

ISSN 2304-6562

МЕЖВУЗОВСКИЙ СБОРНИК НАУЧНЫХ ТРУДОВ

**ЭКОНОМИКА
И СОЦИУМ:
современные модели развития**

ВЫПУСК 10

Москва
Издательский Дом «Наука»
2015

УДК 316.3:330.34

ББК 65.050+65.052+65.26+65.9(2Рос)

Э 40

Научно-редакционный совет:

Комков Николай Иванович, д.э.н., профессор, главный редактор

Акаев Аскар Акаевич, академик РАН (Кыргызстан)

Балабанов Владимир Семенович, д.э.н., профессор,
Заслуженный деятель науки РФ

Бондаренко Валентина Михайловна, к.э.н.

Дудин Михаил Николаевич, д.э.н., профессор, зам. главного редактора

Дудников Сергей Валентинович, д.э.н., профессор

Евдокимова Светлана Шамильевна, к.с.н., зам. главного редактора

Екатеринославский Юрий Юдкович, д.э.н., профессор (Канада)

Ивашенко Наталия Павловна, д.э.н., профессор

Камилов Магомед-Камиль Баширович, д.э.н., профессор (Республика Дагестан)

Катульский Евгений Данилович, д.э.н., профессор

Кефели Игорь Федорович, д.ф.н., профессор

Лихачева Татьяна Львовна, к.с.н.

Лясников Николай Васильевич, д.э.н., профессор, зам. главного редактора

Сафин Фадбир Магусович, д.э.н., профессор

Секерин Владимир Дмитриевич, д.э.н., профессор

Смирнова Ольга Олеговна, д.э.н., доцент

Шметов Валерий Васильевич, д.э.н., профессор (США)

Черемисина Евгения Наумовна, д.э.н., профессор

Яковлев Владимир Михайлович, д.э.н., профессор

Яхъяев Магомедсаид Алигоджиевич, д.э.н., профессор,
Заслуженный экономист Республики Дагестан

«Институт менеджмента и маркетинга» (РАНХиГС)
НП ВПО «Институт международных социально-гуманитарных связей»
ГАОУ ВПО МГИИТ имени Ю. А. Сенкевича

VI Международная научно-практическая конференция

ОБЩЕСТВО. НАУКА. ИННОВАЦИИ

24 ноября 2015 года

Доклады
и материалы выступлений

Москва
2015

УДК 316.3:330.34

ББК 65.050+65.052+65.26+65.9(2Рос)

Э 40

Оргкомитет конференции

Катульский Е. Д., доктор экономических наук, профессор, Заслуженный деятель науки Российской Федерации, профессор, профессор кафедры экономики и управления народным хозяйством «НАЧОУ ВПО «Современная гуманитарная академия»

Похвощев В. А., доктор экономических наук, профессор, Заслуженный деятель науки РФ, заведующий кафедрой менеджмента, Московская международная высшая школа бизнеса «МИРБИС» (Институт)

Леонтьева Л. С., доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой «Общий менеджмент и предпринимательство», член-корреспондент Академии Менеджмента и Рынка, член Европейской ассоциации менеджмента (European association of management), Почетный работник высшего профессионального образования, руководитель научной школы «Инновационные механизмы стратегического развития предпринимательских организаций в условиях информационного общества», ФГБОУ ВПО «Московский государственный университет экономики, статистики и информатики (МЭСИ)»

Секерин В. Д., доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой «Экономика и организация производства» ФГБОУ ВПО «Московский государственный машиностроительный университет (МАМИ)»

Яндовский А. Н., кандидат социологических наук, ректор ГАОУ ВПО «Московского государственного института индустрии туризма имени Ю.А. Сенкевича» (МГИИТ)

Сенин А. С., доктор экономических наук, профессор, директор факультета «Институт менеджмента и маркетинга» РАНХиГС

Федорова И. Ю., доктор экономических наук, профессор кафедры «Государственные и муниципальные финансы» Финансового университета при Правительстве Российской Федерации

Дудин М. Н., доктор экономических наук, профессор, главный научный сотрудник лаборатории «Стратегическое управление развитием национальной экономики», Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации

СОДЕРЖАНИЕ

Дудин М. Н., Лясников Н. В.

Экономикополитические взаимоотношения Монголии с Россией:
глобальный, государственный и региональный уровни 7

Сенин А. С.

Мировой опыт инновационного развития экономики 24

Кондратенко Е. В., Чернышева А. Б.

Роль коммуникативных компетенций в системе
инновационного управления персоналом российских компаний 35

Макашова Н. А.

Неосознанные компетенции как инструмент совершенствования
управления компанией: особенности гудвилла 50

Чернышева А. Б.

Инновационное управление предпринимательскими структурами
в условиях современного рынка 65

Кондратенко Е. В.

Профессиональная коммуникативная компетентность
бакалавра педагогики и пути ее формирования 76

Лясникова Ю. В., Тарчоков С. К.

Концепции стратегии развития промышленных предприятий
в современных условиях 89

Кондратенко Г. Г.

Социальнофилософский анализ антикоррупционных мер
в столичном мегаполисе 96

Гарбузова Е. Ю.

Уровневая оценка конкурентоспособности промышленных предприятий . . . 113

Музаев М. К.

Инновации как эффективный инструмент развития системы управления
производственнопромышленного сектора 118

Полухович А. В.

Стратегическое управление корпоративными структурами,
осуществляющими свою деятельность в национальной экономике 126

Серпилин А. Л.

Основы реализации социальной политики в Вооруженных силах
Российской Федерации 137

Соколов Д. С.

Дисциплинарная структура российской науки и возможности
ее регулирования 151

Чикризова Н. М.

Основные теории слияний и поглощений в контексте системы управления
как объект исследования 167

М. Н. Дудин ¹, Н. В. Лясников ²

ЭКОНОМИКО-ПОЛИТИЧЕСКИЕ ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МОНГОЛИИ С РОССИЕЙ: ГЛОБАЛЬНЫЙ, ГОСУДАРСТВЕННЫЙ И РЕГИОНАЛЬНЫЙ УРОВНИ

Аннотация. Актуальность данного исследования обусловлена тем, что в настоящее время стратегической целью регионального развития РФ является создание таких условий, которые обеспечат высокие и устойчивые темпы экономического роста страны и ее регионов. Одним из эффективных инструментов достижения вышеуказанной цели должны стать стратегии развития взаимоотношений России со странами азиатского региона, в том числе с Монголией на глобальном, межгосударственном и региональном уровнях, так как это является ключевым фактором увеличения конкурентных преимуществ, таких как снижение себестоимости, повышение качества, освоение новых рынков, улучшение имиджа страны и ее регионов.

Цель/задачи. Цель данной статьи заключается в обосновании стратегических приоритетов обеспечения устойчивости экономического роста Российской Федерации на основе развития взаимоотношений России и Монголии на глобальном, межгосударственном и региональном уровнях. Приоритетные задачи исследования: проанализировать место основных мировых гео-экономических игроков по отношению к Монголии; выявить приоритетные стороны взаимоотношений России и Монголии; изучить возможности развития приграничных и межгосударственных связей между этими странами.

Методология. В настоящей работе использованы методы: анализ и синтез, обобщения, объективизма, сравнения и моделирования.

Результаты. В рамках изложения представленной статьи автором было установлено место России в сбалансированной модели сотрудничества Монголии со странами мира; выявлены и обоснованы основные три блока взаимодействия Монголии и России; построена стратегиче-

¹Дудин Михаил Николаевич, д.э.н., профессор, главный научный сотрудник лаборатории «Стратегическое управление развитием национальной экономики», Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (119571, Москва, проспект Вернадского, 82, стр. 1); dudinmn@mail.ru

²Лясников Николай Васильевич, д.э.н., профессор, ведущий научный сотрудник лаборатории «Стратегическое управление развитием национальной экономики», Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, профессор кафедры «Менеджмент и маркетинг туризма» ГАОУ ВПО МГИИТ; acadra@yandex.ru

ская модель взаимоотношений приграничных регионов России и Монголии с точки зрения инновационной активности и привлекательности.

Выводы/значимость. *Полученные в работе выводы о взаимоотношениях России с Монголией на глобальном, межгосударственном и региональном уровнях подтверждают тезис о важности «восточного» вектора развития России. Отношения Монголии и России имеют дуалистическую историю взаимодействий — их можно рассматривать, начиная с завоевания монголами Руси, или же со становления современной Монголии при активной поддержке России. Связи России и Монголии имеют место в различных плоскостях: историко-географических, политико-экономических и этническо-религиозных.*

Практическая важность *данной научной работы заключается в теоретическом обосновании успешной трансформации «азиатского» вектора развития РФ из второстепенного в основной.*

Ключевые слова: *Монголия, Россия, Азия, мировая экономика, регион, пограничье.*

Россия одна из немногих стран мира, которая одновременно расположена в нескольких частях мира - (Европе и Азии), а до продажи Аляски за 7,2 млн. долл. США (1867 г.), располагалась и в Северной Америке.

Исторически Россия имеет взаимоотношения с Монголией не менее значимые, чем с Украиной, с которой сейчас возник кризис конфликтов практически во всех сферах сотрудничества. «Славянофилы» Л.Н. Гумилев и Н.Я. Данилевский интерпретируют связь княжеств Руси и Золотой Орды как симбиоз. Другие же исследователи, приверженцы противоположной точки зрения (например, П.Я. Чаадаев) объясняют завоевание и покорение восточнославянских княжеств монголами, как основную причину отставания в экономическом развитии России от Запада. В Средневековье, в 1347 г. была «черная смерть» — чума, которая забрала жизни многих славян, и как утверждают историки, очаг её возникновения был в Маньчжурии (историческая область на северо-востоке Китая) и попала чума в Россию, а затем и в Европу посредством Великого шелкового пути. После этого Монголия сошла с исторической сцены. В последующем она значительно зависела от России и Китая.

По мнению И.В. Фотиева именно в этот период были заложены основы диалога между русским и монгольским этносом [25], что может служить началом взаимопонимания между странами Восточной Азии и России и превращением последней в «мост» между Западом и Востоком. Вследствие данной политики Россия сможет иметь выгоду, как в повышении своего международного значения и престижа, так и в извлечении практических «бонусов» — развитие логистики Дальнего Востока. Также это может привести к развитию инфраструктуры России по линии «Запад-Восток», увеличению пропускной способности портов и железнодорожных узлов, повышению качества дорог, увеличению их протяженности, развитию автотранспорта. А в настоящее время этот вопрос может быть особенно актуален в связи с введёнными санкциями Евросоюза и США.

Россия, как и Китай, имеет приблизительно (в зависимости от подхода к определению статуса «страны-соседа») полутора десятка стран-соседей. Монголия же является одновременно соседом для России, и для Китая, которые, впрочем, единственные её соседи. Геополитическое положение Монголии усугубляет отсутствие выхода к Мировому океану.

Монголия расположена между РФ и КНР, как Молдавия между Румынией и Украиной, как Андорра между Испанией и Францией, как Лихтенштейн между Австрией и Швейцарией, как Непал и Бутан между Индией и Китаем. Естественным образом не один из этих примеров не соотносится с масштабами, как страны-анклава, так и странами-соседями. Хотя последние два примера особенно примечательны, так как Непал и Бутан являются полуанклавами, которые «расположены» между КНР и Индией – а Монголия располагается между Китаем и Россией. Это одновременно открывает как значительные возможности для России, но также и накладывает значительную ответственность за социально-экономическое положение в Монголии. Это «бумерангом» отражается на приграничных территориях России с Монголией – Тыва, Алтай, Забалканского края и Республика Бурятия.

Опыт одного из регионов России – Калининградской области, которая по своей сути является анклавом по отношению к России [10], можно «зеркально» использовать по отношению к Монголии, избежав при этом негативных последствий такого статуса и внедрить позитивные стороны относительно Монголии к пограничным регионам России.

Становление Китая, как третьего экономического центра мира и политико-экономическая конфронтация России с Европой, делает взаимодействие со странами Азии актуальным, а теоретическое обоснование социально-экономических взаимоотношений России, или же отдельных ее регионов на примере Монголии является необходимым условием успешной трансформации «азиатского» вектора развития РФ из второстепенного в основной. Наличие дополнительного «азиатского» вектора развития России создаст необходимые условия для маневра на геополитической карте мира. На рис. 1 указана «сбалансированная» модель связи Монголии со странами мира. Схема является идеализированной, и отражает важное значение России и её пограничных регионов с Монголией. Толщина стрелок указывает на логическую важность, по мнению автора взаимосвязей Монголии со странами мира.

«Сбалансированная» модель взаимоотношений Монголии со странами мира является идеализированной моделью, которая в реальности не может быть таковой, так как есть еще ряд факторов, которые могут ее

искривить. Например, тот факт, что в Китае проживает приблизительно 7 млн. монголов (это может быть, как «положительный» фактор во взаимоотношениях КНР и Монголии в долговременной перспективе, но в краткосрочной и среднесрочной перспективе это скорее «негативный» фактор во взаимоотношениях Монголии и КНР), или же идеологический фактор – период взаимоотношений СССР и МНР, который заложил положительные основы взаимоотношений России и Монголии на современном этапе истории.

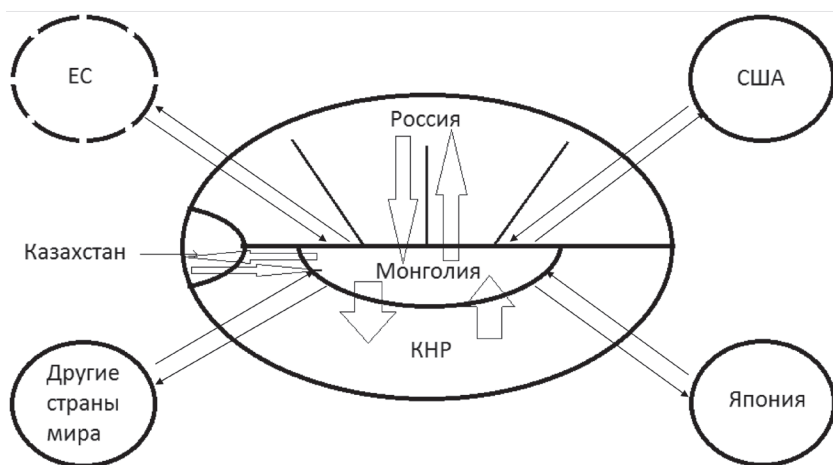


Рис. 1. «Сбалансированная» модель взаимоотношений Монголии со странами мира [составлено авторами]

Согласно «сбалансированной» модели взаимоотношений Монголии со странами мира при учете вышеизложенных факторов, можно выявить значительные возможности для развития двухсторонних отношений (Россия–Монголия), трехсторонних отношений (Монголия–РФ–КНР).

За период 1991–2002 гг. наибольшую помощь оказала Япония (50%), США (11%), КНР (9%), РФ, в общей сумме 2,4 млрд. долл. США, из которых 52% безвозмездной помощи. Как отмечает к.и.н. Базаров В.Б. Монголия, столкнувшись с системным кризисом вынуждена была обратиться к странам Запада, Япония и КНР, так как Россия на тот момент не могла финансово поддержать исторического партнера [5]. Помощь от СССР до этого носила не прямой характер – инвестиции или же кредиты, а скорее

косвенный – обучение специалистов Монголии в ВУЗах СССР, направление специалистов СССР в Монголию, разработка инфраструктурных проектов, реализуемых в Монголии, как активно использовались Монголией – дороги, так и остались построены специалистами СССР, военные городки, да и многие специалисты, которые обучались в СССР тоже остались в Монголии. Посчитать и оценить экономически данные вышеперечисленных факторов достаточно сложно и физически маловероятно, да и очень трудоемко. Но стоит вынести урок, что прямая финансовая помощь более наглядная и возможно политически более целесообразная, чем непрямая помощь, про которую бывшие союзники могут и забыть, а по счетам можно в будущем и не платить, так как в основном все было бесплатно и преподносилось как демонстрация достижения социализма.

Монголия стала членом ВТО в 1997 г., имея статусом государства с переходной экономикой, что должно значительно упростить вхождение Монголии в мировую экономику, предоставляя попутно различные льготы и права использовать ряд защитных мер по отношению к странам с рыночной экономикой [2, 3].

По состоянию трансформации демократии, Монголия на 2008 г. относилась к группе «несовершенные демократии» [8], возможно, этим можно объяснить интерес США (мирового конкурента РФ) к Монголии, как к «ростку» демократии в континентальной Азии. Данный «интерес» можно сравнить с всеобъемлющей помощью СССР странам Африки и Латинской Америки (особенно Кубе), когда они публично провозглашали социалистический путь развития. Так, к примеру, 8–10 ноября 2005 г. в г. Гонолулу (Гавайи, США) прошла конференция «Северо-Восточная Азия и Монголия: возможности и вызовы», где Россию представляли П. Минакир (ДВОРАИ в г. Хабаровск), Л. Ерохина (Владивостокский государственный университет экономики и сервиса) и А. Лукин (Владивостокский институт международных отношений ДВГУ). Одним из выводов конференции является то, что «... Монголия ... расположенная в самом центре континентальной Азии ... больше ориентируется не на азиатские, а на западные политические ценности ...» [15]. Данное противостояние может быть, как конструктивным, так и деструктивными. Наиболее выгодный вариант, чтобы США, Япония и КНР участвовали в становлении стабильной и улучшенной социально-экономической модели развития в Монголии, что должно положительно сказаться на улучшении формирования не только приграничных регионов России с Монголией, но и Сибири и всего Дальнего Востока без ущерба национальным интересам России, что вовсе не означает нежелательное развитие взаимоотношений Монголии с другими странами мира, включая КНР и США.

В 2003 г. Россия списала 99% советского долга Монголии (11 млрд. долл. США) и в этом же году наша страна предоставила 30 млн. долл. США «связанный» кредит на развития сельского хозяйства.

В 2013 г. из 10,6 млрд. долл. США общего товарооборота Монголии, на КНР приходилось 5,5 млрд. долл. США [6]. Китай как один из новообразованных претендентов на новый экономический центр мира, явно подкрепляет данную претензию экономическими факторами.

На рис. 2 составлена модель взаимоотношений России и Монголии.

