальность темы. Качество систем управления является важным условием эффективности работы предпринимательских структур и продолжительности их присутствия на рынке. Понимание необходимости повышения качества систем управления определяет перспективы конкурентоспособности предприятия на рынке за счет эффективных методов адаптации. Иными словами, эффективное и продолжительное функционирование предприятия на рынке возможно только на основе постоянной и комплексной работы над направлениями повышения качества систем управления, включающим также формирование и поддержание высокого уровня качества производимой продукции.

Вопросы повышения качества систем управления являются на сегодняшний день актуальными для большинства российских предприятий, что связано, в большей степени, с отсутствием понимания необходимости в научном подходе к процессам управления, а также детерминированной зависимости между уровнем конкурентоспособности предприятия и качеством принимаемых решений. Данная проблема имеет значительные масштабы и всецело влияет на функционирование не только отдельных предпринимательских структур, но и экономики России в целом.

Таким образом, проблема повышения качества систем управления как условие конкурентоспособности предпринимательских структур требует детальных и обоснованных исследований.

Степень разработанности проблемы. Вопросы оценки конкурентоспособности предпринимательских структур отражены во многих научных трудах различных авторов, в частности, Т. Праховой, Е.И. Семенова, З.А. Васильевой, Б.Н. Фомина, М. Портера, И.А. Спиридонова, И.У. Зулькарпаева, В.С. Мисакова, Р.А. Фатхутдинова, Г.Н. Игольникова, Е.А. Патрушева, В. Грибова, В. Грузинова, Н.С. Яшина, А. Воронова, А. Дементьевой, А. Максимова, М. Мельниковой, А. Семенко, С. Цветковой и др. Тематика качества систем управления изучена в меньшей степени, чем вопросы конкурентоспособности предприятий и продукции. Ее вопросам посвящены работы В.Н. Фомина, Ж. Ламбена, Б.А, Райзберга, Л.С. Пекарского, И.М. Сыроежина, А. Шадрина и др.

Вместе с тем, несмотря на многообразие изученной литературы, влияние качества систем управления на уровень конкурентоспособности предпринимательских структур в современной науке практически не раскрыта. Ряд авторов придают большое значение качеству систем управления как основному фактору качества производимой продукции, но такой аспект, как конкурентоспособность, как правило, не затрагивается.

В соответствии с изложенным, целью настоящей диссертационной работы является разработка направлений повышения качества систем управления как условия конкурентоспособности предпринимательских структур.

Поставленная цель исследования достигается посредством решения следующих основных задач:

1. Уточнить понятие качества систем управления;
2. Разработать схему оценки качества систем управления как условия конкурентоспособности предпринимательских структур;
3. Разработать методику оценки конкурентоспособности предпринимательских структур в зависимости от параметров качества управления;
4. Предложить пути повышения качества систем управления исследуемых предпринимательских структур;
5. Разработать направления повышения качества продукции предприятий.

Соответствие диссертации требованиям Паспорта специальностей ВАК. Диссертационное исследование соответствует п. 8.10. Методология, теория обеспечения конкурентоспособности предпринимательских структур. Формы современной конкуренции и их влияние на содержание предпринимательской деятельности. Специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством (Экономика предпринимательства)» Паспорта научных специальностей ВАК РФ.

Объектом исследования являются система управления предпринимательскими структурами и комплекс процедур повышения качества систем управления.

Предметом исследования явились теоретические, методологические и практические аспекты повышения качества систем управления как условия конкурентоспособности предпринимательских структур.

Теоретической основой исследования стали научные разработки и труды различных российских и зарубежных авторов, посвященные разработке и созданию систем качества предприятий, которые имеют непосредственную связь с рассматриваемой проблемой. Также при разработке исследуемой темы использовались труды авторов, посвященных оценке и развитию конкурентных позиций предприятий на рынке.

Методологическую основу исследования составили общенаучные методы, процессный и междисциплинарный подход, методы экспертной оценки, статистические методы исследования, основанные на использовании общих методологических принципов стратегического менеджмента, маркетинга и экономики организации.