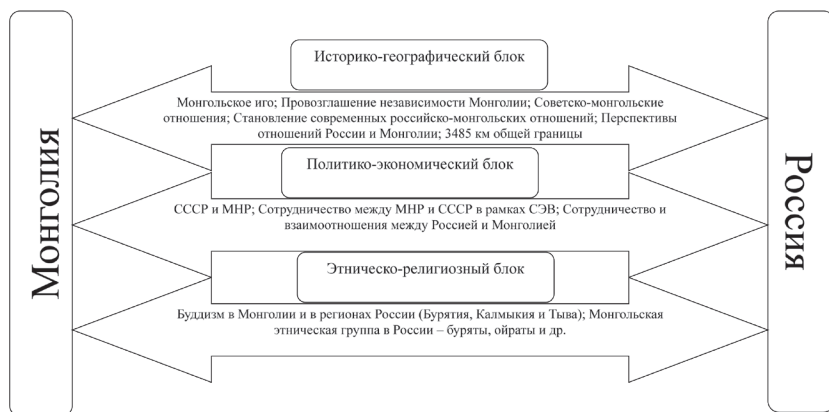


Рис. 2. Взаимоотношение России и Монголии [составлено авторами]

Историко-географический блок: анализируя отношения России и Монголии, можно выделить два подхода: «исторический» и «современный». Первый подход основывается на понимании, что связь двух государств сформировались в начале и на протяжении всего прошлого тысячелетия. В этот период явно усовершенствовался историко-географический блок взаимоотношений. «Современный» подход основывается на понимании, что связь между государствами сформировались в конце прошлого тысячелетия. В этот период улучшился политико-экономический блок. В обоих подходах можно найти причины и следствие формирования этническо-религиозного блока между государствами. Использование этих двух подходов не только не является взаимоисключающим, а напротив – взаимодополняющим, так как помогает понять сложные отношения между Россией и Монголией.

К сторонникам «современного» подхода условно можно отнести д.и.н. Кураса Л.В. По его утверждению именно Синьхайская революция 1911-1913 гг. сыграла особую роль в становлении современной монгольской государственности [14]. Также автор указывает, что не было единой позиции в элите Российской империи относительно будущего Монголии, российские генералы и вовсе выступали после поражения в японско-русской войне за присоединение Монголии к России, а промышленники, основываясь на собственных интересах, лоббировали концепцию независимости Монголии под протекторат России [14]. В тоже время С.Л. Кузьмин [13] ссылаясь на И.Я. Коростовец утверждает, что Российская империя никогда не собиралась присоединять Монголию.

Позднее решающим фактором в вопросе независимости Монголии стали результаты Второй мировой войны – а именно поражение Японии и как следствие отказ Японии от попыток установления гегемонии в Азии. После этого по настоянию китайской стороны был проведен референдум в Монголии относительно «независимости» (от Китая) – против не было не единого голоса [24]. Данные результаты могут вызывать некие сомнения, но стоит учитывать, что стремление монголов Монголии сохранить свой образ жизни посредством независимости подкреплялось поддержкой и заинтересованностью СССР иметь буферное государство на границе Дальнего Востока, которое доказал свою эффективность при битве на Халхин-Голе и исключало принятия неизбежности подчинения Китаю в силу все той же поддержки СССР.

Во второй половине XX в. СССР достаточно много помогал Монголии в строительстве инфраструктуры и развития страны, в общем, посредством двухсторонних контактов и через СЕВ. Но в отличии от стран Восточной Европы эта помощь была взаимной, ведь ещё со времен Второй мировой войны, Монголия направляла безвозмездную помощь СССР. К примеру, 27 ноября 1942 г. 236 вагонов СССР, где были и полушубки, и валенки (30,5 тыс. пар), и войлок (2428 м) и прочее очень необходимые вещи советским бойцам на фронте [4]. Это лишь один из примеров, также были и подарки в виде лошадей лучших монгольских пород, и индивидуальные подарки для фронтовиков от граждан Монголии [5]. Можно констатировать, что Монголия зарекомендовала себя союзником СССР/России не только в период великих побед (победа СССР во Второй мировой войне), но и в период сложных моментов, которые в общем-то грозили физическому уничтожению значительной части населения и потери самой государственности. При рассмотрении Монголии в этом свете возникает понимание, что взаимоотношения между РФ и Монголией базируются не только на экономических и политических основах, но также и неких

моральных и геополитических выгодах, которые обеспечивают по сей день «положительный» образ России в Монголии и геополитическое прикрытие тыла на Дальнем Востоке.

Сегодня к экономико-политическому блоку можно отнести наличие аккредитации 57 компаний и представительств с российскими инвестициями на территории Монголии, что в сравнение с советским периодом является «зеркальным» отражением, так как в экономической плоскости КНР заменил сейчас СССР, а в политической плоскости США. Компании с российскими инвестициями и представительства российских компаний представлены в различных областях и секторах экономики, что создает качественную основу для развития тесных взаимовыгодных отношений. Данное положение вещей указывает на необходимость активной политики России – как на правительственном, так и на региональном уровне в области восстановления отношений с Монголией, как с государством, так и с обществом, которое благосклонно настроено к своему северному соседу.

Этническо-религиозный блок отношений Монголии и России частично исследует Романова М.С. Автор указывает, что, для того, чтобы понимать особенности этнической составляющие связи «Россия-Монголия» стоит учитывать тот факт, что буряты в Монголии это одна из этнических групп монголов, которые идентифицируют себя в первую очередь, как граждане Монголии, а лишь потом как этнос [23]. Также стоит учитывать распространение буддизма в пограничных регионах России и Монголии, что создает единое этническо-религиозное пространство. Несмотря на многие возникающие вопросы и проблемы, неизбежность дальнейшего формирования взаимоотношений двух стран очевидна. Россия должна принять в этом наиболее активное участие. Особенно остро стоит вопрос относительно признания и принятия России официальным Далай-ламы XIV, который для властей Китая является персоной «нон грата». При этом активное развитие контактов с буддийским миром, может войти как в некое противоречие с устоявшимся восприятием России как «оплота» православного мира, так и дополнить представление об России, как стране в которой православие, ислам и буддизм являются равно уважаемые религии и возможно со временем добиться приобретения статуса южносибирских регионов России как одного из мировых центров буддизма.

С начала 90-х гг. предприятия Монголии, работающие на экспорт, потеряли свои традиционные рынки сбыта в странах социалистического блока, вследствие чего резко обвалился импорт. Данный переходной период был характерен практически для всех стран постсоциалистического типа, но в отличие от стран Средней Азии в Монголии также проводили и полити-

ческую модернизацию, приближая её к стандартам устоявшегося понятия «демократическая страна». Но как утверждает Родионов В.А. (к. полит. н., докторант Бурятского государственного университета) внешняя успешная демократизация Монголии при детальном рассмотрении имеет множество изъянов и отклонений от «идеала» демократии [22]. Ведь внешнее калькирование политических режимов, тем более поспешное без учета региональных и национальных особенностей может привести к плачевным результатам в будущем, а Монголия находится на границе как раз России, а не США, которые активно участвовали в эксперименте по «демократизации» с помощью все возможных частных и государственных фондов, выдающих кредиты и гранты под реформы Монголии в 90-х гг. XX в.

Двойной переход Монголии – изменение социально-экономической концепции и политической модели развития, по мнению И.Б. Гараева требует смены поколения с врожденными ценностями и нормами демократии, а не с приобретёнными [7]. Данная гипотеза ещё раз подтверждает заведомую провальность эксперимента по скачкообразной демократизации общества или же страны, без внутренних посылов и выстраданных предпосылок к таковому.

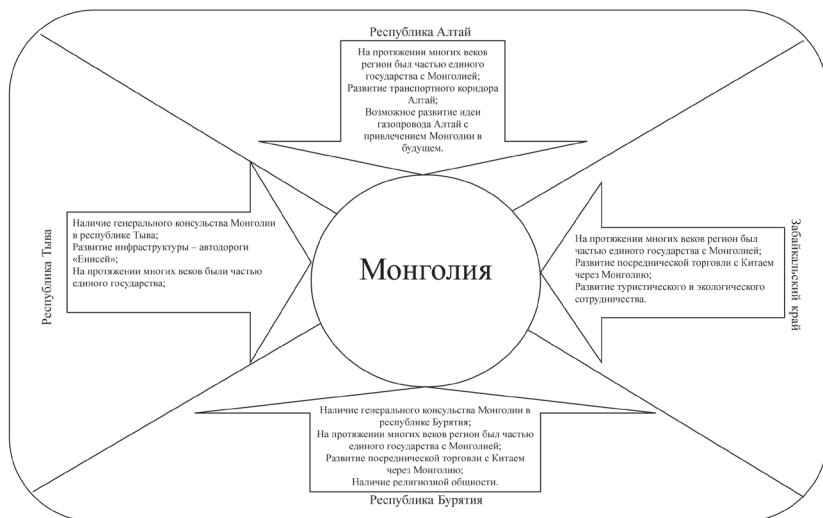
В результате вывода воинского континента СССР из Монголии (100 тыс. человек) и отъезда специалистов из социалистических стран (вместе с семьями более 150 тыс. человек) ситуация в экономике Монголии еще более усугубилась. Воинский контингент СССР в Монголии одновременно выполнял ряд задач: роль стабилизационного фактора для внутригосударственной стабильности Монголии; сдерживающего фактора для КНР и напоминания для Японии и США про статус сверхдержавы СССР в Восточной Азии; финансового фактора, который выплывает из оплаты СССР за наличие военных баз в Монголии, создание новых рабочих мест для граждан МНР, расходы граждан СССР в Монголии, и если же основополагающе рассматривать данный вопрос – то и экономия МНР на обороне, так как данную функцию в основном выполнял СССР, как в физическом наличие воинского контингента на монгольской земле, так и на международном уровне и в во взаимоотношениях с КНР; инфраструктурный фактор – наличие инфраструктуры построенной или же усовершенствованных СССР – дорог, аэродромов, детских садов и т.д. Первые два фактора были явными, два других были скрытыми, так как сама идеология СССР не брала во внимание «микронинвестирование». Таким образом, исчезновение этих всех четырех факторов в 90-х гг. XX в. значительно усугубило положение Монголии, в отличие от стран Восточной Европы, где СССР заменили США, особенно посредством фондов и грантов НАТО.

Стоит отметить, что 90-е гг. XX в. были отмечены и «завоеваниями», а не только «потерями» на пути к капитализму в Монголии, например – в 1990 г. в стране было 25,8 млн. голов скота, то в 1999 г. – 33,6 млн. голов скота. Правда, показатели животноводства являются одними из лучших статистических показателей Монголии, так в 1992 г. по отношению к 1989 г. животноводство было на уровне 97,4%, а также время ВВП 67,7 % в 1992 г. В данном вопросе стоит уточнить, что для Монголии животноводство играет естественно важную роль и его показатель для страны также более важен, чем в других странах Восточной и Центральной Азии, но в век информатизации и цифровых технологий куда важнее более конкретные макроэкономические показатели. Ведь при детальном исследовании, вполне вероятно, что показатели роста животноводства могли иметь временные причины роста или же вовсе прирост, был за счет иностранных инвестиций и сами животные, работники больших ферм и технологии имели лишь уловное отношение к «завоеваниям» монгольской демократии. Очень важно отметить, что рост показателей животноводства не привел к росту экономическому в Монголии и не привел к росту благосостояния населения Монголии, хотя животноводство является одной из традиционных основополагающих отраслей экономики монгольского общества.

В «советский» период приграничные экономические связи были эпизодические и несистематические в силу централизованного планирования экономических отношений между СССР и МНР, а расчеты между приграничными хозяйственными субъектами осуществлялись в основном бартером [1]. Из-за этого возникает трудность реально оценить масштабы приграничного сотрудничества между СССР/Россией и Монголией, что в принципе усложняет и ориентир на современное региональное сотрудничество – или же она находится в зоне спада по сравнению с советским периодом, или же, наоборот – в зоне роста и значительно превзошло советский период.

Монголия граничит с регионами России, которые все входят в состав Сибирского федерального округа – Республика Тыва, Республика Алтай, Республика Бурятия и Забайкальский край (рис. 3).

Лидером среди регионов РФ в постсоветское время в области развития приграничного сотрудничества является Бурятия, которая еще в 1998 г. создала представительство в Улан-Удэ. Алтай, к примеру, через Алтайский государственный университет в сентябре 2009 г. открыл первые русские школы в Баян-Ульгийском аймаке и г. Ховд [3]. В тоже время в Республике Тыва 23 организации буддистов из 57 всех религиозных организаций. Такая разношерстная информация относительно сотрудничества приграничных регионов России с Монголией связана в первую



**Рис. 3. Взаимодействие приграничных регионов России с Монголией
 [составлено авторами]**

очередь с сложностью доступа к статистической информации, а также к превалированию межгосударственного сотрудничества в отношениях между Монголией и Россией над приграничным сотрудничеством, которое основывается или же на неизбежно необходимом или же традиционном региональном сотрудничестве между странами.

Сотрудничество РФ и ее отдельных регионов возможно в горнорудной отрасли, так, к примеру, по расчетам Правительства Монголии, только золотомедное месторождение Оюу Толгой может принести стране доходов до 30% ВВП. Так рост ВВП за последние три года соответственно – 12,3% (2012 г.), 11,6 % (2013 г.), 7,8% (2014 г.)¹, в тоже время официальный сайт ЮНКТАД предоставляет иную информацию за 2014 г. – 9,8% роста ВВП². Данные показатели могут охарактеризовать как экономический подъем в Монголии. Среди основных торговых партнеров по экс-

¹ Книга фактов ЦРУ [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/>

² ЮНКТАД [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://unctadstat.unctad.org/CountryProfile/496/en496GeneralProfile.html>

порту за 2013 г. – КНР (37,8%), РФ (27,6%), Южная Корея (6,2%), Япония (4,6%), США (4,4%), по импорту – КНР (90%)¹.

Возрождение ламаистской церкви в Монголии естественным образом повлияет на возрождение ламаизма в Сибири [12]. В тоже время Правительство Монголии с опаской относится к Далай-ламе XIV, которого признали ламаисты республики Тыва и Алтая². А учитывая проблему Тибета в КНР данная ситуация может быть взрывоопасной в будущем. Но также возможен и другой выход из ситуации – отреагировать на опережение, а не дожидаться, что ситуация решится сама собой – активизировать центры ламаизма в России в приграничных территориях с Монголией для перспективного «воссоздания» центра на территории России, что благоприятно может сказаться на двухсторонних отношениях России с Китаем и России с Монголией, а также на трехсторонних Россия-Китай-Монголия. Что в результате может принести религиозный и политический мир в регион.

Очбадрах Н., Очиржав О. провели в своем научном исследовании кластерный анализ аймаков Монголии, что позволяет выявить наиболее развитые регионы Монголии, так же установить наиболее перспективные регионы Монголии для развития взаимовыгодного сотрудничества в различных сферах экономики [18].

К пограничным аймакам Монголии с Россией относятся с запада на восток: Баян-Улгий (Баян-Улзгейский), Увс (Убсунурский), Завхан (Дзабханский), Хувсгел (Хубсугульский), Булган (Булганский), Сэлэнгэ (Селенгинский), Хэнтий (Хэнтэйский), Дорнод (Восточный).

Согласно исследованию Очбадрах Н., Очиржав О. среди пограничных с Россией аймаков – Баян-Улгий, Увс и Завхан принадлежат западному региону Монголии и характеризуются развитостью сельского хозяйства и снижением населения за счет миграции. К Хангайскому региону относятся Хувсгел и Булган, которые отличаются промышленным развитием и ростом населения. К центральному региону относится Сэлэнгэ, а сам регион имеет развитую промышленность и сельское хозяйство, а также незначительный рост населения. К восточному региону причисляются Дорнод и Хэнтий, которые отмечены как сельскохозяйственный регион с показателями по убыванию населения. В этом же исследовании на основании кластерного анализа Очбадрах Н., Очиржав О. наиболее развитыми аймаками

¹ Книга фактов ЦРУ [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/>

² Там же. С. 113.

на границе с Россией являются Убсунурский и Баян-Улзгейский, которые выделены в группу высокоразвитых регионов Монголии. К наименее развитым среди регионов Монголии авторы относят Булган, Сэлэнгэ и Хэнтий. Среднеразвитыми аймаками на границе с Россией авторы определили, как Завхан, Хувсгел и Дорнод, первые два аймака специализируются на сельском хозяйстве, а Дорнод на промышленности [18].

Разницу между отношением аймаков Монголии в традиционном делении и с помощью кластерного анализа можно объяснить неполнотой фактических показателей для кластерного анализа, сложность получения которых может быть связана с объективными причинами или же активная трансформация регионов Монголии, что создает новые возможности для трансграничного сотрудничества России и Монголии.

По воспоминаниям Панарина С.А. (к.и.н., главный редактор ежеквартального научного журнала «Вестник Евразии/Acta Eurasica») монгольская витрина была развернута в сторону развивающихся стран Азии и Африки [19], так может быть смысл превратить ее в «окно» или «дверь» Восточной Азии и основываясь на многолетнем опыте взаимосотрудничества предать новый импульс для развития сибирских и дальневосточных регионов России используя финансово-демографического потенциала стран Восточной Азии.

Для описания взаимоотношений государств можно использовать подход Г. де Блия и П. Муллера – регионы ядра. Согласно второму подходу ядро государственности России расположены в европейской части – вокруг Москвы и Санкт-Петербурга, относительно Монголии стоит предположить, что «ядро» государственности Монголии находится вокруг столицы. Таким образом, при дальнейшем развитии двухсторонних отношений необходимо же создание центра роста на территории России в приграничном регионе с Монголией, в противном случае приграничные территории с Россией будут больше в дальнейшем ориентироваться на Монголию.

Например, за 2013 г. в экспорте товаров республики Алтай наибольший объем занимает Республика Корея (71,8%), а Монголия лишь 8,8%, в импорте товаров – 29,2%¹. Данный пример указывает, что в период глобализации мировой экономики, территориальная близость не означает тесные торговые взаимоотношения близких территориальных образований.

Традиционно в России видят два начала – варяжское (североевропейское) и византийское (по сути римо-греческое), или же азиатское (евра-

¹ О прогнозе социально-экономического развития Республики Алтай на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://xn--80aalag9a.xn--plai/economy/forecast-of-social-economic-development/proгноз_2015_2017.pdf

зийское) и европейское (западное), но, по нашему мнению, в России три начала (культурно-философские основы) – варяжское («дикое» европейское), византийское («культурное» европейское) и ордынское (азиатское). Именно с понимания своих культурно-философских основ и стоит начать построение новой стратегии развития страны, а детальное изучение азиатских основ явно является актуальным.

Стоит указать некоторые рекомендации относительно усиления роли России в русско-монгольских отношениях на глобальном, межгосударственном и региональном уровнях:

- четко определить политику России относительно Монголии, учитывая соседство с КНР;
- создать из приграничных регионов России и Монголии аналог «еврорегионов» для развития взаимовыгодного сотрудничества и естественного усиления влияния России в Монголии;
- активное взаимодействие с монгольским животноводством для активного возрождения нормадного животноводства в Бурятии, Алтае и др. сибирских регионах России;
- активно способствовать развитию русского языка в Монголии, в местах, где есть запрос к этому [1];
- создание центров исследования Монголии и развитие имеющихся в целях установление более тесного контакта приграничья России и Монголии;
- развитие образовательных проектов как совместно русско-монгольских, так и односторонних со стороны России предоставляя квоты, стипендии и гранты для студентов и ученых Монголии в целях формирования положительного образа России у будущей научной элиты Монголии;
- развитие военного сотрудничества и увековечение подвига русских в Монголии посредством памятных мероприятий на Холхиг-голе (1939 г.) [2];
- проведение совместных военных учений, исторические и археологические конференции, нумизматическая деятельность посвященные общей исторической памяти;
- развитие традиционного скотоводства на основании кооперации приграничных регионов России и Монголии, что значительно усилит продовольственную безопасность России «... и увеличить уровень доброкачественности и безвредности потребляемых населением пищевых продуктов...»;

- еще один способ развития двухсторонних отношений России и Монголии – было установление безвизового режима в перспективе, а во избежание бюрократических сложностей и возможной угрозы национальной безопасности России рекомендовано было бы начать с практики установления малого приграничного движения на границе с Монголией, даже в одностороннем порядке, если это будет выгодно и целесообразно для развития приграничных с Монголией регионов России;
- установление малого приграничного движения между Республикой Алтай, Республикой Тыва, Республикой Бурятия и Забайкальским краем и приграничными регионами Монголии для развития туризма и деловых связей в русско-монгольском приграничье.

Список литературы

1. Атанов Н.И. Приграничное сотрудничество России с Монголией // Регион: Экономика и Социология. 2009. № 1. С. 85–91.
2. Бадмаев А.З. Образ России и русский язык в Монголии: от советского наследия к современности // Вестник Бурятского государственного университета. 2011. № 8. С. 127–134.
3. Бадмаева Е.Ю. Вхождение Монголии во Всемирную торговую организацию (1991–1997) // Вестник Бурятского государственного университета. 2010. № 7. С. 127–130.
4. Базаров Б.В., Курас Л.В. Монголия во второй мировой войне // Известия Иркутского государственного университета. Серия: История. 2015. Т. 12. С. 30–39.
5. Базаров В.Б. Монголия в условиях переходного периода в конце XX в // Власть. 2014. № 12. С. 89–92.
6. Базаров В.Б. Современные монголо-китайские отношения: вектор внешней политики Монголии (1990–2000 гг.) // Власть. 2015. № 3. С. 152–155.
7. Гармаева И.Б. Особенности демократического развития Монголии // Ученые записки Забайкальского государственного университета. Серия: Филология, история, востоковедение. 2009. № 3. С. 73–77.
8. Доннер С., Кузмиц Б. Содружество Независимых Государств и Монголия // Свободная мысль. 2010. № 7 (1614). С. 145–160.
9. Модернизация промышленных предприятий: экономические аспекты и решения. Коллективная монография / под ред. Веселовского М.Я., Кировой И.В. М.: Издательство «Научный консультант», 2016 328 с.
10. Дудин М.Н., Лясников Н.В., Сидоренко В.Н. Оптимизация региональных демографических процессов в рамках миграционной политики и обеспечения экономической безопасности // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2015. № 1 (21). С. 4–14.

11. Книга фактов ЦРУ [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/>
12. Крайнова Л.Н. Проблемы возрождения буддизма в XXI в.: геополитический треугольник Монголия – Россия – Китай // Вестник Московского государственного гуманитарного университета им. М.А. Шолохова. История и политология. 2015. № 2. С. 110–114.
13. Кузьмин С.Л. Русско-монгольское соглашение 1912 года и независимость Монголии // Вестник Московского городского педагогического университета. Серия: Исторические науки. 2015. № 1 (17). С. 80–87.
14. Курас Л.В. Монголия в 1911-1913 гг.: современная российско-монгольская историография // Власть. 2015. № 4. С. 209–215.
15. Лукин А.Л. Россия и Монголия: станет ли бывший сателлит новым другом и партнером? // Россия и АТР. 2006. № 1. С. 171–173.
16. Михалёв А.В. Этнополитическая ситуация в постсоциалистической Монголии // Известия Алтайского государственного университета. 2010. № 4-2. С. 160–165.
17. О прогнозе социально-экономического развития Республики Алтай на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://xn--80aa1ag9a.xn--plai/economy/forecast-of-social-economic-development/prognoz_2015_2017.pdf
18. Очбадрах Н., Очиржав О. Анализ социально-экономического развития аймаков Монголии // Современные проблемы науки и образования. 2015. № 1. С. 492.
19. Панарин С.А. Курица не птица? Воспоминания о социалистической Монголии // Лабиринт. Журнал социально-гуманитарных исследований. 2014. № 6. С. 66–76.
20. Представительства российских фирм и организаций в Монголии [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.mongolia.mid.ru/pred.html>
21. Родионов В.А. Конкуренция иностранных держав в горнорудной отрасли Монголии // Гуманитарные исследования Внутренней Азии. 2012. № 1. С. 31–37.
22. Родионов В.А. Политический процесс в постсоциалистической Монголии: формальные институты и неформальные практики // Власть. 2015. № 2. С. 76–81.
23. Романова М.С. Буряты России, Китая и Монголии: проблема идентичности и ее интерпретации // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Международные отношения. 2009. № 4. С. 41–49.
24. Учрал Н.О. Международное признание независимого статуса Монголии // Власть. 2011. № 8. С. 102–104.
25. Фотиева И.В. Принципы диалога культур: Россия – Монголия // Вестник алтайской науки. 2014. № 4 (22). С. 441–442.

ECONOMIC AND POLITICAL RELATIONS BETWEEN MONGOLIA AND RUSSIA: GLOBAL, NATIONAL AND REGIONAL LEVELS

Annotation. *The relevance of this study due to the fact that the current strategic goal of the Regional Development Ministry is to create conditions that will provide high and stable economic growth of the country and its regions. One of the effective tools for achieving the above objectives should be the strategy of development of Russia's relations with the countries of Asia, including Mongolia at the global, sub regional and regional levels, as they are a key factor in increasing the competitive advantages such as cost reduction, quality improvement, development new markets, improving the image of the country and its regions.*

The goal / task. *The purpose of this article is to justify the strategic priorities of the sustainability of economic growth at the regional level in the Russian Federation, based on the development of relations between Russia and Mongolia at the global, sub regional and regional levels. Priority objectives of the study: to analyse the place of the world's major geo-economic players in relation to Mongolia; identify priority aspects of relationships between Russia and Mongolia; to explore the possibilities of cross-border and inter-state relations between Russia and Mongolia.*

Methodology. *In the present study used methods: analysis and synthesis, generalization, objectivism, comparison and simulation.*

Results. *As part of the presentation of the article the author was found to place Russia in a balanced model of cooperation of Mongolia with the countries of the world; identified and substantiated the main three blocks interaction of Mongolia and Russia; built strategic model of the relationship of the border regions of Russia and Mongolia in terms of innovation activity and attractiveness.*

Conclusions / relevance. *These conclusions about the relationship between Russia and Mongolia at the global, sub regional and regional levels confirm the thesis of the importance of the «eastern» vector of development of Russia. Relations of Mongolia and Russia have a history of interactions dualsticheskuyu - they can be considered, since the Mongol conquest of Russia, or since becoming a modern Mongolia, with the active support of Russia. Relations between Russia and Mongolia occur in many dimensions: historical, geographical, political, economic, and ethnic and religious planes.*

The practical importance *of this research lies in the successful transformation of the theoretical justification of the «Asian» Russian vector of development of the secondary to the primary.*

Keywords: *Mongolia, Russia, Asia, the global economy, the region borderlands.*

M. N. Dudin,
Doctor of Economics, Professor,
Russian Presidential Academy of National Economy
and Public Administration
dudinmn@mail.ru

N. V. Lyasnikov,
Doctor of Economics, Professor,
Russian Presidential Academy of National Economy
and Public Administration
acadra@yandex.ru

УДК 338.24

А. С. Сенин¹

МИРОВОЙ ОПЫТ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ

Аннотация. *Переход к экономике инновационного типа, который в настоящее время определяется в качестве ключевой задачи для РФ, возможен лишь при условии эффективного и динамичного развития отраслей, определяющих научно-технический прогресс. В статье рассматривается опыт США, Финляндии и Южной Кореи в инновационной модернизации экономики, приводятся показатели наукоемкости в отдельных странах мира, рассмотрены тенденции импорта высокотехнологичных средств производства из развивающихся стран.*

Ключевые слова: *инновационное развитие экономики, модернизация, деиндустриализация, НИОКР, наукоемкость, национальная инновационная система.*

Сущность понятия «инновационное развитие экономики» следует рассматривать в двух аспектах. «Инновационное развитие экономики, с одной стороны, представляет собой неравномерный, динамический процесс изменения всей структуры общественного производства в долгосрочном периоде на основе внедрения и диффузии базисных инноваций. С другой стороны, инновационное развитие экономики является приоритетным способом функционирования, основанном на интерактивном взаимодействии различных субъектов (науки, производства, образования, инновационной инфраструктуры и др.), в результате которого создание, внедрение и распространение различного рода инноваций направлено на построение высокоэффективной, конкурентоспособной экономики» [1].

Трансформация как процесс перехода от индустриального общества к постиндустриальному – объективный процесс, так как она протекает вне зависимости от действий какого-либо конкретного лица. Однако, ведь если говорить о процессе трансформации в постсоветских странах, то

¹ Сенин Александр Сергеевич, д.э.н., профессор, Российская Академия Народного Хозяйства и Государственной Службы при Президенте Российской Федерации (РАНХ иГС), Россия (119571, Москва, проспект Вернадского, 82, строение 1); senin@anx.ru

по сути (если говорить о механизмах перехода к рыночной экономике и всех касаемых его реформ) ее осуществлял вполне конкретный круг лиц, следовательно, данный процесс субъектно зависим. В этой связи опять встаёт вопрос о том, что разного рода трансформации, вызванные различными факторами, имеют не только разные характеристики, но принципиально отличаются по своей природе. Если двигателем трансформации вызванной переходом к постиндустриальному обществу является «невидимая рука рынка» и НТР, то инициатором трансформаций вызванных переходом к рыночной экономике являлись руководства постсоветских стран [2].

Рассмотрим роль наукоемких отраслей для экономического роста РФ. Предприятия, относящиеся к наукоемким отраслям осуществляют более интенсивную инновационную деятельность, которая способствует созданию новых и расширению существующих рынков сбыта, а также более эффективному использованию ресурсов. «Высокая доля добавленной стоимости в объеме произведенной продукции благоприятствует более высокой занятости и оплате труда работников; результаты НИ-ОКР, осуществляемых в высокотехнологичных отраслях, способствуют ускоренному развитию других секторов экономики» [3].

США на сегодняшний день являются наиболее могущественной державой, и это позволило создать в стране оптимальную систему управления государством научно-инновационной сферой. В составе правительства США эта система выражена управлением по науке и технической политике при Президенте. Управление проводит систематический научно-технический анализ и выработку решений для Президента США, а также дает консультации Президенту и другим подразделениям Канцелярии Президента о влиянии науки и техники на внутренние и международные дела; осуществляет межотраслевое взаимодействие для разработки и внедрения эффективной научно-технической политики и финансирования науки; работает с частным сектором для обеспечения федеральных инвестиций в науку и технологию, вклада в экономическое процветание, качество окружающей среды и национальную безопасность; создает партнерские отношения между федеральными, государственными и местными органами власти, другими странами и научным сообществом; оценивает масштабы, качество и эффективность усилий федеральных структур в области науки и техники.

Университеты США играют основную роль в процессе формирования национального человеческого капитала в области науки и технологий. Университеты превращены в передовые национальные центры в специа-

лизированных областях науки, критичных для экономики США. При этом они разрабатывают свою собственную политику в отношении создания научно-технологических партнерств с промышленностью.

В настоящее время весьма распространенным является мнение, что США переживает период деиндустриализации. Согласно этой точке зрения в данной стране идет резкое сокращение объемов производства ведущих отраслей, перевод основных видов промышленности в новые индустриальные страны и страны с переходной экономикой. Считается, что экономика США базируется в сфере услуг, что подтверждается соответствующими статистическими данными. Это связано с отсутствием глубокого анализа происходящих в этой стране процессов. Действительно, сектор услуг США масштабен и составляет 76,8% от общего объема ВВП (2011 год). Однако при более детальном изучении структуры этой отрасли становится очевидным преобладание научно-технологической составляющей. США также занимает лидирующее положение по масштабу и объему заказов государства в области науки и техники. Кроме того, действует закон, предоставляющий налоговые льготы в отношении средств, затраченные на НИОКР. Можно сказать, что в США созданы весьма благоприятные условия для инновационного развития. К примеру, французские инвесторы предпочитают открывать новые исследовательские центры на территории США, поскольку в Европе в целом «негативный регуляторный и правовой климат». В Германии, например, существует 1928 законов, 900 инструкций, которые регламентируют создание нового инновационного предприятия. На оформление и прохождение документов по различным инстанциям требуется во много раз больше времени и средств, чем в США. Кроме того, европейская общественность настороженно относится к ряду высокотехнологичных отраслей, например, продукции, сделанной на основе геномной инженерии. Все это неудовлетворительно сказывается на развитии отраслей новейших технологий в Европе.

Рост объема расходов на НИОКР – следствие растущего в промышленности понимания, что только инвестиции в новые разработки являются гарантией выживания в долгосрочной перспективе. Так, по данным журнала Business Week, на долю высоких технологий приходится 30% прироста ВВП США, в то время как на жилищное строительство – 15%, автомобилестроение – лишь 5%. Сумма продаж продуктов высоких технологий в другие страны составляет 26% общего объема экспорта США. На эту страну приходится 70% мирового рынка биотехнологий, 35% мировых телекоммуникаций. США занимает первое место на мировом рынке высокотехнологичных товаров (18,8%). Практически во всех отраслях реа-

лизуются проекты, связанные с интернет-технологиями. В США и странах Европы телекоммуникации формируют примерно 5% ВВП.

Следует также отметить, что для США характерна высокая доля отраслей, основанных на высоких технологиях, в общем числе реципиентов венчурного капитала (информационные технологии, биотехнологии, медицинское оборудование). Так, в последнее время эти отрасли получают свыше 70% всех инвестиций, кроме того, на США приходится половина всех венчурных инвестиций в мире. По данным IDC, в 2002 г. на долю США, где проживает 5% мирового населения, пришлось 42% мировых затрат на информационные технологии, в то время как, к примеру, на долю стран Азии, где проживает 56% мирового населения, приходится 24% от общего объема инвестиций в данную область. Ежегодный вклад информационных технологий в прирост ВВП США, по данным IDC, составляет 27%, в то время как, например, в России аналогичный показатель не превышает 0,5%.

Развитие наукоемких отраслей промышленности, связанных с использованием высоких технологий, в настоящее время во все возрастающей степени определяет общую ситуацию в мировой экономике и место страны в мировом хозяйстве (табл. 1) [4].

Причем наукоемкие отрасли не только показывают наиболее высокие темпы роста, но и стимулируют динамичное развитие смежных промышленных отраслей и производств.

Таблица 1

Показатели наукоемкости в отдельных странах мира

Показатели	РФ	США	Германия	Великобритания	Франция	Япония	Италия
Внутренние затраты на НИОКР (млрд. долл.)	9,6	247,2	43,3	23,6	27,9	92,5	13,2
В % к ВВП	1,06	2,84	2,29	1,83	2,18	3,06	1,05
Количество исследователей (тыс. человек)	420,2	1114	237,9	158,4	155,3	652,8	76,1

На протяжении XX в. развитие высоких технологий прошло 3 этапа развития. На первом этапе, в послевоенный период (40–50-е годы), научно-техническая революция была нацелена на создание систем вооружения,

обеспечение военно-технического превосходства, что было связано с возможными международными конфликтами. На втором этапе (60–80-е годы XX в.) эта цель была дополнена новыми задачами – обеспечением стабильных темпов экономического роста, повышением глобальной конкурентоспособности стратегических отраслей. Здесь вклад научно-технического прогресса в экономический рост становится решающим, превышает вклад других факторов производства.

В индустриально развитых странах в настоящее время развитие высоких технологий перешло к третьему этапу, в котором эти страны приступили к решению комплекса новых, преимущественно социально-экономических задач. Данные задачи требуют смещения приоритетов научно-технической политики в сторону информационных услуг, медицины, экологии и других аспектов устойчивого роста и повышения качества жизни. Не вызывает сомнения тот факт, что эти задачи будут актуальными на протяжении большей части XXI в, следовательно, тенденция к увеличению расходов на НИОКР и повышению показателя наукоемкости ВВП сохранится. В перспективе США останутся лидером научно-технического развития. В последние годы лидерство США укрепилось в распространении и использовании интернет-технологий. Кроме того, американские производители сохранили лидерство по наукоемкости (затраты на НИОКР к стоимости отраслевых продаж) фармацевтических товаров, вычислительной техники и коммуникационного оборудования. В целом затраты на НИОКР в США удваиваются каждые 20 лет.

Комплексный прогноз научно-технического развития выделяет следующие основные инновационные группы начала XXI в.:

1. Информационные и телекоммуникационные технологии.
2. Медицина и здравоохранение.
3. Защита окружающей среды.

Первая группа предполагает усовершенствование средств производства, вторая и третья – повышение качества рабочей силы.

Очевидно, что перевод производств из США в развивающиеся страны свидетельствует не о деиндустриализации, а переходе от индустриального общества к постиндустриальному, что подразумевает избавление от устаревших и экологически вредных производств, сосредоточение усилий на области высоких технологий, информации. В перспективе такая стратегия позволит США занять лидирующее положение в мире по развитию принципиально новых отраслей и производств, не имеющих аналогов в мире. Продукты данных отраслей будут востребованы, со-

ответственно, будут продаваться по высоким ценам (приближенным к монопольным) по всему миру. Кроме того, в современных условиях набирает обороты тенденция сокращения импорта высоких технологий из развитых стран в развивающиеся и роста встречного импорта – из развивающихся в развитые (табл. 2).