Тематика работы затрагивает широкий диапазон проблем, с которыми сталкиваются предпринимательские структуры в процессе своей деятельности, что привело к необходимости применения различных методов и приемов исследования: в рамках системного подхода к исследованию обозначенной тематики использованы методы экспертных оценок, методы сравнений, а также статистические методы.

Основным методом диссертационного исследования является качественный анализ в сочетании с конкретным экономико-статистическим и экспертным исследованием.

Информационно-эмпирическую базу обеспечения достоверности выводов и рекомендаций составили сведения, содержащиеся в трудах российских и зарубежных ученых по проблемам совершенствования систем управления предпринимательскими структурами, материалах периоди-

ческой печати, Федеральной службы государственной статистики РФ, Ассоциации менеджеров, статистическая отчетность ООО «Август», ООО «Приоритет» и ООО «Респект», материалы собственных опросов.

Научная новизна результатов диссертационного исследования заключена в разработке направлений повышения качества систем управления как условия конкурентоспособности предпринимательских структур.

В соответствии с поставленными в диссертационной работе задачами получены следующие основные научные результаты:

1. Уточнено понятие «качество систем управления», адаптированного под современное посткризисное восстановление экономики России. Качество систем управления – это определяющий параметр процессов управления и элементов управления, обеспечивающий повышение эффективности и устойчивости функционирования предпринимательских структур. Качество систем управления характеризует организационное и методическое совершенство, результативность; научную обоснованность управления, зависит от способностей, квалификации персонала и руководителей, используемых ими средств и способов управления.
2. Разработана схема оценки качества систем управления как условия конкурентоспособности предпринимательских структур. В диссертации предлагается следующая схема оценки качества управления как условия конкурентоспособности предпринимательских структур: анализ организации управления компанией; анализ качества управления; анализ конкурентной позиции предпринимательской структуры; анализ конкурентоспособности и качества продукции.
3. Разработана методика оценки конкурентоспособности предпринимательских структур в зависимости от параметров качества управления. Ключевыми характеристиками конкурентоспособности предприятия являются:

В соответствии с оперативным уровнем управления:

- платежеспособность;
- прибыльность.

В соответствии с тактическим уровнем управления:

- стратегичность управления;
- адаптивность системы управления;
- финансовая и управленческая прозрачность;
- управляемость бизнеса.

В соответствии со стратегическим уровнем управления:

- инвестиционная привлекательность.

По результатам расчетов показателей предприятия, относящиеся к одной нише, ранжируются, и определяется уровень конкурентоспособности рассматриваемых предпринимательских структур.

4. Разработаны направления повышения качества систем управления исследуемых предпринимательских структур, к основным из которых относятся: внедрение программ обучения основам качества систем управления в предпринимательских структурах на всех уровнях управления; создание и внедрение в процесс управления регламентов деятельности; разработка системы делегирования полномочий и контроля над принятием управленческих решений; сертификация систем качества; адаптация систем управления предприятиями к изменениям рынка; регулярное проведение аудита систем управления.
5. Предложены пути наращивания качества продукции исследуемых предпринимательских структур. Основными мероприятиями, направленными на повышение качества продукции, должны стать: проведение тщательного предварительного анализа потребностей заказчиков; адаптация работы всех структур предприятий под меняющиеся потребности рынка; оптимизация ценообразования посредством сокращения издержек производства и обращения; тщательный анализ качества продукции конкурентов; внедрение систем качества; ужесточение выходного контроля продукции.

Теоретическая значимость исследования. Диссертация может послужить основой дальнейших научных теоретических и прикладных разработок в области совершенствования систем управления и принятия решений в системе стратегического менеджмента.

Практическая значимость проведенного исследования. Полученные результаты исследования и сформулированные рекомендации по совершенствованию систем управления предпринимательскими структурами могут быть использованы в практической деятельности предприятий. Основные положения и выводы, обоснованные в ходе проведенного исследования, могут быть использованы в высших учебных заведениях России при преподавании курсов по основам бизнеса, предпринимательству, экономике организаций, стратегическому менеджменту и других дисциплинам, ориентированным на подготовку специалистов в области менеджмента и экономики предприятий.