Таблица 2

**Импорт высокотехнологичных средств производства
из развивающихся стран в процентах от совокупного импорта
в разбивке по региональным группам, 1995 и 2010 годы**

Страны	Развива- ющиеся страны	Развитые страны	Про- чие	Развива- ющиеся страны	Развитые страны	Про- чие
	1995			2010		
Развивающиеся страны	24,85	74,07	1,08	53,04	46,23	0,73
Латинская Америка и Карибский бассейн	26,62	72,31	0,07	34,14	65,35	0,51
Южная часть Африки	-	-	-	58,60	40,74	0,66
Южная Азия	52,13	37,76	10,11	47,60	45,06	7,34
Юго-восточная Азия	42,93	56,64	0,43	54,61	44,82	0,56
Восточная Азия	42,14	57,19	0,67	64,67	33,89	1,44

Другая тенденция в развитии мировой экономики, на которую следует обратить внимание, связана с перспективностью сосредоточения внешнеполитических и экономических интересов РФ на ряде развивающихся государств. Если в 90-е годы нашими основными стратегическими партнерами традиционно были развитые страны Запада и США, то в настоящий момент возрождается существовавшее в эпоху СССР сотрудничество с неоправданно «забытыми» новыми индустриальными странами Юго-Восточной Азии и странами Ближнего Востока. Различия между Россией и развитыми странами по таким факторам, как потребительские предпочтения, требования к качеству, покупательная способность населения и уровень развития производительных сил, затрудняли полноценное сотрудничество, взаимную торговлю и инвестиционную активность. С другой стороны, новые индустриальные страны представляют для России как потенциальный рынок сбыта (в силу приемлемости качества

наших товаров для потребителей этих государств), так и перспективных поставщиков различной продукции, доступной по ценовым параметрам отечественным покупателям. Кроме того, эти страны никогда не находились в состоянии холодной войны с РФ, не вступали в антироссийские коалиции.

В Европе лидерами инноваций являются Швейцария, Финляндия, Германия, Дания, Швеция, Великобритания.

Финляндии удалось войти в число мировых постиндустриальных лидеров, благодаря построению эффективной национальной системы. Еще несколько десятилетий назад в стране не было ни развитой промышленности, ни сильной научной базы, да и проведению фундаментальных исследований здесь никогда не уделялось первостепенного значения. Всего за пару десятков лет финская экономика переориентировалась с природных ресурсов на наукоемкое производство. Целенаправленная политика государства, эффективное взаимодействие с бизнесом и долгосрочные вложения в науку, инновации и образование явились базовыми принципами, на которых была построена одна из наиболее эффективных в мире национальная инновационная модель.

Увеличение инвестиций в научно-исследовательскую деятельность в конце 70-х годов стало решающим фактором, способствовавшим быстрой смене ориентиров финской экономики. Даже в период общеэкономического спада начала 90-х годов объем финансирования науки не только не сокращался, а продолжал возрастать, хотя и более медленными темпами. Главную роль в финской системе финансирования инноваций играют государственные фонды поддержки науки и разработки технологий.

В июне 2006 года Совет по науке и технологической политике Финляндии постановил основать пять стратегических центров, имеющих ключевое значение для развития финского общества, бизнеса и промышленности, а именно в сфере энергетики и защите окружающей среды; металлопродукции и машиностроения; лесной отрасли; здравоохранения; информационной и коммуникационной индустрии. Данные центры призваны обеспечить координацию рассредоточенных исследовательских ресурсов в стране и за рубежом. В соответствии с правительственной программой, инвестиции сфокусированы на этих стратегических центрах науки, технологии и инноваций, которые финансируются по линии Академии Финляндии. Около 80% средств распределяют министерство торговли и промышленности и министерство просвещения Финляндии. Финансиро-

вание вузовской науки (основная доля фундаментальных исследований страны и часть прикладных) идет через Академию Финляндии – контролируемый министерством просвещения центральный научно-административный орган. В состав Академии входят комитет по науке и шесть комиссий: по естественным, медицинским, сельскохозяйственным, техническим, общественным и гуманитарным наукам. В вопросах финансирования для Академии Финляндии приоритетными являются четыре направления исследований: в области медицины, биологических наук и окружающей среды; культуры и общества; естествознания и техники. При выделении средств Академия рассчитывает, что финансируемые проекты будут способствовать не только развитию финской науки, но и укреплению международного сотрудничества Финляндии и распределяет большую часть бюджетных средств, выделяемых на прикладные исследования.

В результате университеты успешно ведут научные исследования, дают базовое и последипломное образование. Политехнические университеты, представляющие собой многоотраслевые региональные вузы, ориентируются, в основном, на прикладные исследования. Благодаря принятию концепции национальной инновационной системы как основного элемента политики в сфере науки и технологии, были укреплены другие организации, занимающиеся исследовательской деятельностью, в результате чего произошло увеличение количества предприятий, в основе деятельности которых лежали инновации и ноу-хау. На базе создающейся инновационной инфраструктуры решается одна из основных целей социальной политики Финляндии – гарантия качественного и доступного для всех образования, что, в свою очередь, ускоряет инновационное развитие страны. Важным аспектом в последние годы и одним из ведущих направлений научной политики Финляндии остается интернационализация исследовательской и инновационной деятельности. Инновационная система Финляндии включает большое количество организаций, где технопарки (STP) и бизнес инкубаторы (BICs), являются двигателями инновационного развития. Финские технопарки собрали лучший мировой опыт, и в основе каждого из них находятся университеты. Они производят научные кадры, которые являются носителями необходимых идей, и которые способны наиболее успешно создать этот инновационный продукт. Для университета это дополнительный источник финансирования и развития, а для технопарка – упрощение подбора и внедрения нового сотрудника, сохранение кадров и повышение их квалификации.

Примерно две трети технопарков Финляндии принадлежит компании «Технополис». Учредителем «Технополиса» как компании, изначально

были государственные и муниципальные власти, более 70% «Технополиса» изначально принадлежало государству. Постепенно произошло замещение этого капитала, и в настоящее время «Технополис» - частная компания, которая участвует в IPO и т.п. Это тоже показательно, что, если государство объявляет своей задачей внедрение инноваций в экономику, то оно берет на себя организацию и расходы стартового этапа.

Не менее впечатляющи успехи Южной Кореи, добившейся этого путем формирования собственной инновационной системы, в которой частные компании и финансируемые правительством научно-исследовательские институты играют решающую роль, внося значимый вклад в экономическое развитие страны. Сегодня в Южной Корее многие университеты отошли от своих традиционных функций получать только знания. Большинство из них занимаются вопросами коммерциализации, интенсивно развивая инновационный бизнес. В данной сфере также начали проявлять активность и многие исследовательские институты. Развитие этих процессов вызвало интерес и у различных финансовых организаций и консалтинговых компаний, подключившихся к процессам коммерциализации результатов НИОКР.

В результате в Южной Корее постоянно увеличиваются как расходы на науку, так и доля их от ВВП. К примеру, в 2004 году они составили 2,64% от ВВП, что было выше, чем во многих развитых странах. При этом доля государственного сектора составила 24,5% от общего объема. Расходы частного сектора и иностранных инвестиций – 75,1% и 0,4% соответственно. Доля внешнего источника средств, направленных в Южную Корею на НИОКР, находится на очень низком уровне (0,4%), что значительно ниже, чем у Франции (7,2%), Великобритании (20,5%), имеющих аналогичные размеры доходов на научно-исследовательскую деятельность [5].

Таким образом, развитие и практическое воплощение наукоемких технологий является важнейшим фактором, которые определяет место любого государства в системе современной глобальной конкуренции. Для Российской Федерации, которая располагает большим техническим потенциалом и не обладает достаточной сырьевой базой, также стратегически важным становится перевод национальной экономики в режим интенсивного инновационного развития в рамках экономической модели. Главным и наиболее эффективным механизмом такого перевода должна стать национальная инновационная система. Для того, чтобы совершить необходимый рывок, Россия может избрать один из двух путей: создать

свою собственную оригинальную модель инновационной системы, добившись интеллектуализации общественного производства и предприняв для этого неимоверные по нынешней обстановке усилия; органично перенести национальную инновационную систему в мировую инновационную систему, сохранив за собой определенные приоритетные направления инновационной деятельности [6].

Список литературы

1. Инновационные процессы в российской экономике. Коллективная монография / под ред. Веселовского М.Я., Кировой И.В. М.: Издательство «Научный консультант», 2016. 327 с.
2. Дудин М.Н. Лясников Н.В., Похвошев В.А., Толмачев О.М. Формирование устойчивости предпринимательских структур в условиях трансформации конкурентной среды. Монография / под ред. В.С. Балабанова. М.: Издательство «Элит», 2013. 280 с.
3. Модернизация промышленных предприятий: экономические аспекты и решения. Коллективная монография / под ред. Веселовского М.Я., Кировой И.В. М.: Издательство «Научный консультант», 2016. 328 с.
4. Галлямова Д.Х. Развитие процессов глобализации в современной экономике // Казанский экономический вестник. 2013. № 2. С. 14–19.
5. Фиговский О.Л. Опыт инновационного развития за рубежом // Инженерный вестник Дона. 2012. Т. 23. № 4–2. С. 111
6. Dudin M.N., Lyasnikov N.V. Strategic management of innovation development of Russian business structures through the use of foresight // European journal of natural history. 2012. № 6. P. 30–31.
7. Dudin M.N. Lyasnikov N.V., Egorushkin A.P. Innovative environment forming as the most important condition of implementation of efficient innovations in the industrial entrepreneurship sphere // European Researcher. 2012. Vol. (33), № 11-1. P. 1868–1872.
8. Dudin M.N., Lyasnikov N.V., Horikov Yu.V. Brain factor and its stating role in enterprises' competitive recovery // European Researcher. 2013. Vol. (38), № 1-1. P. 15–19.
9. Freeman C. The economics of industrial innovation. Routledge, 2005
10. Hirooka M. Innovation Dynamism and Economic Growth. A Nonlinear Perspective. — Chettenham, UK — Northampton, MA, USA, «Edward Elgar», 2006. 426 p.

WORLD EXPERIENCE OF INNOVATION DEVELOPMENT OF ECONOMY

Annotation. *The transition to an innovation-based, which is currently defined as a key task for the Russian Federation, is possible only if an effective and dynamic development of the industry, determining the scientific and technical progress. The article examines the experience of the USA, Finland and South Korea in innovative modernization of the economy, are indicators of research intensity in the individual countries of the world, the tendencies of high-tech capital goods imports from developing countries.*

Keywords: *innovation development of economy, modernization, deindustrializatsiya, R & D, research intensity, national innovation system.*

References

1. Innovation processes in the Russian economy. Collective monograph / Ed. Veselovsky M.J., Kirov I.V. / - M.: Publishing house «scientific consultant», 2016 - 327 p.
2. Dudin M.N., Lyasnikov N.V., Pohvoshev V.A., Tolmachev O.M. Building resilience to business organizations in the transformation of the competitive environment. Monografija / Pod red. V.S. Balabanova. Moscow: Publishing House «Elite», 2013. 280 p.
3. Modernization of industrial enterprises: economic aspects and solutions. Collective monograph / Ed. Veselovsky MJ, Kirov IV / - M.: Publishing house «scientific consultant», 2016 - 328 p.
4. Galljamova D.H. The development of the processes of globalization in the modern economy // Economic Bulletin Kazan. 2013. № 2. P. 14-19.
5. Figovskij O.L. Experience innovative development abroad // Journal of Engineering Don. , 2012. Vol. T. 23. № 4-2. P. 111.
6. Dudin M.N., Lyasnikov N.V. Strategic management of innovation development of Russian business structures through the use of foresight // European journal of natural history. 2012. № 6, P. 30–31.
7. Dudin M.N. Lyasnikov N.V., Egorushkin A.P. Innovative environment forming as the most important condition of implementation of efficient innovations in the industrial entrepreneurship sphere // European Researcher. 2012. Vol. (33), № 11-1, P. 1868–1872.
8. Dudin M.N., Lyasnikov N.V., Horikov Yu.V. Brain factor and its stating rolle in enterprises' competitive recovery // European Researcher. 2013. Vol. (38), № 1-1, P. 15–19.
9. Freeman C. The economics of industrial innovation. — Routledge, 2005.
10. Hirooka M. Innovation Dynamism and Economic Growth. A Nonlinear Perspective. — Chettenham, UK — Northampton, MA, USA, «Edward Elgar», 2006. — p. 426.

A. S. Senin,
Doctor of Economics, Professor,
Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration
Prospekt Vernadskogo, 82, Moskva city, 119571
senin@anx.ru

УДК 338

Е. В. Кондратенко ¹, А. Б. Чернышева ²

РОЛЬ КОММУНИКАТИВНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В СИСТЕМЕ ИННОВАЦИОННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ РОССИЙСКИХ КОМПАНИЙ

***Аннотация.** В данной статье раскрываются особенности коммуникативных компетенций в системе управления персоналом российских компаний. В статье показана роль внутренних коммуникаций в компании, применение термина «компетенция», содержание коммуникативной компетентности персонала. Определены области производственной практики, где необходима коммуникативная компетентность коммуникативного лидера-руководителя, выделен ряд блоков, диагностирующих владение теоретической, тактической и практической базами коммуникации.*

Ключевые слова: *общение, коммуникации, компетентность, персонал, менеджер.*

В своем реальном функционировании система управления предстает в совокупности многообразных действий, выполняемых большим или меньшим количеством людей, объединенных общими интересами и единой целью. Так как по определению, управление возникает и осуществляется только тогда и только там, когда и где несколько или множество людей осуществляют совместные действия для достижения единой определенной цели.

Внутренние коммуникации – это инструмент, который позволяет компаниям эффективно использовать интеллектуальные и творческие способности сотрудников для создания дополнительных ценностей и получения максимального результата. Их роль состоит в том, чтобы связывать между собой различные фрагменты информации, показывать всю систему взаимосвязей и помогать сотрудникам компании выполнять свои обязанности наиболее эффективно.

¹ **Кондратенко Елена Владиславовна**, НП ВПО «Институт международных социально-гуманитарных связей» (г. Москва, ул. Антонова-Овсеенко, д. 6, стр. 1); <http://www.imsgs.ru>

² **Чернышева Алла Борисовна**, НП ВПО «Институт международных социально-гуманитарных связей» (г. Москва, ул. Антонова-Овсеенко, д. 6, стр. 1); <http://www.imsgs.ru>

Согласно М.Х. Мескону, коммуникация – это процесс обмена информацией между двумя или более людьми. Поскольку организация представляет собой структурированный тип отношений между людьми, то обеспечение эффективного функционирования организации в значительной степени зависит от качества коммуникаций¹. Это очевидно, так как если коммуникации между людьми не будут эффективными, люди просто не смогут договориться об общей цели. Информация в процессе коммуникации передается не только для того, чтобы могли приниматься своевременные и взвешенные решения, согласующиеся со стратегическими целями, но также и для того, чтобы решения могли выполняться. Если руководство организации сможет организовать движение информации в структуре от себя до подчиненных, то шансы на успех есть. А до тех пор, пока сотрудники не понимают целей и задач организации, не понимают своих прямых обязанностей и не полностью включены в рабочие процессы организации, они не могут хорошо работать и быть достаточно мотивированными.

Хорошо отлаженная система внутренних коммуникаций делает компанию более управляемой, а значит, сокращает затраты. Речь идет о затратах, которые зачастую сложно посчитать: сокращение срока адаптации новых сотрудников и выход их на «самоокупаемость», уменьшение сопротивления изменениям, сокращение эскалации принятых решений. Эффективно работающая система коммуникаций позволяет установить прозрачность во взаимоотношениях между менеджментом компании, транспируемыми целями организации и специалистами, в том числе работающими с клиентами. Как следствие – высокая управляемость компании, чуткое реагирование на изменение ситуации на рынке, более высокое качество обслуживания клиентов, повышение мотивации персонала, вовлеченность в управление организацией. С построением системы внутренних коммуникаций создается единая система ценностей, единый язык и стандарты работы, что особенно важно для крупных компаний, особенно – для тех, кто имеет большую филиальную сеть.

Поэтому любая организация просто обязана выделять внутренние коммуникации в самостоятельный вид деятельности².

¹ Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента / пер. с англ. М., 1997.

² Базарова Г., Хмеленко А. Коммуникации в управлении персоналом // Управление персоналом/ www.marketing-magazine.ru, 2010. - Май-июнь. – С.36-40.

В современных социально-экономических условиях, существенно изменился характер взаимоотношений, как внутри самих организаций, так и организации с внешней средой. Наблюдается тенденция к возрастанию нагрузки на человеческие ресурсы, к интенсивности и усложнению межчеловеческих коммуникаций как непосредственных, так опосредованных разнообразными техническими средствами, повышаются требования к коммуникативной компетентности отдельных индивидов и целых профессиональных групп. Основным механизмом, способным устранить разрыв между требованиями рынка и потенциалом организации, является развитие коммуникативных умений и навыков персонала компании. Одним из ключевых моментов является проблема профессиональной подготовленности управленческого состава организации и первоочередной задачей является развитие коммуникативной компетентности данной категории сотрудников.

Термин «компетенция» имеет профессионально-технологическое назначение.

Его употребляют, когда говорят о навыках деятельности, определенных умениях, а также о совокупности функциональных полномочий, прав и обязанностей, (предоставленных законом, уставом или иным актом конкретному органу или должностному лицу).

Содержание компетентности включает в себя, в первую очередь, знания, умения и навыки, обеспечивающие рациональное адекватное отражение объективной реальности. В степени достаточности этих знаний, умений и навыков для конкретного социального субъекта как раз и выражается его компетентность, в том числе коммуникативная.

Компетентность воплощает в себе совокупность способов «рационализации» деятельности субъектов с целью достижения на коммуникативной основе упорядочения (согласия) их взаимоотношений с существующими условиями функционирования и развития социальных систем. Компетентность коммуникативна по своей природе. Тем самым оказывается, что коммуникативная природа компетентности отчетливо проявляется и в процессе социального управления.

Коммуникативная компетенция предполагает способности осуществлять общение посредством языка, то есть передавать мысли и обмениваться ими в различных ситуациях в процессе взаимодействия с другими участниками общения, правильно используя систему языковых и речевых норм и выбирая коммуникативное поведение, адекватное аутентичной ситуации общения. Сюда относят также владение техникой постановки вопросов и ответов на них. Коммуникативная компетентность не является

личностной характеристикой человека; ее сформированность проявляется в процессе профессионального общения. Руководители предприятий и специалисты все чаще используют коммуникацию в деловом партнерстве¹. Говоря о понятии «коммуникативная компетентность», стоит остановиться на способностях и умениях, которые оно включает (рис. 1).



Рис. 1. Содержание коммуникативной компетентности персонала²

¹ Панфилова А.П. Игротехнический менеджмент. СПб.: ИВЭСЭП, «Знание», 2003. 536с.

² Шарков Ф.И. Основы теории коммуникации. М.: Изд. дом «Социальные отношения»; Перспектива, 2002. 246 с.