По теме диссертации автором опубликованы следующие работы:

Научные статьи в изданиях, рекомендованных ВАК для опубликования основных научных результатов кандидатских диссертаций

1. Панков С.В. Менеджмент качества как средство повышения конкурентоспособности предпринимательских структур. В сб.: Путеводитель предпринимателя. Научно-практическое издание. Выпуск 12. М.: Агентство печати «Наука и образование», 2011. – 0,4 п.л.
2. Панков С.В. Теоретико-методологические аспекты исследования системы управления в контексте обеспечения конкурентоспособности предпринимательских структур. Материалы III Международной научной конференции «Гуманитарные науки и современность» // Научный журнал «European Social Science Journal». – 2011. – № 10. – 0,4 п.л.
3. Панков С.В. Оценка качества систем управления в предпринимательских структурах промышленности. В сб.: Путеводитель предпринимателя. Научно-практическое издание. Выпуск13. М.: Агентство печати «Наука и образование», 2012. – 0,4 п.л.

Статьи, опубликованные в сборниках научных трудов, специализированных журналах и материалах конференций

4. Панков С.В. Понятие и сущность качества систем управления. II Международная научная конференция. Актуальные проблемы и современное состояние общественных наук в условиях глобализации // Общественные науки. М.: Изд-во «МИИ Наука», 2011. – 0,5 п.л.
5. Панков С.В. Роль исследования систем управления в развитии предпринимательских структур // Московское научное обозрение. – 2011. – № 8. – 0,4 п.л.
6. Панков С.В., Дудин М.Н. Многоуровневая система управления, как инструмент обеспечения конкурентоспособности предпринимательских структур // Экономика. Управление. Право. – 2011. – № 8. – 0,3 п.л. (авторские 0,2 п.л.)

Pankov Sergey V.

Propedeutics of dissertation work«Improvement of the quality management systems as a condition for the competitiveness of the entrepreneurial structures»

Пропедевтика диссертационной работы

«СТРАТЕГИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ СТРУКТУР НА ОСНОВЕ РАЗРАБОТКИ ИНТЕГРИРОВАННОГО ПРОДУКТА»

Радченко Вячеслав Анатольевич

Соискатель ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством» (Экономика предпринимательства). Российская Академия предпринимательства (105005, г. Москва, ул. Радио, д. 14).

Диссертационное исследование – цель разработка направлений повышения стратегического развития предпринимательских структур на основе разработки интегрированного продукта.

The following dissertation research – the objective of the development of the ways of increasing of strategic development of business structures on the basis of the development of integrated product.

Ключевые слова: *качество систем управления, интегрированный продукт, предпринимательские структуры, бизнес-образования, повышение эффективности управления и конкурентоспособности.*

Key words: *quality management systems, integrated product, business structures, business-education, improvement of management efficiency and competitiveness.*

Актуальность темы исследования. Трансформация российской хозяйственной системы в 90-х годах прошлого века привела к резкому падению эффективности национальной производственной системы, росту некредитоспособных промышленных предприятий и изменению их стратегических целей с долгосрочного развития на краткосрочное выживание в неопределенной внешней среде с высокими рисками хозяйственной деятельности. Это предопределило разрушение самодостаточной модели национального промышленного производства, результативность которого зависела от внутренних условий развития.

В этих условиях особую актуальность приобретает проблема выбора адекватных механизмов эффективного функционирования отечественных промышленных предпринимательских структур в условиях открытой экономики и быстрого изменения факторов внешней среды. Лишь определив организационные, экономические и финансовые составляющие процесса повышения экономической устойчивости российских промышленных предпринимательских структур, можно сформировать механизмы повышения эффективности их производственной деятельности с учетом отраслевой специфики и способности быстро генерировать и распространять инновации в системе российского производства.

В целях обеспечения успешной перспективной деятельности предпринимательских структур, формирования экономически устойчивого их существования в долгосрочном периоде необходима такая система управления, которая позволит осуществлять наращивание темпов развития хозяйствующих субъектов в рыночной среде. Возникает необходимость в разработке теории, позволяющей по-новому формировать проблему взаимодействия предприятия и внешней среды. В этих условиях процесс стратегического развития предприятия рассматривается как современный инструмент повышения конкурентоспособности предприятия.