Коммуникативная компетентность персонала начала приобретать особенно важную роль в условиях экономики знаний, а для руководителя организации владение коммуникативной компетентностью в условиях экономики знаний стало недостаточным для его профессиональной деятельности. Если руководитель хочет достигнуть высоких результатов для своей организации он должен взять на себя обязанность соответствовать роли «коммуникативного лидера», т.е. личности, которая обладает определенными индивидуальными свойствами и характеристиками (коммуникабельностью, харизмой и др.), обеспечивающими ее постоянное высокое умение выбрать схему подачи и передачи информации в конкретной производственной ситуации и адекватно воспринимать информацию различного вида.

Г. Бакирова делает акцент на таких областях производственной практики, где коммуникативная компетентность руководителя безусловна (рис. 2).



Рис. 2. Области производственной практики, где необходима коммуникативная компетентность коммуникативного лидера-руководителя ¹

¹ Бакирова Г.Х. Тренинг управления персоналом. СПб.: Речь, 2004. 400 с.

Во-первых, при приеме на работу, ведь для достижения целей этого направления деятельности руководителя нужно как минимум проинформировать потенциального работника о предприятии, а именно: о его местоположении, размерах, производственных возможностях, конкуренции, финансовом положении, о внутренней политике, об организационной структуре, о той должности, на которую отбирают работника, о его перспективах и т.д.

В то же время нужно узнать как можно больше о претенденте, чтобы установить, в какой мере он соответствует требованиям на вакантную должность.

Во-вторых, коммуникативная компетентность руководителя очень важна при адаптации персонала. В этом случае цель руководителя – сформировать у работника чувство уверенности, ощущение организации как своей, не чужой. Для этого: «новичка» знакомят с коллегами, с менеджерами и подчиненными; объясняют политику и философию организации; сообщают о процедурах, условиях работы, режиме работы; показывают основные подразделения, помещения и т.п.

Если перечисленные задачи выполняются недостаточно хорошо, «новичок» может очень скоро уволиться, а это становится проблемой, если он является квалифицированным и необходимым для организации сотрудником. В-третьих, коммуникативная компетентность руководителя является необходимым условием при распределении информации внутри организации. Для выполнения работы персоналу организации нужна: своевременная, неискаженная, надежная информация, которая обычно передается в процессе коммуникации по одному из возможных каналов. Кроме этого, работник нуждается в информации о своей роли в организации, о том, как он справляется с заданиями. И наконец, индивидуальная оценка персонала тоже область, где без коммуникативной компетентности не обойтись, так как это одно из важных направлений в управлении человеческими ресурсами. Для того чтобы процесс оценки не превратился в возможность лишний раз покриковать работников, важно научить менеджеров делать это грамотно: так, чтобы после беседы у работников мотивация к труду повысилась, а не понизилась. Таким образом, оценка также осуществляется и в процессе коммуникации менеджера с подчиненными. И качество этой коммуникации очень важно для решения многих вопросов, а главное – для формирования мотивации работать лучше и для достижения удовлетворенности трудом у работников.

Коммуникативная компетентность напрямую связана с коммуникативной целью, коммуникативной стратегией и коммуникативной тактикой. Е. Ключев в работе¹ дает трактовку этим понятиям:

- 1) коммуникативная цель – это стратегический результат, на который направлен коммуникативный акт;
- 2) коммуникативная стратегия – это часть коммуникативного поведения или коммуникативного взаимодействия, в которой серия различных вербальных и невербальных средств используется для достижения определенной коммуникативной цели;
- 3) коммуникативная тактика – это совокупность практических ходов в реальном процессе речевого взаимодействия.

Руководитель, используя коммуникативную компетенцию, ставит перед собой стратегическую и тактическую коммуникативные цели, определяя коммуникативную перспективу, т.е. возможность вызвать желаемые последствия в реальности.

Далее руководитель вырабатывает коммуникативную стратегию, включающую знания о своих подчиненных (их особенностей характера, поведения, мотивов, способностей, возможностей и т.д.). Эта стратегия преобразуется в коммуникативную тактику, включающую знание, понимание и осознание способов коммуникации, воздействия на группу подчиненных для достижения целей организации. С ее помощью руководитель оказывает влияние на свой коллектив, обогащая умения и знания подчиненных.

Результат такой коммуникативной тактики может носить положительный или отрицательный характер, поэтому одной из важных целей руководителя является ее оценка, т.е. осознание и анализ влияния данной тактики, использованных способов коммуникации на отдельного подчиненного и на коллектив в целом. Это обогащает коммуникативный опыт руководителя и позволяет использовать или, напротив, избегать конкретную коммуникативную тактику в своей управленческой деятельности.

¹ Ключев Е.В. Речевая коммуникация. Успешность речевого взаимодействия. М.: ООО «Изд-во Символ-Плюс», 2002. 317 с.

Таким образом, в силу того, что значение коммуникативной компетентности в условиях экономики знаний является необходимым и обязательным условием, встает вопрос о ее оценке. Сегодня существует достаточное количество различных методик, которые в той или иной мере диагностируют коммуникабельность, коммуникативные навыки, коммуникативные тактики и т.п. Однако все эти методики целесообразно свести к единому мониторингу, который будет включать в себя ряд блоков, диагностирующих владение теоретической, тактической и практической базами коммуникации (рис. 3).

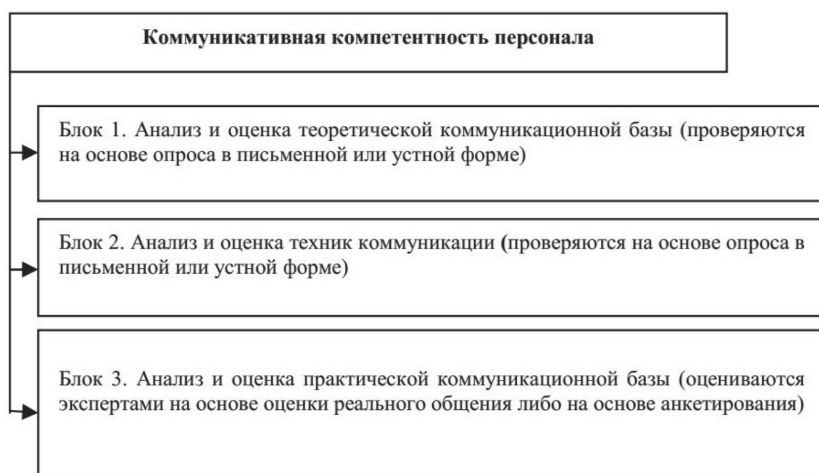


Рис. 3. Анализ и оценка коммуникативной компетентности персонала ¹

¹ Ковалева В.И. Роль коммуникативной компетентности личности в условиях экономики знаний // Науково-технічний збірник. 2012. № 102. С. 392–312.

В первом блоке «Анализ и оценка теоретической коммуникационной базы» целесообразно анализировать и оценивать:

- особенности вербального и невербального поведения в процессе коммуникации;
- типы взаимодействия в процессе коммуникации; особенности влияния субъективных интересов, психологического состояния человека, его опыта, ожиданий от процесса коммуникации; использование или игнорирование эмоций в коммуникации; структура и функции коммуникативного акта; структура, фазы и задачи ведения диалога и т.д.

Во втором блоке «Анализ и оценка техник коммуникации» необходимо анализировать и оценивать: активное и пассивное слушание;

- технику синхронизации, то есть учета состояния и поведения собеседника; различные стратегии ведения диалога; технику снятия разногласий собеседников (объяснить смысл, описать правила и условия применения, дать образец); техники снятия эмоционального напряжения;
- технику вопроса; технику интерпретации; технику паузы; технику поэтапного согласия и т.д.

В третий блок «Анализ и оценка практической коммуникационной базы» стоит включить анализ и оценку: умений взять на себя инициативу начала диалога и его ведения; умение понять психологические особенности собеседника, определить конгруэнтность его поведения, его желание или нежелание продолжать разговор, его способность (готовность) изменить свою позицию и т.п.; при наличии или возникновении эмоционального напряжения, мешающего диалогу, – умение выровнять его без снижения темпа и эффективности ведения разговора; при убеждении человека – умение выяснить его позицию и отношение к теме, цели, обстоятельствам и прочим аспектам разговора; умение дать собеседнику обратную связь по всем аспектам разговора; умение скорректировать поведение собеседника; умение достигать запланированной цели диалога; умение выступить в роли арбитра между конфликтующими сторонами; умение понять их требования; умение найти конструктивную линию взаимодействия всех сторон; умение управлять ходом диалога и закончить его в нужный момент и др.

Затронем тему реализации компетентностного подхода в обучении персонала, а именно молодых специалистов ОАО «УАЗ».

Статус молодого специалиста в ОАО «УАЗ» имеет выпускник вуза, который не имел опыта работы до ОАО «УАЗ». Система высшего образования дает фундаментальные знания, которые необходимы любому специалисту. Этим знаниям на рабочем месте уже никто учить не будет. В каждой организации есть своя специфика работы, и именно это следует учитывать в системе обучения, не отрицая при этом фундаментальные знания высшего образования.

У нового сотрудника, только пришедшего на работу в компанию, возникают вопросы: какие правила в этой компании, что делать и как развиваться, чтобы стать успешнее и сделать карьеру. Для решения этих вопросов в ОАО «УАЗ» разрабатывается новая трехэтапная программа обучения молодых специалистов. Этапы программы обучения выглядят следующим образом: вводный тренинг для новых сотрудников, профессиональная адаптация молодых специалистов, обучение на основе модели компетенций – программа развития soft skills.

Первая ступень – прохождение вводного тренинга для новых сотрудников.

В литературе такие тренинги часто называют welcome-тренинги, от английского слова «добро пожаловать». Тренинг для новых сотрудников помогает решить следующие вопросы: дать максимум информации за короткое время, сформировать у новичка положительное мнение о компании (тем самым повысить их лояльность к компании), предотвратить возможное разочарование в компании за счет ответа на все возникающие вопросы, а также дать представление об основных нормах и традициях компании, то есть о корпоративной культуре. Важной функцией является обеспечение психологического комфорта на первом этапе для новых сотрудников в компании. Этот тренинг сотрудники проходят в первые 1,5–2 месяца работы. За этот период новичок не успевает, как правило, получить всю информацию о компании, и ему будет интересно на этом тренинге.

Вторая ступень – профессиональная адаптация. Длительность этого этапа – 1 год (или более, если квалификационная комиссия примет решение о необходимости продолжения периода адаптации молодого специалиста).

На этот период за новичком закрепляется опытный наставник.

Третья ступень – программа развития навыков soft skills или обучение на основе существующей в организации модели компетенций.

Третий этап – это обучение молодых специалистов в течение полугода (без отрыва от работы) по программе развития навыков soft skills. Soft skills – это базовые навыки руководителей и специалистов.

Программа обучения разрабатывается на основании модели компетенций компании. На основании этой модели компетенций «Северсталь-авто» предлагается пример программы обучения молодых специалистов. В нее входят следующие тренинги: управление конфликтами, лидерство в организации, постановка целей и делегирование полномочий, эффективная презентация, саморазвитие менеджера, анализ управленческой информации и принятие решений, управление временем и самоорганизация, эффективные коммуникации, руководство и контроль. Это 25 тренинг-дней по 4 часа, то есть молодой специалист будет проходить один 16-ти часовой или два 8-ти часовых тренингов в месяц.

Положительным моментом этой программы обучения является то, что тренер помимо роли ведущего выполняет еще и функцию супервизора – в течение программы составляет оценочный профиль компетенций каждого участника группы. Эта информация может быть использована впоследствии руководителем молодого специалиста для принятия кадровых решений.

К другим задачам, которые можно реализовать при помощи этого тренинга, можно отнести: привлечение в компанию перспективных кандидатов, ориентированных на развитие; создание условий для «лояльного» отношения к компании; демонстрация элементов корпоративной культуры компании.

Реализовать поставленные перед предприятием задачи было бы невозможно без реализации задач молодых специалистов. Молодые специалисты получают от этого тренинга:

1. Информацию о базовых компетенциях, необходимых для профессионального роста и развития.
2. Знакомство с компанией: миссией, стратегией, корпоративной культурой.
3. Позитивный опыт работы в «тренинговых группах», активное общение с «коллегами», специалистами в различных сферах профессиональной деятельности.
4. Сертификаты о прохождении тренингов.

Таким образом, реализация трехэтапной программы развития молодых специалистов позволит охватить все виды адаптации: организационный, психологический и профессиональный. Молодой специалист будет активно участвовать в корпоративном обучении, в ходе которого от него можно будет получать обратную связь. Полученная информация поможет совершенствовать работу с этой категорией работников.

Содержание коммуникативной компетентности в системе управления персоналом российских компаний зависит от профессиональной ориентации. Прежде всего, речь идет о знании менеджеров по персоналу состояния дел в сфере общественного престижа, имиджа предприятия. Это знание во многом связано не только с целенаправленной деятельностью по формированию имиджа, но и с историей предприятия, а также стажем работы на нем управленца. Патриархальные управленцы в большей степени уверены в том, что хорошо знают имидж, насколько высок престиж своего предприятия. В то же время среди рациональных бюрократов и управленцев-менеджеров нет ни одного, кто не информирован относительно имиджа своего предприятия.

Наиболее приоритетными направлениями повышения эффективности работы современных менеджеров по персоналу в условиях трансформирующихся управленческих отношений являются:

1. Адаптация западных технологий к российским условиям. Речь идет о таком освоении этих технологий, когда формируется возможность их наиболее полного воплощения в реальной практике современных российских предприятий. В наиболее полном виде настаивают на данном направлении повышения управленческой компетентности менеджеров в современной России рациональные бюрократы. Они полагают несколько чаще других групп управленцев, что нормативно западные технологии управления не вписываются в современный российский менеджмент.
2. Преодоление непрофессионализма, повышение уровня управленческого мастерства и компетентности менеджеров. Данное направление, на наш взгляд, предполагает в первую очередь формирование и развитие системы профессиональной подготовки и переподготовки управленцев. Особенно часто в таком направлении нуждаются управленцы-менеджеры, а не патриархальные управленцы и рациональные бюрократы. Поэтому они и настаивают в большей степени на необходимости создания особой системы профессионального образования менеджеров за счет предприятий.
3. Повышение уровня информированности о коллективе, предприятии, организации. Речь идет о становлении системы более быстрого, в сжатые сроки включения управленца в жизнедеятельность сотрудников, понимание миссии организации. Безусловно, здесь многое зависит от самого менеджера, его коммуникабельности,

умений и навыков оперативно включиться в систему общественных связей и коммуникаций. На необходимость создания условий быстрого включения в коллектив особо настаивают также управленцы-менеджеры.

4. Повышение перспектив роста, дальнейшего неуклонного развития предприятия. На необходимость данного направления в большей степени сориентированы управленцы патриархального типа. Они в большей мере ощущают потребность в такого рода направлении повышения эффективности.
5. Примерно в равной мере и в основном управленцы-менеджеры усматривают в качестве существенных направлений повышения результативности работы управленцев преодоление субъективности в оценке их деятельности и обеспечения интересов подчиненных со стороны вышестоящих руководителей.
6. Патриархальные управленцы в большей степени настроены на разрушение старых схем управленческой деятельности. Рациональные бюрократы с таким направлением совершенствования управленческой компетентности менеджеров не согласны, сомневается и большинство управленцев-менеджеров.
7. Повышение материальной заинтересованности менеджеров в более успешном труде и более достойная зарплата оказались не столь значимыми в целом для управленцев. К примеру, его вообще не стали выделять рациональные бюрократы и управленцы-менеджеры. Только патриархальные управленцы уверены в необходимости изменить в лучшую сторону повышение доходов.
8. Рациональных бюрократов в большей мере не устраивает государственная система поддержки профессионализации менеджмента. Патриархальные бюрократы вообще полагают чаще, что менеджеры не нужны в России. Главной причиной считается на рынке образовательных услуг потребности в менеджерских специальностях, нежелании работодателей предоставлять будущим менеджерам места для производственной практики. Поэтому сегодня складывается потребность в развитии процесса профессионализации российского менеджмента во всех его проявлениях, начиная от определения управленческих качеств у будущих менеджеров, и завершая системой развития у них полученных профессиональных знаний и навыков .

Список литературы

1. Boyatzis R. The Competent Manager: A Model for Effective Performance. New York: John Wiley & Sons, 1982. 308 p.
2. Dominique S Rychen, Laura H Salganik Key Competencies for a Successful Life and Well-Functioning Society. Toronto : Hogrefe Publishing, 2003. 218 p.
3. Базарова Г., Хмеленко А. Коммуникации в управлении персоналом // Управление персоналом. 2010. Май-июнь. С. 36–40. / www.marketing-magazine.ru
4. Бакирова Г.Х. Тренинг управления персоналом. СПб.: Речь, 2004. 400 с.
5. Брюханов А.В. Коммуникативная компетентность менеджера и трансформации управленческих отношений в современной России: актуальность социологической проблематизации // Вестник Челябинского государственного университета. Философия. Социология. Культурология. Вып. 2. № 14 (92). 2007. С. 173–180.
6. Жилина А.И. Эталонная модель профессиональной компетентности менеджера (руководителя). Книга 3. СПб.: ИОВ РАО, 2002. 228 с.
7. Инновационные процессы в российской экономике. Коллективная монография / под ред. Веселовского М.Я., Кировой И.В. М.: Издательство «Научный консультант», 2016. 327 с.
8. Ключев Е.В. Речевая коммуникация. Успешность речевого взаимодействия. М.: ООО «Изд-во Символ-Плюс», 2002. 317 с.
9. Ковалева В.И. Роль коммуникативной компетентности личности в условиях экономики знаний // Научно-технічний збірник. 2012. № 102. С. 392–312.
10. Лайл М. Спенсер-мл. и Сайн М. Спенсер. Компетенции на работе: пер. с англ. М.: НРРО, 2005. 384 с.
11. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: пер. с англ. М., 1997.
12. Модернизация промышленных предприятий: экономические аспекты и решения. Коллективная монография / под ред. Веселовского М.Я., Кировой И.В. М.: Издательство «Научный консультант», 2016. 328 с.
13. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация. М.: Когито-Центр, 2002. 396 с.
14. Дудин М.Н., Евдокимова С.Ш., Лясников Н.В. Устойчивое социально-экономическое развитие как основа геополитической стабильности национальной экономики // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2014. № 3(19). С. 80–84.

15. Dudin M.N., Ljasnikov N.V., Pankov S.V., Sepiashvili E.N. Innovation Foresight as a Tool of Competitive Development of Business Entities // World Applied Sciences Journal. 2013. Vol. 26, № 8. P. 1086–1089.
16. Dudin M.N., Ljasnikov N.V., Kuznecov A.V., Fedorova I.Ju. Innovative transformation and transformational potential of socio-economic systems // Middle East Journal of Scientific Research. 2013. Vol. 17, № 10. P. 1434–1437.

THE ROLE OF COMMUNICATIVE COMPETENCE IN THE SYSTEM OF PERSONNEL MANAGEMENT IN RUSSIAN COMPANIES

Annotation. *This article describes the features of communicative competence in the system of personnel management of Russian companies. The article shows the role of internal communications in the company, the use of the term «competence», the content of the communicative competence of personnel. Identified areas of industrial practice, where necessary communicative competence communicative leader-leader is allocated a number of blocks of diagnosing the possession of theoretical, tactical and practical bases of communication.*

Keywords: *communication, communication, competence, personnel Manager.*

E. V. Kondratenko,
Institut Mezhdunarodnyh Social'no-Gumanitarnyh Svjazej
<http://www.imsgs.ru>

A. B. Chernysheva,
Institut Mezhdunarodnyh Social'no-Gumanitarnyh Svjazej
<http://www.imsgs.ru>

УДК 338

Н. А. Макашова¹

НЕОСЯЗАЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ КАК ИНСТРУМЕНТ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ КОМПАНИЕЙ: ОСОБЕННОСТИ ГУДВИЛЛА

Аннотация. Тенденции развития компаний за последние десятилетия показывают, что наряду с современной материально-технической базой на результаты их деятельности оказывают существенное влияние и неосязаемые компетенции предприятий — так называемый гудвилл.

Статья посвящена вопросам управления гудвиллом на предприятиях. В данной статье представлены элементы, составляющие гудвилл, представлено значение гудвилла. В статье представлены методы оценки гудвилла трудового потенциала предприятия.

Ключевые слова: гудвилл, деловая репутация, управление, кадровый потенциал.

Стратегический финансовый директор помимо представлений о том, как те или иные решения влияют на стоимость компании, должен оценивать ценность компании не только в материальных, но и нематериальных активах. Одним из важнейших нематериальных активов является деловая репутация компании, или «гудвилл».

Однозначного эквивалента английского слова «goodwill» российская практика деловой коммуникации пока не выработала. Большинство специалистов предпочитает ограничиваться абстрактным сочетанием «деловая репутация». Согласно стандартам российского бухгалтерского учета, положительную деловую репутацию следует рассматривать как надбавку к цене, уплачиваемую покупателем в ожидании будущих экономических выгод в связи с приобретенными неидентифицируемыми активами, и учитывать в качестве отдельного инвентарного объекта. При этом приобретенная дело-

¹ Макашова Н. А., аспирант, АНО ВПО «Российская Академия предпринимательства», Россия (105005, г. Москва, ул. Радио, д. 14); sanchello777@bk.ru

вая репутация амортизируется в течение двадцати лет (но не более срока деятельности организации).

«Гудвилл», что означает хорошее имя предприятия, его деловая репутация, взаимоотношения с клиентами, уровень подготовки персонала является важной составляющей стоимости предприятия. Гудвилл является вполне осязаемой величиной, имеющей реальную стоимость в балансе предприятия. Являясь нематериальным активом, стоимость гудвилла устанавливается собственниками исходя из их субъективной оценки.

Гудвилл - это совокупность таких факторов, как деловая репутация, известность, надежность, доброе имя фирмы (бренд), узнаваемость торговой марки, деловые связи, выгодность местоположения, опыт руководителей и прочих, не идентифицируемых отдельно от фирмы, которая позволяет сделать заключение о будущем превышении прибыльности данной фирмы по сравнению со средней прибыльностью аналогичных фирм.

Факторами, влияющими на деловую репутацию или гудвилл являются: высокая кредитоспособность, эффективность деятельности, компетентное руководство, культура обслуживания, отличные кадры.

Представляется целесообразным назвать наиболее часто упоминаемые элементы, составляющие гудвилл. К ним обычно относят:

- высокий профессионализм команды менеджеров;
- отличные отношения в трудовом коллективе;
- существование стоящих тренинговых программ для персонала;
- клиенту (прочные связи с клиентами и контрагентами);
- хорошие связи с административными органами (административный ресурс);
- удачность места расположения бизнеса;
- знание новых технологий;
- наличие прав на товарные знаки, созданные бренды;
- деловую репутацию и проч.

Гудвилл оказывает существенное влияние на деятельность предприятий. Значение положительного гудвилла (имиджа) состоит в следующем:

- усиливает конкурентные преимущества;
- увеличивает стоимость компании;
- способствует долгосрочному развитию компании;
- обеспечивает привлекательность компании при наборе персонала;
- повышает объемы сбыта продукции;

- способствует лояльности покупателей при выборе товаров и узнаваемости продукции предприятия;
- увеличивает рентабельность и прибыльность предприятия¹.

Влияние гудвилла на деятельность компании может быть оценено по двум уровням по приведенным на рис. 1 направлениям.

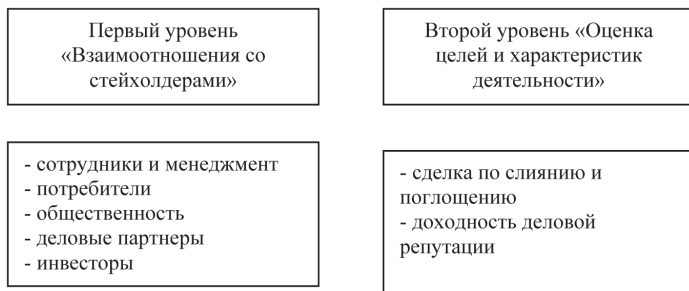


Рис. 1. Влияние гудвилла на деятельность компании

Первый уровень влияния гудвилла представлен взаимоотношениями со стейкхолдерами. Стейкхолдеры заинтересованы в положительном гудвилле компании, с которой их связывают деловые отношения. Сотрудники и менеджмент становятся более мотивированными и удовлетворенными работой в компании, имеющей хорошую деловую репутацию. Потенциальные сотрудники стремятся к получению работы в данной компании. Потребители склонны выбирать продукцию предприятия, зарекомендовавшего себя на рынке. Положительная деловая репутация обеспечивает доверие и сотрудничество партнеров. Инвесторы готовы вкладывать финансовые средства в такую компанию, что обеспечит дополнительный инвестиционный доход по сравнению со среднеотраслевым. Компании, имеющие положительную деловую репутацию, как правило, открыты для общественности, некоторые из них ведут благотворительную деятельность.

¹ Титов С.А. Стратегия формирования и методы оценки имиджа предпринимательской структуры: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Сергей Александрович Титов. СПб., 2004. 160 с.

Второй уровень влияния гудвилла – это оценка целей и характеристик деятельности компании. С точки зрения бухгалтерского учета, положительный гудвилл увеличивает активы приобретающей компании при сделке слияния-поглощения. Положительная деловая репутация повышает доходность компании, увеличивая объем продаж, привлекая новых инвесторов, обеспечивая более доверительные отношения с поставщиками на более выгодных условиях и пр.

Воздействие гудвилла (положительной деловой репутации) на деятельность компаний ведет к увеличению их стоимости и повышает благосостояние акционеров (собственников), что соответствует концепции управления стоимостью.

Как известно, гудвилл – это совокупность неотделимых нематериальных преимуществ предприятия, способных приносить ему экстраординарную прибыль и выступать в качестве ресурсов, используемых в финансово-хозяйственной деятельности. В настоящее время неотделимые нематериальные преимущества, к которым, в частности, относятся человеческий капитал компании, деловая репутация как работников, так и компании в целом, не отражаются в финансовом учете предприятия, но при этом служат реальным источником прибыли. При продаже бизнеса, при покупке готовой фирмы, при слияниях и поглощениях, да и просто для грамотного управления стоимостью компании необходимо знать, сколько реально стоят неотделимые нематериальные ценности компании.

Вся совокупность нематериальных активов условно может быть разбита на три группы. К первой относятся нематериальные активы, неотделимые от предприятия, такие как: наличие обученного персонала, прогрессивный менеджмент, контракты с выдающимися специалистами. Также к первой группе относятся достижения в области рекламы и продвижения продукции на рынок; деловая репутация компании.

Вторая группа – это нематериальные активы неотделимые от работника предприятия, т.е. его человеческий капитал, к которому относятся образование, здоровье, деловая репутация и профессиональные навыки работника, мотивация к труду и непрерывному образованию, коммерческие способности, талант в области финансовых операций и т.д. к человеческому капиталу работника также относятся ноу-хау, неотделимые от конкретного физического лица. Использование таких ноу-хау обычно требует не только знания, как делать, но и умения выполнить соответствующие операции.

Третья группа – это нематериальные активы отделимые от предприятия, такие как товарные марки, авторские права, изобретения. Любой актив

этой группы может быть оценен и поставлен на баланс, остальные нематериальные неотделимые активы (1 и 2 группы) и формируют гудвилл.

Гудвилл имеет значение не только для компаний-гигантов, имеющих выход на фондовый рынок, но также и для малых предприятий, которые согласно различным исследованиям как западных, так и отечественных ученых в большей степени и формируют бизнес-среду¹.

С помощью различных компонентов гудвилла предприятие может существенно улучшить свои конкурентные позиции, например:

- гудвилл предприятия в качестве работодателя будет способствовать привлечению и удержанию высококвалифицированного персонала;
- гудвилл продукции необходим для удержания и увеличения доли рынка, а также при использовании предприятием каких-либо стратегий диверсификации;
- гудвилл предприятия как партнера может быть использован для заключения более выгодных контрактов с поставщиками;
- неосязаемые компетенции предприятий крайне важны для привлечения инвесторов (пример с компаниями – «голубыми фишками»).

Все вышеперечисленное неминуемо отражается на инновационном потенциале организации, что является необходимым условием для функционирования современных производственных предприятий в условиях инновационного развития и обострения конкуренции на внутреннем рынке за счет ожидаемого прихода на него крупных компаний с известными именами².

Рассмотрим цели, которые преследует менеджмент компании при оценке гудвилла:

- осуществление слияния или поглощения (M&A – merger and acquisition). Часто гудвилл составляет существенную часть стоимости бизнеса. Такие предприятия стоят в несколько раз дороже, чем совокупность принадлежащего им имущества. Примером является

¹ Одретч, Д. Значение малых предприятий в придании экономике США динамичного характера/Д. Одретч. URL: http://www.nisse.ru/business/article/article_1481.html?effort=

² Шачнев А.А., Лузгина О.А. Управление компонентами Гудвилла на промышленных предприятиях // Общественные науки. Экономика. 2011. № 2 (18). С. 127–133.

банковская сфера, для которой считается, что при покупке банка возможно, по сравнению со стоимостью собственных капиталов, коррекция оценки его стоимости на 30%. Однако французский банк BNP Paribas приобрел в 2004 году за 600 млн. долл. российский банк «Русский стандарт» с капиталом в 183 млн. долл. Разница отражает стоимость нематериальных активов - гудвилла. Его стоимость составила 60% сделки¹;

- привлекательность инвестирования. Оценка гудвилла – это один из методов освещения ценности компании и, следовательно, привлечения инвесторов;
- управление деловой репутацией. Оценка гудвилла применяется для качественного анализа построения имиджа и репутации компании, их корректировка в соответствии с долгосрочными целями;
- эффективность использования репутации. Гудвилл - это актив, который может влиять на прибыльность компании и являющийся конкурентным преимуществом. Соответственно, оценка гудвилла необходима в отношении анализа эффективности его использования и влияния на уровень доходности;
- оценка текущего состояния деловой репутации способствует принятию грамотных управленческих решений, в том числе, направленных на улучшение деловой репутации. Следовательно, становится возможным определение предпочтений ключевых стейкхолдеров, оказывающих существенное влияние на деятельность компании, и корректировка имиджа (репутации) в соответствии с данными Предпочтениями;
- определение доходности гудвилла. Определение, какая часть прибыли была получена сверх той, которая была бы заработана, если бы предприятие не имело положительного гудвилла².

Оценивая гудвилл компании, необходимо принимать во внимание как количественные, так и качественные его показатели. К количественным показателям относятся:

¹ Валдайцев С.В. Оценка бизнеса. 3-е изд., перераб. и доп. М.: ТК «Велби»; Проспект, 2008. 360 с.

² Емельянов, А.М. Основные этапы эволюции концепций управления стоимостью компаний / А.М. Емельянов, Е.А. Шакина // Электронный журнал «Корпоративные Финансы». 2008. № 4 (8). С. 79–87. <http://www.mirrossii.ru/db/msg/328096>, html

- количество квалифицированных сотрудников;
- время работы на рынке;
- занимаемая доля рынка;
- количество стран присутствия.

Качественные показатели – это показатели, которые невозможно представить в абсолютном выражении, а именно:

- ассортимент продукции;
- качество товаров/ услуг;
- наличие НИОКР, инновационных технологий и проектов;
- условия работы сотрудников;
- наличие фирменного логотипа, легко узнаваемого названия;
- качество и привлекательность рекламных кампаний;
- минимальное отрицательное воздействие на окружающую среду в процессе ведения деятельности.

Обозначенные показатели учитывают интересы ключевых стейкхолдеров компании: работников, покупателей, поставщиков, общественности, инвесторов. Перечень показателей может быть расширен, принимая во внимание особенности деятельности конкретной компании.

Чаще всего в российской практике в состав гудвилла включают только нематериальные активы, неотделимые от производства – репутация компании, достижения в сфере рекламы и публичных отношений, географические преимущества, уровень квалификации персонала, состав клиентской базы. Однако единого мнения по этому поводу пока не существует. Ведь сюда можно включить также индивидуальную квалификацию отдельных специалистов, наличие авторских прав и патентов, торговые марки и фирменные знаки, привлекающие новых клиентов.

На сегодняшний день все российские предприятия можно разделить на три группы: к первой группе относятся те компании, в которых гудвилл еще не определен как фактор, влияющий на прибыль; ко второй – бизнес, где гудвилл уже имеет значительный вес, но не является основной составляющей стоимости; а к третьей группе специалисты относят те предприятия, в которых гудвилл составляет значительную часть общей стоимости компании.

Для руководителей, стремящихся увеличить стоимость своих компаний, использование оценки гудвилла имеет стратегическое значение, особенно если предприятие переходит на отчетность по МСФО.

Стоит понимать, что понятие «гудвилл» – это не замена слов «репутация», «надежность» и т.д. Ни в коем случае нельзя равнять добавленную стоимость с гудвиллом. Необходимо помнить, что понятие «гудвилл» в русском языке появилось недавно и не имеет однозначного синонима. На данный момент оно включает в себя достаточно много определений – как устоявшихся, так и постоянно возникающих, но неизменно определяющих успешный бизнес.

В контексте современного становления российской бизнес-деятельности гудвилл приобретает все больше значение. Руководители предприятий ориентируются на увеличение стоимости своих компаний как на основную стратегическую задачу. Сильный гудвилл может быть важнейшим фактором, генерирующим прибыль. Есть целый ряд видов деятельности, где гудвилл составляет основу цены компании. Так, например, происходит у таких известных компаний, как Montblanc, Rolex, Bentley, Ferrari. В частности, среди российских банков, по данным нашей компании, максимальный гудвилл имеют Сбербанк и Газ-промбанк.

Но в оценке гудвилла существует ряд проблем. Одна из них связана с отсутствием достоверной информации о предприятии, что затрудняет работу оценщиков (оценка, проводимая на основании официальной бухгалтерской отчетности, выдает результат в несколько раз ниже реального), острый недостаток статистических данных о заключаемых сделках купли-продажи готового бизнеса не позволяет проводить какой-либо сравнительный анализ.

В сложившейся ситуации грамотный руководитель должен делать ставку на профессиональные кадры, формировать и совершенствовать систему управления, стремиться повысить качество обслуживания, заключать долгосрочные контракты и формировать базу постоянных клиентов. Ведь фактически деловая репутация не имеет срока давности.

В перспективе число случаев, при которых необходима оценка гудвилла, будет увеличиваться. На основе оценки гудвилла можно оценить эффективность принимаемых управленческих и финансовых решений, приводящих к изменению стоимости предприятия ¹.

Для стоимостной оценки качественных характеристик трудового потенциала предлагается использовать понятие «гудвилл трудового потенциала предприятия».

¹ Шиндина Я. Гудвилл: влияние на итоговую стоимость компании // Бюллетень № 5. «2К Аудит-Деловые консультации/MorisonInternational». 2012. Выпуск № 35. С. 1–5.

В западной практике ценность вложений человеческого капитала в фирму оценивается по статье «гудвилл». Как отмечает Р. Дамари: «величина превышения фактически утраченной цены над балансовой стоимостью имущества, отражает способность компании (настоящую и будущую) приносить доход. Эта величина после завершения сделки учитывается по статье «гудвилл» - либо в балансе фирмы – покупателя (если в качестве покупателя, выступает крупная фирма, которая полностью поглощает более мелкую фирму и включает стоимость активов и объем обязательств и поглощенного предприятия в свой баланс), либо в балансе предприятие вновь создаваемого на базе старого»¹.

Гудвилл (нематериальный актив) определяется как деловая репутация предприятия, а носителями деловой репутации являются работники. Значит, от количественных и качественных характеристик трудового потенциала персонала предприятия будет зависеть и величина его гудвилла. Наибольший интерес представляет стоимостная оценка гудвилла трудового потенциала персонала предприятия как его создателя. Нематериальные активы и трудовой потенциал предприятия тесно взаимосвязаны и зависят от носителей способностей к интеллектуальному, творческому труду, то есть от конкретных работников.

Кадровый потенциал предприятия – это общая характеристика персонала как одного из видов ресурсов, связанная с выполнением возложенных на него функций и достижением целей перспективного развития предприятия.

Категория «кадровый потенциал» рассматривает совокупного работника неотъемлемой частью всех стадий воспроизводственного процесса, как «носителя» общественных потребностей.

Стоимость кадрового потенциала предприятия – совокупная оценочная стоимость всех работников предприятия.

Вопросами стоимостной оценки гудвилла персонала занимаются такие исследователи, как В.В. Аллавердян, Г.Н. Тугускина. В отечественной экономической науке подходы к оценке человеческого капитала далеко не однозначны. Так Аллавердян В.² предлагает методику расчета стоимости

¹ Дамари Р. Финансы и предпринимательство: пер. с англ. Ярославль: Периодика, 1993. 224 с.

² Аллавердян В.В. Оценка стоимости «кадрового потенциала» коммерческого предприятия // Инвестиционный консалтинг [сайт]. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.i-con.ru/publications/marketing/d285/>. Дата обращения: 07.08.2015.