Актуальность выбранной темы заключается в формировании стратегии промышленного предприятия, направленного на повышение эффективности функционирования предприятия на основе разработки интегрированного продукта. Данная проблема имеет значительные масштабы и всецело влияет на функционирование не только отдельных предпринимательских структур, но и экономики России в целом.

Таким образом, проблема повышения эффективности стратегического управления предпринимательскими структурами как условие конкурентоспособности требует детальных и обоснованных исследований.

Степень разработанности проблемы. Проблеме стратегического управления посвящены труды: М.М. Алексеевой, Б. Альстрэнда, И. Ансоффа, К. Боумена, Т.Л. Безруковой, В.Р. Веснина, В.А. Винокурова, О.С. Виханского, В.С. Ефремова, Б. Карлофа, Дж. Лэмпела, Г. Минцберга, Э.А. Уткина, А.А. Томпсона, О.Г. Туровца, Р.А. Фатхутдинова и др.

Однако ряд теоретико-методических и практических вопросов, связанных с формированием и реализацией стратегии предпринимательских структур на основе разработки интегрированного продукта, продолжает оставаться недостаточно исследованным и требует дальнейшей разработки положений ее построения и функционирования.

Необходимость решения проблем, связанных с формированием стратегий промышленных предприятий на основе разработки интегрированного продукта, обуславливает актуальность выбранной темы диссертации, определяет цели и задачи исследования.

В соответствии с изложенным, целью настоящей диссертационной работы является разработка направлений повышения стратегического развития предпринимательских структур на основе разработки интегрированного продукта.

Для решения поставленной цели исследования разработан план диссертационного исследования.

1. Теоретические аспекты стратегического развития предпринимательских структур

1.1. Понятие и сущность стратегического развития

1.2. Методы формирования стратегий развития предпринимательских структур

1.3. Особенности стратегического развития предпринимательских структур в зарубежных странах и РФ

2. Анализ стратегического развития предпринимательской структуры (на примере XXX)

2.1. Анализ системы формирования стратегии развития предприятия

2.2. Оценка организации стратегического управления предпринимательской структурой

2.3. Анализ эффективности стратегического развития объекта

3. Проект стратегического развития предпринимательской структуры на основе формирования интегрированного продукта

3.1. Сущность и основные характеристики предлагаемого проекта

3.2. Оценка экономических показателей варианта стратегического развития

3.3. Перспективы стратегического развития предпринимательских структур на основе формирования интегрированного продукта

Соответствие диссертации требованиям Паспорта специальностей ВАК. Диссертационное исследование соответствует п. 8.13. Стратегическое планирование и прогнозирование предпринимательской деятельности. Специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством (Экономика предпринимательства)» Паспорта научных специальностей ВАК РФ.

Объектом исследования являются система управления предпринимательскими структурами и комплекс процедур повышения стратегического развития предпринимательских структур на основе разработки интегрированного продукта.

Предметом исследования являются управленческие отношения, возникающие в процессе повышения эффективности стратегического разви-

тия предпринимательских структур на основе разработки интегрированного продукта.

Теоретической основой исследования стали научные разработки и труды различных российских и зарубежных авторов, посвященные разработке и созданию интегрированного продукта, которые имеют непосредственную связь с рассматриваемой проблемой. Также при разработке исследуемой темы использовались труды авторов, посвященных оценке и развитию конкурентных позиций предпринимательских структур на рынке.

Методологическую основу исследования составили общенаучные методы, процессный и междисциплинарный подход, методы экспертной оценки, статистические методы исследования, основанные на использовании общих методологических принципов стратегического менеджмента, маркетинга и экономики организации.

Тематика работы затрагивает широкий диапазон проблем, с которыми сталкиваются предпринимательские структуры в процессе своей деятельности, что привело к необходимости применения различных методов и приемов исследования: в рамках системного подхода к исследованию обозначенной тематики использованы методы экспертных оценок, методы сравнений, а также статистические методы.

Основным методом диссертационного исследования является качественный анализ в сочетании с конкретным экономико-статистическим и экспертным исследованием.

Информационно-эмпирическую базу обеспечения достоверности выводов и рекомендаций составили сведения, содержащиеся в трудах российских и зарубежных ученых по проблемам совершенствования систем управления предпринимательскими структурами, материалах периодической печати, Федеральной службы государственной статистики РФ, Ассоциации менеджеров, материалы собственных опросов.

Теоретическая значимость исследования. Диссертация может послужить основой дальнейших научных теоретических и прикладных разработок в области совершенствования систем управления в системе стратегического менеджмента.

Практическая значимость проведенного исследования. Полученные результаты исследования и сформулированные рекомендации по совершенствованию систем управления предпринимательскими структурами могут быть использованы в практической деятельности предприятий. Ос-

новные положения и выводы, обоснованные в ходе проведенного исследования, могут быть использованы в высших учебных заведениях России при преподавании курсов по основам бизнеса, предпринимательству, экономике организаций, стратегическому менеджменту и других дисциплинам, ориентированным на подготовку специалистов в области менеджмента и экономики предприятий.

По теме диссертации автором опубликованы следующие работы:

Научные статьи в изданиях, рекомендованных ВАК для опубликования основных научных результатов кандидатских диссертаций

1. Радченко В.А. Конкурентоспособность предпринимательских структур в условиях олигопольного, монопольного и конкурентного рынков. В сб.: Путеводитель предпринимателя. Научно-практическое издание. Выпуск 13. М.: Агентство печати «Наука и образование», 2012. – 0,4 п.л.
2. Радченко В.А. Концепции интегрированного продукта: понятие и сущность. В сб. науч. тр.: Роль и место цивилизованного предпринимательства в экономике России. Ученые записки. Вып. 28 / Российская академия предпринимательства [под ред. В.С. Балабанова]. М.: Агентство печати «Наука и образование», 2011. – 0,45 п.л.
3. Радченко В.А. Алгоритм анализа эффективности стратегического развития предпринимательских структур. В сб.: Путеводитель предпринимателя. Научно-практическое издание. Выпуск 14. М.: Агентство печати «Наука и образование», 2012. – 0,4 п.л.

Статьи, опубликованные в сборниках научных трудов, специализированных журналах и материалах конференций

4. Дудин М.Н., Радченко В.А. Многоуровневая система управления как инструмент обеспечения конкурентоспособности предпринимательских структур // Экономика. Управление. Право. – 2011. – № 8. – 0,5 п.л./0,3 п.л.
5. Радченко В.А. Интегрированный продукт и бренд: сущность и понятие // Московское научное обозрение. – 2011. – № 8. – 0,4 п.л.
6. Радченко В.А., Дудин М.Н. Стратегическое развитие предприятия на основе управления портфелем брендов // Финансы и учет. – 2011. – № 8. – 0,4 п.л./0,2 п.л.

7. Радченко В.А. Обеспечение конкурентоспособности учебных заведений на основе интегрированного продукта. Материалы методических семинаров по актуальным вопросам экономики и управления. М.: Институт международных социально-гуманитарных связей (ИМСГС), 2011. – 0,4 п.л.

Radchenko Vyacheslav A.

Propedeutics of dissertation work
«Strategic development of business organizations
through the development of an integrated product»

Пропедевтика диссертационной работы

«СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИМИ СТРУКТУРАМИ НА ОСНОВЕ СОРЕВНОВАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ»

Трегубова Раиса Дмитриевна

Соискатель ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством» (Экономика предпринимательства). Российская Академия предпринимательства (105005, г. Москва, ул. Радио, д. 14)

Диссертационное исследование – цель разработка предложений по совершенствованию механизма управления предпринимательскими структурами на основе соревновательной системы стимулирования в условиях изменяющейся среды.

The following dissertation research – development of proposals on improving the mechanism of management of business structures on the basis of competitive system of incentives in the conditions of changing environment.

Ключевые слова: *предпринимательские структуры, бизнес-образования, механизм управления, соревновательная система стимулирования.*

Key words: *business structures, business education, the mechanism of control, competitive incentive system.*

Актуальность исследования. Достижение устойчивого развития российских предпринимательских структур в условиях изменяющейся среды является одной из наиболее актуальных проблем текущей экономической политики государства: от успеха ее решения зависит положение страны в мировой экономической системе. Однако необходимо отметить, что основой данного процесса является человеческий фактор, выступающий как устойчивый элемент роста производства, производительности труда, эффективности функционирования и конкурентоспособности предприятий. Под воздействием научно-технического прогресса, интеллектуализации практически всех сфер хозяйствования возрастает значение работника как личности со всем спектром её характеристик (способностей, интересов, духовных потенций и т.д.). С этими изменениями, в том числе формированием новых потребностей и ценностных установок человека, руководству организаций, работодателям приходится считаться, учитывать их при формировании трудовых отношений, мотивационных механизмов активизации труда на предприятии. Всё это предполагает серьёзное исследование внутренних ресурсов предприятий, сложившейся там соревновательной системы стимулирования, а также разработку новых подходов к ее совершенствованию и развитию, учитывающих все аспекты человеческого фактора.