кадрового потенциала коммерческого предприятия. По мнению данного автора, стоимость кадрового потенциала представляет собой совокупную оценочную стоимость всех работников предприятия. При этом оценочная стоимость равна произведению выплачиваемой заработной платы на коэффициент G_{kp} (Гудвилл кадрового потенциала).

$$S = ЗП \cdot G_{kp},$$

где S – оценочная стоимость работника, руб.; $ЗП$ – предполагаемая или выплачиваемая заработная плата работнику, руб.; G_{kp} – Гудвилл кадрового потенциала работника¹.

Гудвилл кадрового потенциала работника - коэффициент, который отображает реальную, рыночную, индивидуальную стоимость работника не как штатную единицу, а как конкретного человека, умеющего выполнять те или иные функции, решать те или иные задачи.

Состав показателей и критериев оценки кадрового потенциала может не совпадать, но возможно существование ряда показателей, которые должны учитывать при оценке кадрового потенциала во всех случаях:

- 1) показатели, характеризующие кадровый потенциал предприятия в целом;
- 2) профессиональный состав кадрового потенциала предприятия.

Гудвилл кадрового потенциала, может оценивать конкурентоспособность персонала, оно может служить показателем качественной оценки кадрового потенциала.

Многих ведущие предприятия, показывают, что формирование высокого качества кадрового потенциала является решающим фактором эффективности производства и конкурентоспособности продукции. Для этого необходимо разрабатывать кадровую стратегию, способствующую достижению целей².

Предприятия будут развиваться и дальше в направлении управление качеством при этом важным фактором в оценке кадрового потенциала будет являться сбалансированность использования ресурсов, чтобы достичь поставленных целей.

¹ Тутускина, Г.Н. Методика оценки человеческого капитала предприятий // Управление персоналом. 2009. № 5. 75. С. 24–25.

² Чижов, Н.А. Персонал предприятия: технология управления и развития : учеб. пособие. М.: Аннил-М, 2003 . 275 с.

Представление о том, какие параметры могут быть учтены при определении Гкп, дано в табл. 1. Так, как отмечает В. Аллавердян, на Гкп влияют и психологический климат в коллективе, и профессиональный уровень работника, и время, необходимое на него (понятно, чем больше требуется времени, тем дороже становится работник).

Таблица 1

Определение гудвилла кадрового потенциала

Параметры	Значение коэффициента		
	отличный	приемлемый	нервная обстановка
Психологический климат сложившийся в коллективе	0,2	0,1	0
Профессиональный уровень работника	высокий	средний	низкий
Значение коэффициента	0,5	0,2	0

Время необходимое на адаптацию работника на новом рабочем месте, мес.	2	1,5	1	0,5
Значение коэффициента для Управленческого персонала	от 1 до 4			
Значение коэффициента для сбытовиков	от 0,5 до 2			
Значение коэффициента для менеджеров и младшего обслуживающего персонала	от 0 до 1			

Примечание. Данные коэффициенты расставляются вручную в зависимости от сложности задач, которые стоят перед каждым конкретным работником.

Отличительной чертой данной методики является учет гудвилла кадрового потенциала работника. Это позволяет более точно определить его стоимостную оценку. Однако в предлагаемых параметрах для расчета оценочной стоимости работника нет инвестиции в персонал, обучение, развитие и т.д.

Г.Н. Тугускина предлагает определять оценочную стоимость работника с помощью гудвилла человеческого капитала работника, который определяется как сумма индексов, учитывающих прибыль предприятия, общие затраты на персонал и профессиональный уровень сотрудников, кроме того, в оценочную стоимость работника включаются инвестиции в человеческий капитал.

Для получения более точного результата Г.Н. Тугускина предлагает в дополнение проведение ее качественной оценки с использованием экспертных методов по следующим критериям:

- профессиональная компетентность;
- интеллектуальный и творческий капитал; способность воспринимать инновации и быть участником нововведений,
- адаптированность к быстро изменяющимся условиям производства;
- владение несколькими специальностями;
- профессиональная мобильность;
- ответственность;
- личностные характеристики;
- результаты работы и достижения;
- удовлетворенность работой¹.

Таким образом, оценочная стоимость работника будет определяться следующим образом:

$$S = ЗП \cdot Г_{кп} + И \cdot t,$$

где S – оценочная стоимость работника, руб.; $ЗП$ – предполагаемая или выплачиваемая заработная плата работнику, руб.; $Г_{кп}$ – гудвилл человеческого капитала работника; $И$ – инвестиции; t – период.

Гудвилл человеческого капитала работника данный автор предлагает определять следующим образом:

$$Г_{чк} = И_{пчк} + И_{счк} + К_{пп},$$

где $И_{пчк}$ – индекс прибыли человеческого капитала; $И_{счк}$ – индекс стоимости человеческого капитала; $К_{пп}$ – коэффициент профессиональной перспективности.

В свою очередь $И_{пчк}$ определяется, как отношение прибыли к эквиваленту полного рабочего времени сотрудника. $И_{счк}$ определяется, как отношение общих расходов на персонал к эквиваленту полного рабочего времени сотрудника. $К_{пп}$ – коэффициент профессиональной пер-

¹ Потуданская В.Ф., Трункина Л.В. Гудвилл трудового потенциала персонала предприятия как фактор повышения его конкурентоспособности // Креативная экономика. 2011. № 6 (54). С. 21–26. <http://old.creativeconomy.ru/articles/4005/>

спективности учитывает данные об образовании кандидата, его стаже, возрасте и вычисляется по формуле:

$$K = O_{y.обр} \cdot (1 + C/4 + B/18),$$

где $O_{y.обр}$ – оценка уровня образования, согласно исследованиям автора, составляет: 0,15 – для лиц, имеющих незаконченное среднее образование; 0,60 – для лиц со средним образованием; 0,75 – для лиц со среднетехническим и незаконченным высшим образованием и 1,00 – для лиц с высшим образованием по специальности; C – стаж работы по специальности. В соответствии с рекомендациями НИИ труда он делится на 4 (в связи с тем, что стаж в 4 раза меньше влияет на результативность труда, чем образование); B – возраст. В соответствии с рекомендациями НИИ труда он делится на 18. При этом за верхний предел возраста для мужчин принимается 55 лет, а для женщин – 50.

Чаще всего гудвилл определяется как деловая репутация предприятия, которая влияет на его стоимость, а значит и на конкурентоспособность. От уровня конкурентоспособности зависят специфика трудового поведения работника, степень развития и реализации его трудового потенциала, устойчивости его положения на предприятии. В целом характеристика уровня конкурентоспособности работников необходима предприятию для оценки перспективы успешной деятельности, определения уровня и направленности инвестирования в трудовые ресурсы, привлечения, отбора, распределения и перераспределения работников и в конечном итоге для повышения конкурентоспособности самого предприятия.

Таким образом, гудвилл трудового потенциала, по нашему мнению, может оценивать такую важную характеристику кадров, как их конкурентоспособность, которая может служить показателем качественной оценки трудового потенциала. В целом для предприятия, характеристика уровня конкурентоспособности работников необходима для оценки перспективы успешной деятельности, определения уровня и направленности инвестирования в трудовые ресурсы, привлечения, отбора, распределения и перераспределения работников и, в конечном итоге, для повышения конкурентоспособности самого предприятия.

Результаты деятельности многих ведущих предприятий и накопленный опыт работы с персоналом показывают, что формирование высокого качества трудового потенциала является решающим фактором эффективности производства и конкурентоспособности продукции.

Таким образом, именно трудовой потенциал должен быть признан ключевым фактором конкурентоспособности, а значит, успеха бизнеса, поэтому

необходимо инвестировать в персонал, наряду с основным и оборотным капиталом. Для этого необходимо разрабатывать кадровую стратегию, способствующую достижению бизнес-целей, оказывающую влияние на принятие управленческих решений и управление переменными для улучшения, в конечном итоге, финансовых показателей деятельности предприятия.

Список литературы

1. Аллавердян В.В. Оценка стоимости «кадрового потенциала» коммерческого предприятия // Инвестиционный консалтинг [сайт]. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.i-con.ru/publications/marketing/d285/>. Дата обращения: 07.08.2015.
2. Валдайцев С.В. Оценка бизнеса. 3-е изд., перераб. и доп. М.: ТК «Велби»; Проспект, 2008. 360 с.
3. Инновационные процессы в российской экономике. Коллективная монография / под ред. Веселовского М.Я., Кировой И.В. М.: Издательство «Научный консультант», 2016. 327 с.
4. Модернизация промышленных предприятий: экономические аспекты и решения. Коллективная монография / под ред. Веселовского М.Я., Кировой И.В. М.: Научный консультант, 2016. 328 с.
5. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. СПб.: Наука, 1999.
6. Емельянов, А.М. Основные этапы эволюции концепций управления стоимостью компаний / А.М. Емельянов, Е.А. Шакина // Электронный журнал «Корпоративные Финансы». 2008. № 4(8). С. 79–87. <http://www.mirrossii.ru/db/msg/328096>, html
7. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: учеб. / под ред. П.В. Шеметова. М.: ИНФРА-М.: Новосибирск: НГАЭиУ, 1999. 312 с.
8. Одретч Д. Значение малых предприятий в придании экономике США динамичного характера/ Д. Одретч. URL: http://www.nisse.ru/business/article/article_1481.html?effort=
9. Потуданская В.Ф., Трункина Л.В. Гудвилл трудового потенциала персонала предприятия как фактор повышения его конкурентоспособности // Креативная экономика. 2011. № 6 (54). С. 21–26. <http://old.creativeconomy.ru/articles/4005/>
10. Титов С.А. Стратегия формирования и методы оценки имиджа предпринимательской структуры: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. СПб., 2004. 160 с.
11. Тугускина Г.Н. Методика оценки человеческого капитала предприятий // Управление персоналом. 2009. № 5. 75. С. 24–25.

12. Дудин М.Н., Евдокимова С.Ш., Лясников Н.В. Устойчивое социально-экономическое развитие как основа геополитической стабильности национальной экономики // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2014. № 3(19). С. 80–84.
13. Фитценц Я. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала: пер. с англ.; под общ. ред. В.И. Ярных. М.: Вершина, 2006.
14. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: Монография / В.Т. Смирнов, И.В. Сошников, В.И. Романчин, И.В. Скоблякова. под ред. В.Т. Смирнова М.: Машиностроение-1, 2005.
15. Чижов Н. А. Персонал предприятия: технология управления и развития : учеб. пособие. М.:Аннил-М, 2003. 275 с.
16. Шачнев А.А., Лузгина О.А. Управление компонентами Гудвилла на промышленных предприятиях // Общественные науки. Экономика. 2011. № 2 (18). С. 127–133.
17. Dudin M.N., Ljasnikov N.V., Pankov S.V., Sepiashvili E.N. Innovation Foresight as a Tool of Competitive Development of Business Entities // World Applied Sciences Journal. 2013. Vol. 26, № 8. P. 1086–1089.
18. Dudin M.N., Ljasnikov N.V., Kuznecov A.V., Fedorova I.Ju. Innovative transformation and transformational potential of socio-economic systems // Middle East Journal of Scientific Research. 2013. Vol. 17, № 10. P. 1434–1437.

INTANGIBLE COMPETENCE AS A TOOL FOR IMPROVING THE MANAGEMENT OF THE COMPANY: PECULIARITIES OF GOODWILL

Annotation. *Development trends of the past decade show that, along with modern material and technical base on the results of their activities have a significant impact and intangible competences of the enterprises — the so-called goodwill.*

The article is devoted to the management of goodwill enterprises. This article presents the elements that make up the goodwill represented the value of goodwill. The article presents the methods of valuation of goodwill of the labor potential of the enterprise.

Keywords: *goodwill, business reputation, management, human resources.*

N. A. Makashova,
applicant
Russian Academy of Entrepreneurship
sanchello777@bk.ru

УДК 338

А. Б. Чернышева¹

ИННОВАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИМИ СТРУКТУРАМИ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОГО РЫНКА

Аннотация. *Актуальность темы исследования обусловлена тем, что именно реинжиниринг бизнес-процессов может дать серьезный эффект в решении антикризисных задач в кратчайшие сроки, так как предполагает коренные, революционные преобразования в управлении предприятием, основанные на внедрении новых технологий управления на базе оптимизации бизнес-процессов. Из всех существующих на сегодняшний день методов в этой сфере наиболее прогрессивным, радикальным и универсальным является реинжиниринг бизнес-процессов.*

Ключевые слова: *реинжиниринг, процессный подход, инновационное управление, бизнес-процесс.*

Для того, чтобы организация смогла конкурировать на современном рынке, необходимо постоянно совершенствоваться. В.В. Гончаров систематизировал все требования к конкурентоспособной организации и свел их в 10 факторов успешной промышленной фирмы [1]:

1. Качество продукции;
2. Обслуживание заказчика;
3. Внедрение новых технологий;
4. Привлечение (поддержка) высококвалифицированных кадров;
5. Разработка новой продукции;
6. Сокращение сроков выхода новой продукцией на рынок;
7. Совершенствование организационной структуры компании;
8. Защита интеллектуальной собственности компании;

¹ Чернышева Алла Борисовна, НП ВПО «Институт международных социально-гуманитарных связей» (г. Москва, ул. Антонова-Овсеенко, д. 6, стр. 1); <http://www.imsgr.ru>

9. Кооперация с поставщиками;
10. Освоение зарубежных рынков.

В 2005 году был разработан международные стандарты, которые способны помочь организации приблизиться к реализации этих факторов. Эти стандарты получили название ISO серии 9000. Основой этих стандартов является создание в организации системы управления качеством.

Согласно ГОСТ ISO 9000-2011 системы менеджмента качества – это часть системы управления организацией, направленная на достижение результатов в соответствии с целями в области качества, чтобы удовлетворить, в зависимости от обстоятельств, потребности, ожидания и требования заинтересованных сторон [2].

Установлено восемь принципов менеджмента качества [2], которые высшее руководство может использовать, чтобы улучшать показатели деятельности организации:

1. Ориентация на потребителя. Организация зависит от своих потребителей, и поэтому должен понимать текущие и будущие потребности, выполнять их требования;
2. Лидерство. Руководителям надо создавать и поддерживать внутреннюю среду, в которой работники могут быть полностью вовлечены в достижение целей, поставленных перед организацией;
3. Привлечение работников. Работники всех уровней составляют основу организации, и их привлечения к участию в управлении позволяет использовать их способности организации;
4. Процессный подход. Желаемый результат является более эффективным, если деятельностью и соответствующими ресурсами управляют как процессом;
5. Системный подход к управлению. Определение и понимание взаимосвязанных процессов и управления ими как системой способствует результативному и эффективному достижению целей;
6. Постоянное улучшение. Постоянное улучшение общих показателей деятельности организации следует считать неизменной целью организации;
7. Принятие решений, основанное на фактах. Эффективные решения основываются на анализе данных и информации;
8. Взаимовыгодные отношения с поставщиками. Организация и ее поставщики взаимозависимы. Взаимовыгодные отношения повышают способность обеих сторон создавать ценности.

Одним из принципов системы управления качеством является процессный подход. Внедрение процессного подхода является ключевым требованием стандарта ISO 9001: «Организация должна определить процессы, необходимые для системы менеджмента качества, и применять их во всей организации» [3]. Что еще важнее – применение этого подхода рассматривается в мире как одно из ключевых условий успешного функционирования организации, как одна из базовых концепций современного менеджмента [4].

Несмотря на популярность и стремительный рост заинтересованности у руководителей иностранных организаций именно процессный подход, отечественные компании продолжают использовать устаревший функциональный подход к управлению. Именно из-за существенных недостатков функциональный подход начали заменять другими подходами к управлению организацией. Одним из современных подходов, который может удачно заменить функциональный подход, стал процессный подход к управлению организацией.

Под «процессным подходом» понимают применение в организации системы процессов наряду с их идентификацией и взаимодействием, а также менеджмент для получения желаемого результата [3].

Процессный подход был разработан и применяется с целью создания горизонтальных связей в организациях, он позволяет более оперативно решать возникающие вопросы и влиять на результат.

Процессный подход заключается в представлении всей деятельности организации в виде повторяющихся действий – процессов. В терминах ISO 9000-2011 процесс – совокупность взаимосвязанных или взаимодействующих видов деятельности, которые превращают «входы» в «выходы» [2].

Определение слишком общее и неконкретное. Приведем еще несколько определений для более детального понимания значения «процесс».

Процесс – устойчивая и целенаправленная совокупность взаимосвязанных действий, которые по определенной технологии превращают «входы» в «выходы» для получения заранее определенных продуктов, результатов или услуг, представляющих ценность для потребителя [5].

Подразделения и сотрудники, задействованные в одном процессе, могут самостоятельно координировать работу в рамках процесса и решать возникающие проблемы без участия высшего руководства. Управление процессами позволяет концентрироваться не на работе каждого из подразделений, а на результаты работы организации в целом.

Выделяют семь взаимосвязанных элементов процесса [4]:

1. Хозяин – должностное лицо, которое несет ответственность за ход и результаты процесса;
2. Ресурсы – это все, что может использоваться организацией для достижения поставленных целей;
3. Информация – это собранные данные в ходе выполнения процесса и данные об уровне удовлетворенности потребителей;
4. Вход процесса – входные объекты (сырье, продукция, комплектация, информация или услуга), которые превращаются в выход процесса;
5. Выход процесса – продукция, информация или услуга ради которой существует процесс;
6. Потребитель – потребитель результатов процесса, степень удовлетворенности которого, также предназначена для оценки эффективности процесса;
7. Показатели процесса – это набор количественных и качественных характеристик самого процесса и его результатов.

Основные показатели эффективности процесса [7]:

- расходы на осуществление процесса;
- расчет времени на осуществление процесса;
- показатели качества процесса.

Взаимосвязь между элементами процесса изображена на рис. 1.

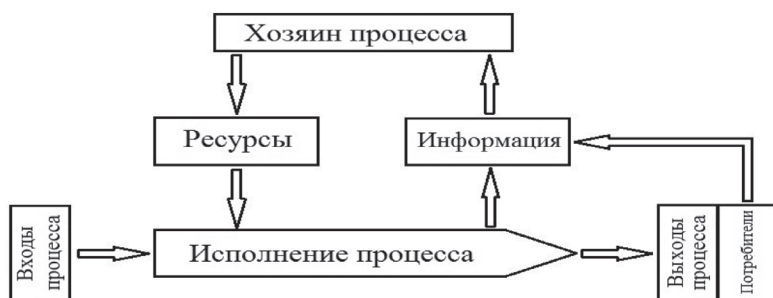


Рис. 1. Взаимосвязь элементов процессного подхода

Каждый процесс при декомпозиции может быть разбит на любое количество бизнес-процессов, выполнение которых приводит к получению продукции с заданными параметрами (рис. 2).