За период рыночных преобразований в сфере труда произошли кардинальные изменения: ликвидировано принуждение к труду, созданы альтернативные места трудоустройства для населения, развито трудовое законодательство, сформирована инфраструктура рынка труда, разработаны механизмы социальной защиты работников, обеспечены государственные гарантии реализации их прав. В целом сложившиеся макроэкономические условия для развития трудовой активности населения следует признать как благоприятные. Однако степень этой активности не отвечает поставленной государством задаче построения инновационной экономики. На микроэкономическом уровне развитие персонала по-прежнему рассматривается не целью, а средством решения экономических задач. Во многом это обусловлено недооценкой роли мотивационного развития персонала, несовершенством инструментов воздействия на это развитие, снижающих эффективность управления предпринимательскими структурами при реализации управленческой функции мотивации.

Как показывает опыт, действенная соревновательная система стимулирования придает импульс экономическому развитию предпринимательских структур различных сфер деятельности, является важным условием повышения эффективности управления. В условиях быстро меняющейся внешней среды успешная рыночная адаптация предпринимательских структур прямо зависит от этого фактора. Поэтому проблема мотивации находится сейчас в центре внимания управленцев всех уровней. Её важность для практики управления, а также необходимость теоретической разработки, так называемой мотивационной модели, ее функциональной реализации и определили актуальность, перспективность темы диссертационного исследования.

Степень разработанности проблемы. Теоретические основы изучения мотивационных концепций были заложены в трудах зарубежных ученых, но готовые модели и рецепты не всегда дают ощутимый экономический эффект в других странах. В России, с учётом особенностей её нынешнего экономического развития, сложившегося менталитета, данное направление исследовано явно недостаточно. При этом необходимо отметить, что в начале XX века именно российские ученые стали проявлять особый интерес к глубинным аспектам человеческого фактора развития предприятия. Изучение проблем экономики труда, управления людьми стало теснее связываться с развитием в том числе таких наук, как экономика и социология труда, научная организация труда, экономика управления и др.

В 1930-е годы свой вклад в изучение психофизических и психологических аспектов управления людьми внесли: И.М. Сеченов, И.П. Павлов, В.М.

Бехтерев, О.А. Ерманский. Серьёзные исследования в области измерения и нормирования труда нашли свое отражение в работах А.К. Гастева и Центрального института труда (ЦИТ). В дальнейшем эти исследования развили А.М. Иоффе, Г.Ф. Орентлихтер, М.М. Шахназаров и др. Существенный вклад в теорию управления предприятием внесли инженерные науки, математика, статистика. Однако к концу 30-х годов инновационные исследования в области управления предприятием в России были практически свернуты.

В 1970–1980 годы в России вновь вырос интерес к проблемам управления предприятием, роли человеческого фактора в его развитии, экономической психологии и социологии труда. Особую актуальность они приобрели в условиях перехода страны к рыночным отношениям в 90-е годы прошлого века. Данные проблемы стали объектом конкретных научных исследований со стороны Абдеева Р.Ф., Бобкова В.Н., Бронштейна В.В., Волгина Н.А., Герчикова В.И., Егоршина А.П., Жуплева А.В., Зубковой А.Ф., Китова А.И., Костакова В.Г., Немировского В.Г., Подмаркова В.Г., Разумова А.А., Русинова Ф.М., Томашкевича В.Е., Тощенко Ж.Т., Фаткина Л.В. , Ядова В.А., Яковлева Р.А и других.

Серьёзный анализ проблем мотивации содержится в работах зарубежных учёных К. Адельфера, Ф. Герцберга, Дж. Гелбрейта, В. Рума, А.Маршалла, А. Маслоу, Л. Портера, Э. Лоулера, Дж. М. Кейнса и других.

Для системы управления человеческим фактором в развитии организации, предприятия ныне характерна тенденция к объединению теоретических и практических разработок специалистов разных наук, их совместное творчество в этой сфере знаний. Так, весьма перспективными представляются исследования на стыке экономики и психологии. Пример тому – вручение Нобелевской премии по экономике за 2002 год психологу Д. Канеману.

Но по-прежнему главным фактором, мешающим созданию целостного представления о человеке, механизме его мотивации, как отмечают многие учёные, является специфический для каждой науки инструментарий исследования. Существенных изменений в анализе этой проблемы можно достичь лишь путём выработки единой методологии междисциплинарных исследований, что в свою очередь предполагает наращивание знаний в каждой из этих смежных наук. При этом изучение человеческого фактора предполагает, в частности, серьёзный анализ его активного обратного воздействия на развитие трудовых отношений как самостоятельного фактора экономического развития. В таких условиях на первый план выступает сама деятельность человека, её содержание и мотивация к труду.

Всё это и предопределило выбор темы, что требует в теоретическом и практическом аспектах более углубленного диссертационного исследования.

Область исследования. Работа выполнена в соответствии с паспортом специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика предпринимательства): п. 8.18. Теоретические, методологические и методические принципы и основы формирования и развития культуры предпринимательства (мотивация, экология, социальные и общественные критерии), этические нормы предпринимательства. П. 8.10. Методология, теория обеспечения конкурентоспособности предпринимательских структур. Формы современной конкуренции и их влияние на содержание предпринимательской деятельности.

Объектом исследования является – сформировавшаяся на предприятиях система управления и комплекс процедур повышения эффективности управления предпринимательскими структурами на основе стимулирования, вознаграждения труда и мотивации.

Предметом исследования выступают организационно-экономические отношения, возникающие в процессе повышения эффективности управления предпринимательскими структурами.

В соответствии с изложенным, целью настоящей диссертационной работы является разработка направлений повышения эффективности управления предпринимательскими структурами на основе соревновательной системы стимулирования.

Для решения поставленной цели исследования разработан план диссертационного исследования.

Глава 1. Понятие и сущность системы управления современными предпринимательскими структурами в контексте соревновательной системы стимулирования

1.1. Соревновательная система стимулирования труда как механизм совершенствование управления предпринимательской структурой

1.2. Формы и методы соревновательной системы стимулирования труда в предпринимательских структурах

1.3. Исследование управления предпринимательской структурой в контексте соревновательной системы стимулирования труда

1.4. Действующие системы стимулирования и мотивации персонала. Опыт в России и за рубежом

Глава 2. Создание эффективного механизма управления современными предпринимательскими организациями на основе соревновательной системы стимулирования

2.1. Выявление основных факторов, влияющих на совершенствование механизма управления предпринимательских организаций

2.2. Разработка эффективного мотивационного механизма, модели управления предпринимательской структурой, приемлемой для российских условий

2.3. Формирование эффективного механизма управления предпринимательскими организациями на основе соревновательной системы стимулирования

В соответствии с намеченной целью были поставлены следующие задачи:

- провести теоретическое обобщение существующих научных подходов к исследованию систем управления предпринимательскими структурами ;
- обосновать возможность применения соревновательной системы стимулирования в качестве инструмента совершенствования механизма управления предпринимательскими структурами;
- выявить возможности и направления реализации факторов соревновательной системы стимулирования, вознаграждения труда и мотивации;
- разработать методические подходы к формированию соревновательной системы стимулирования как инструмента управления современным предприятием;
- разработать эффективный мотивационный механизм, модель управления предпринимательской структурой, приемлемой для российских условий;
- определить перспективы основных направлений реализации мотивационной модели как инструмента управления современным предприятием;

Теоретической и методологической основой исследования являются работы зарубежных и отечественных ученых – специалистов в области экономической теории, теории организации, психологии, мотивационного управления предприятием и его персоналом.

Методологическую базу исследования составил системный и структурный анализ факторов мотивации. Широко использовались методы на-

блюдения, анкетирования, бесед, экспертных оценок, сравнительного анализа и синтеза, статистической обработки первичных данных и их графической интерпретации. Эмпирическая база диссертационного исследования – результаты социально-экономического тестирования и анкетирования, систематизированные соискателем.

Информационной базой исследования послужили законодательные и нормативно-правовые акты, принятые на федеральном и региональном уровнях, данные Росстата и предприятий различных сфер деятельности,а также информация, содержащаяся в научной, монографической и периодической литературе, материалах научных конференций и др.

Достоверность научных положений, выводов и практических рекомендаций основывается на теоретических и методологических положениях, сформулированных в исследованиях отечественных и зарубежных ученых, на анализе статистической и фактологической информации.

Практическая значимость результатов работы определяется возможностью использования разработанной мотивационной модели для решения задач совершенствования управления современными предпринимательскими структурами. Полученные в работе теоретические и практические результаты могут повысить социально-экономические показатели деятельности организации за счет эффективного использования мотивационной сферы персонала. Разработанная методика оценки системы мотивации может использоваться в процессе профессиональной переподготовки управленческих кадров. Теоретические выводы, практические предложения и методические материалы диссертационного исследования могут быть учтены в преподавании таких дисциплин, как «Экономика и социология труда», «Стратегический менеджмент», «Экономика предприятия» и др.

По теме диссертации автором опубликованы следующие работы:

Научные статьи в изданиях, рекомендованных ВАК для опубликования основных научных результатов кандидатских диссертаций

1. Трегубова Р.Д. Мотивация персонала как фактор повышения эффективности производства. В сб. науч. тр.: Роль и место цивилизованного предпринимательства в экономике России. Ученые записки. Вып. 28 / Российская академия предпринимательства [под ред. В.С. Балабанова]. М.: Агентство печати «Наука и образование», 2011. – 0,45 п.л.

2. Трегубова Р.Д. Совершенствование механизмов мотивации в предпринимательских организациях. В сб.: Путеводитель предпринимателя. Научно-практическое издание. Выпуск 10. – 0,4 п.л.

3. Трегубова Р.Д. Мотивация и стимулирование труда как метод внутриорганизационного поведения // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). – 2011. – № 7. – 0,5 п.л.

Статьи, опубликованные в сборниках научных трудов, специализированных журналах и материалах конференций

4. Трегубова Р.Д. Повышение эффективности управления учебных заведений на основе соревновательной системы стимулирования // Материалы методических семинаров по актуальным вопросам экономики и управления. М.: Институт международных социально-гуманитарных связей (ИМСГС), 2011. – 0,4 п.л.

Tregubova Raisa D.

Propedeutics of dissertation work
«Perfection of the mechanism of management of business structures on the basis of competitive system of stimulation»

Ответственные редакторы:

кандидат экономических наук
В. Я. Красниковский

кандидат социологических наук
Т. Л. Лихачева

Э 40 **Экономика и социум: современные модели развития**. Межвузовский сборник научных трудов. Вып. 2 / отв. ред. Красниковский В.Я., Лихачева Т.Л. – М.: Издательский Дом «Наука», 2011. – 170 с.

ISBN 978-5-9902332-9-4

ISBN 978-5-9902331-9-5

В данном сборнике представлены статьи, явившиеся результатом как инициативных, так и плановых научных изысканий. В статьях отражены результаты теоретических исследований и прикладных разработок практической направленности.

Для студентов и преподавателей, ученых и практиков.

УДК 316.3:330.34

ББК 65.050+65.052+65.26+65.9(2Рос)

Научное издание

Межвузовский сборник научных трудов

ЭКОНОМИКА
И СОЦИУМ:
современные модели развития

Выпуск 2

Компьютерная верстка и дизайн *А. Чиянова*

Подписано в печать 01.12.2011
Формат бумаги 60x90 1/16. Гарнитура «FuturisLigtC, Myrid Pro»
Объем 14,0 усл. печ. л. Тираж 500 экз.

Издательский дом «Наука»
тел.: 8 (903)522-92-70
e-mail: info@idnayka.ru

Отпечатано в ГУП МО «Коломенская типография»
140400, Московская обл., г. Коломна, ул. III интернационала, д. 2а