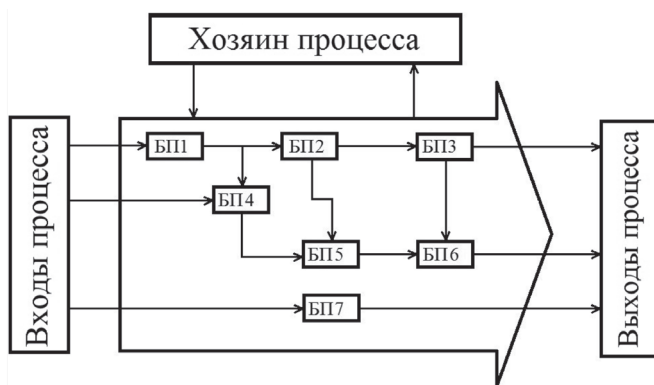


Рис. 2. Декомпозиция процесса в сеть бизнес-процессов [5]

Глубина и степень детализации при описании (моделировании) процессов определяются в зависимости от конкретных задач и вопросов, на которые должен ответить это описание (модель), «проблемности» и важности процесса. Количество уровней декомпозиции выбирается исходя из поставленных задач и необходимой степени детализации описания.

Каждый процесс должен быть настроен таким образом, чтобы его результаты приводили к достижению бизнес-целей. Это основная цель управления бизнес-процессами.

Управление бизнес-процессам (BPM – Business Process Management) – концепция процессного управления организацией, рассматривает бизнес-процессы как особые ресурсы предприятия, которые непрерывно адаптируются к постоянным изменениям [7].

Цикл управления бизнес процессами наследует принцип непрерывного улучшения. Этот принцип реализован в стандартах ISO серии 9000 и является неотъемлемой частью внедрения процессного подхода к управлению. На практике принцип непрерывного улучшения воплотился в цикл Деминга-Шухарта (PDCA - Plan-Do-Check-Action).

Методология PDCA представляет собой простейший алгоритм действий руководителя по непрерывному управлению процессом и достижению поставленных целей. Цикл Деминга-Шухарта используется для постоянного улучшения, то есть каждый процесс нужно проанализировать и усовершенствовать, для того чтобы адаптировать процессы предприятия к постоянным внутренним и внешним изменениям в условиях нестабильной рыночной ситуации. Применение цикла PDCA характеризуется определенным набором действий

Четыре этапа реализации цикла «Plan-Do-Check-Action» описано в виде таблицы (табл. 1) [8].

Таблица 1

Этапы цикла PDCA

Этапы	Действия
Планируй (Plan)	Определение цели (показателей) процесса и процедуры работы.
Действуй (Do)	Доведение до участников процесса цели (показателей) и процедуры работы. Обеспечение соблюдения процедур работы участниками.
Проверяй (Check)	Контроль показателей. Анализ выявленных несоответствий.
Корректируй (Act)	Улучшение процесса на основании анализа несоответствий.

Исходя из этого принципа, BPM состоит из повторяющихся этапов. Каждый этап включает в себя несколько фаз. В ходе выполнения каждого этапа выполняется определенный набор действий [6].

Определение процесса. На этой фазе выполняется моделирование процесса в начальном состоянии и в желаемом состоянии (разрабатываются модели «как есть» и «как должно быть»).

Анализ процесса. На этой фазе анализируется желаемое состояние процесса, проводится имитационное моделирование. В результате определяются оптимальные методы для улучшения бизнес процесса.

Реализация изменений. На этой фазе к процессу применяются выбранные методы улучшения. Происходит внедрение изменений в процесс.

Мониторинг процесса. На этой фазе выполняется систематический мониторинг процесса по определенным показателям.

Оптимизация процесса. На этой фазе выполняется сравнение реально полученных результатов по изменению процесса с желаемой моделью («как должно быть») и начинается следующий цикл улучшения.

Одним из современных методов BPM, который приобретает популярность среди ведущих мировых компаний, является реинжиниринг.

Реинжиниринг (BPR), по определению его разработчиков М. Хаммера и Д. Чампи – это фундаментальное переосмысление и радикальное перепланировки бизнес-процессов предприятия, имеющие целью резкое улучшение показателей их деятельности [9].

Данное определение фокусируется на цели BPR, а именно и таком усовершенствовании работ, которое позволит осуществить прорыв в своей области. Это центральный элемент в определении Д. Пеппард и Д. Роуланда. Реинжиниринг бизнес-процессов – это философия совершенствования, основной задачей которой является достижение фундаментальных улучшений путем перепроектирования процесса таким образом, чтобы максимизировать добавленную стоимость, а другие показатели – минимизировать [10].

Существуют два принципиально различных способа применения BPR. Выбор способа определяется ролью, которую играют существующие бизнес-процессы.

1. Систематический реинжиниринг. Текущий процесс понятен, задокументирован и проанализирован для систематического создания новых и лучших процессов.
2. Реинжиниринг с чистого листа. Существующий процесс полностью разрушается и утилизируется. Новый процесс создается с нуля путем фундаментального переосмысления существующего.

Понятно, что бизнес-процесс, который создается в результате BPR, должен сильно отличаться от традиционного, принимая при этом различные формы. Тем не менее, различные перепроектированы процессы имеют много общих характеристик и свойств, которые формируют следующие принципы BPR [11]:

- Несколько работ объединяются в одну;
- Решение принимают исполнители;
- Работа выполняется там, где ее целесообразно выполнять;
- Снижение доли работ по проверке и контролю;
- Сочетание централизованных и децентрализованных операций;

- Минимизация согласований;
- Расходы на реинжиниринг должны соответствовать ресурсам, которые имеет в своем распоряжении организация.

Качественный BPM способен обеспечить значительные преимущества любой команде или организации. Однако, чтобы их достичь, необходимо применять системный подход к совершенствованию бизнес-процессов. Специалисты рекомендуют осуществлять реинжиниринг бизнес-процессов, используя шесть последовательных этапов [12]:

1. Планирование.

1.1. Выявить признаки проблемы;

1.2. Выбрать процесс, который необходимо улучшить;

1.3. Определить масштабы, цели и график изменений;

1.4. Собрать команду;

1.5. Грамотно поставить задачу команде.

2. Анализ текущего бизнес-процесса. Составление схемы текущего процесса (документирование организации работы в рамках конкретного бизнес-процесса);

2.2. Изучение схемы процесса для идентификации проблем;

2.3. Интервьюирование заинтересованных лиц (в том числе клиентов) с целью понять, как этот бизнес-процесс выглядит с их точки зрения;

2.4. Анализ того, как другие организации организуют соответствующие процессы.

Итак, после досконального изучения бизнес-процесса, который подлежит совершенствованию, необходимо внести в него необходимые изменения, чтобы добиться запланированных результатов.

3. Редизайн бизнес-процессов:

3.1. Сформировать представление о том, как должен выглядеть обновленный процесс;

3.2. Протестировать идеи вашей команды;

3.3. Оценить последствия внедрения новых процедур;

3.4. Задokumentировать новый дизайн бизнес-процесса;

3.5. Собрать отзывы заинтересованных лиц и скорректировать обновленный дизайн процесса.

4. Привлечение необходимых ресурсов.
5. Внедрение усовершенствованных бизнес-процессов.
 - 5.1. Изучение обстоятельств, которые мешают внедрению;
 - 5.2. Внедрение в повседневную практику.
6. Дальнейшее улучшение бизнес-процессов.
 - 6.1. Оценивать качество бизнес-процесса в соответствии с установленной системой показателей;
 - 6.2. Своевременно находить проблемы и принимать необходимые меры для их устранения;
 - 6.3. Своевременно корректировать показатели эффективности и поставленной цели.

Выполнив все шесть этапов внедрения реинжиниринга необходимо достичь определенных результатов. Последствия реинжиниринга бизнес-процессов заключаются в следующем [5]:

1. Происходит переход от вертикальной иерархии подразделений к горизонтальной, которая позволяет решить проблему несогласованности или противоречий между целями различных подразделений;
2. Работа исполнителя становится многоплановой. Происходит рост разнообразия работы исполнителя, что само по себе может стать значительным фактором мотивации его труда;
3. Вместо контролируемого выполнения задач работники самостоятельно принимают решение и выбирают возможные варианты достижения целей. Исполнители должны не ждать указаний сверху, а действовать по собственной инициативе в рамках своих значительно расширенных полномочий;
4. Изменяется оценка эффективности работы и оплаты труда: от оценки деятельности к оценке результата;
5. Изменяется критерий продвижения на должности: от эффективности выполнения работы к способности выполнять работу. В новых условиях следует четко разграничить продвижение сотрудника по службе и эффективность его работы;
6. Целью исполнителя становится удовлетворение потребностей клиента. Реинжиниринг требует от работников изменения позиции: работа выполняется для клиента, а не для начальника;

7. Организационная структура нового предприятия становится более горизонтальной, более плоской, что позволяет ориентировать организацию не на функции, а на процессы;
8. Изменение роли высшего руководства. Уменьшение уровней управления приближает руководство к непосредственным исполнителям и клиентов.

Список литературы

1. Гончаров В.В. (2006). Руководство для высшего управленческого персонала (в 2-х томах). М.: МНИИПУ. Т. 2. 782 с
2. ГОСТ ISO 9000-2011
3. ГОСТ ISO 9001-2011
4. Калита Т.П. Процессный подход — что сделать, чтобы он стал реальностью в организации // DasManagement. 2010. №10-12.
5. Елиферов В.Г. Бизнес-процессы. Регламентация и управление / В.Г. Елиферов, В.В. Репин. М.: ИНФРА, 2005. 318 с.
6. Фридач Х.Р. Сбалансированная система показателей / Х.Р. Фридач, В. Шмидт; пер. с нем. д.э.н. В. М. Власовой. М.: Финансы и статистика, 2007. 158 с.
7. IT Definitions and Glossary. Gartner // [Электронный ресурс]. Режим доступа до ресурсу: <http://blogs.gartner.com/it-glossary/ru/>
8. Деминг У.Э. Выход из кризиса. Тверь: Альба, 1994. 498 с.
9. Аронов И.З. TQM как система управления Тейлора // Стандарты и качество. 2001. № 12. С. 94–98.
10. Peppard Joe, Rowland Philip. The Essence of Business Process Re-engineering. England: Prentice Hall, Hemel Hempstead, 1995. 256 p.
11. Андерсен Бьёрн. Бизнес-процессы. Инструменты совершенствования: пер. с англ. С.В. Ариничева / науч. ред. Ю.П. Адлер. М.: РИА «Стандарты и качество», 2003. 272 с.
12. Калянов Г.Н. Моделирование, анализ, реорганизация и автоматизация бизнес-процессов. М.: Финансы и статистика, 2007. 240 с.
13. Дудин М.Н., Евдокимова С.Ш., Лясников Н.В. Устойчивое социально-экономическое развитие как основа геополитической стабильности национальной экономики // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2014. № 3(19). С. 80–84.
14. Бараненко С.П., Дудин М.Н., Лясников Н.В., Беляев М.К. Управление качеством. учебно-методическое пособие / под общ. ред. С.П. Бараненко. М.: Российская Академия предпринимательства. Агентство печати «Наука и образование», 2013. 260с.

15. Инновационные процессы в российской экономике. Коллективная монография / под ред. Веселовского М.Я., Кировой И.В. М.: Издательство «Научный консультант», 2016. 327 с.
16. Модернизация промышленных предприятий: экономические аспекты и решения. Коллективная монография / под ред. Веселовского М.Я., Кировой И.В. М.: Издательство «Научный консультант», 2016 328 с.

INNOVATIVE MANAGEMENT OF ENTERPRISE STRUCTURES IN TODAY'S MARKET

Annotation. *The relevance of the research topic due to the fact that it is business process reengineering can give the effect of a serious crisis in dealing with problems as soon as possible, as it implies radical, revolutionary changes in enterprise management, based on the introduction of new technology-based controls to optimize business processes. Of all the currently existing methods in this area the most progressive, radical and universal is the re-engineering of business processes.*

Keywords: *reengineering, process approach, innovation management, business process.*

A. B. Chernysheva,
Institut Mezhdunarodnyh Social'no-Gumanitarnyh Svjazej
<http://www.imsgs.ru>

УДК 331

Е. В. Кондратенко¹

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОММУНИКАТИВНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ БАКАЛАВРА ПЕДАГОГИКИ И ПУТИ ЕЕ ФОРМИРОВАНИЯ

***Аннотация.** В данной статье раскрываются особенности содержания профессиональной коммуникативной компетентности, особое внимание уделяется коммуникативной компетентности бакалавра педагогики и путям его формирования.*

Ключевые слова: *общение, коммуникации, компетентность, персонал, менеджер.*

Необходимой составляющей личности профессионала выступает профессиональная компетентность. Исследование современных концепций понимания профессиональной компетентности в трудах зарубежных и отечественных ученых демонстрирует, что данное понятие не имеет фиксированного определения и семантически употребляется наряду с термином «профессионализм».

Например, по мнению С.А. Дружилова, профессиональная компетентность – это многофакторная качественная характеристика личности специалиста, содержащая совокупность теоретических и научных знаний в рамках определенной предметной области, а так же способы их практического использования в определенных ситуациях, интегративные показатели культуры специалиста, и его ценностные ориентации [3, с. 235–260].

С точки зрения В.И. Байденко, данное понятие с одной стороны определяет усвоение ЗУН и способностей, которые нужны для деятельности по специальности, с другой стороны предполагает гибкость и автономность в разрешении профессиональных вопросов. Кроме того, В.И. Байденко

¹ **Кондратенко Елена Владиславовна**, НП ВПО «Институт международных социально-гуманитарных связей» (г. Москва, ул. Антонова-Овсеенко, д. 6, стр. 1); <http://www.imsgrs.ru>

под профессиональной компетентностью понимает сформированное сотрудничество с профессиональной межличностной средой и партнерами по работе, т.е. способность и готовность действовать согласно цели в соответствии с потребностями дела, самостоятельно и методически организовано осуществлять поиск решения поставленных задач, и давать самостоятельную оценку итогом своей деятельности.

Итак, мы можем отметить, что актуальные подходы к трактовке понятия «профессиональная компетентность» различаются: основная часть ученых анализирует данное понятие в рамках двух аспектов:

- как образовательную цель профессиональной подготовки;
- как промежуточный итог, который характеризует состояние работника, который осуществляет свою профессиональную деятельность [3, с. 235–260].

В историческом же плане проблема профессиональной компетентности начала привлекать внимание деятелей науки в конце 1980-х – начале 1990-х годов. Личностную профессионализацию в большинстве случаев связывают с профессионализмом, уровнем квалификации специалиста, с его профессиональной компетентностью.

По мнению А.К. Марковой, профессиональная компетентность – это такая деятельность специалиста, при которой профессиональная деятельность реализуется на высоком уровне, а также раскрывается личность специалиста, достигаются оптимальные итоги деятельности специалиста как профессионала.

В своих работах А.К. Маркова подвергает профессиональную компетенцию всестороннему анализу, понимая под ней совокупность таких структурных элементов как:

- личностные особенности, которые гарантируют овладение профессиональными умениями и знаниями;
- профессиональные умения и знания;
- профессиональные психологические установки и позиции, которые требует профессиональная деятельность [4, с. 116–118].

В своей статье «Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования», И.А. Зимняя дает расширенный педагогический и психологический анализ понятия «компетентность». Компетентностью профессионала, согласно И.А. Зимней, выступает соотношение в рамках профессиональной деятельности умений и знаний с одной стороны, и психологических качеств, и профессиональной позиции, с другой.

А.П. Акимова под профессиональной компетентностью в узком смысле понимает совокупность ЗУН, полученных субъектом во время обучения. В широком смысле, согласно А.П. Акимовой, профессиональная компетентность – это уровень эффективности взаимодействия с окружающим пространством.

А.А. Деркач считает, что развитие профессиональной компетентности – это системное единство психолого-акмеологических и специальных знаний, свойств, опыта и качеств личности будущих специалистов, которые гарантируют результативное осуществление деятельности как профессионала, а также способность осуществлять профессиональное общение, которое подразумевает развитие личности и процесс совершенствования профессиональной деятельности специалиста.

В «Энциклопедии профессионального образования» содержится термин «профессиональная компетентность», под которым понимается интегральная характеристика личностных и деловых качеств работника, отражающих уровень его умений и знаний, который достаточен для реализации на практике целей данного рода деятельности.

Согласно точке зрения Э.Ф. Зеера, «профессиональная компетентность» – это интегративное личностное качество индивида, которое содержит систему необходимых ЗУН, достаточных для осуществления конкретного вида профессиональной деятельности.

Н.С. Шаблыгина, Е.В. Попова, Н.Н. Лобанова, Л.П. Алексеева устанавливают взаимосвязь понятия «компетентность» с формированием личности, а также обретением состояния, позволяющего индивиду результативно выполнять трудовые функции и добиваться ощутимых итогов. Базовой составляющей компетентности с точки зрения указанных ученых выступает операционально-деятельностный компонент, который выражается в профессиональных умениях.

Такие ученые как И.Ф. Исаев, А.И. Мищенко, В.А. Сластенин, Е.Н. Шиянов считают, что профессиональная компетентность связана с практической и теоретической готовностью специалиста к реализации на практике деятельности в качестве профессионала.

В.Н. Введенский считает, что необходимость внесения понятия «профессиональная компетентность» в научный аппарат определяется широкими границами его содержания, интегративной характеристикой, которая объединяет такие часто используемые понятия как «профессиональные способности», «квалификация», «профессионализм» [5, с. 49–53].

В.И. Тесленко и Н.А. Эверт трактуют профессиональную компетентность как совокупность оперативных, тактических и стратегических умений специалиста, которая характеризует его направленность как профессионала.

В.П. Пугачев исследует «профессиональную компетентность» как специфическое качество подготовленности специалиста, потенциал для результативной профессиональной деятельности. В.П. Пугачев понимает под профессиональной компетентностью техническую подготовленность к осуществлению профессиональных функций, которые связаны со специализацией.

М.В. Киргинцев и С.А. Нечаев дают наиболее общее определение профессиональной компетентности, считая ее совокупностью лично и социально значимых компетенций, которые приобретаются и рефлексированы специалистом на протяжении всей его профессиональной деятельности.

Проведенный В.Н. Введенским анализ множества разноплановых определений понятия «профессиональная компетентность» позволил ему сделать вывод, что все они обусловлены различием в профессиональных подходах. В.Н. Введенским отмечается, что данное понятие не должно сводиться лишь к системе умений и навыков, но должно определяться потребностью и результативностью их применения.

Следовательно, психолого-педагогическая наука под понятием «профессиональная компетентность» понимают:

- систему умений и знаний, которые обуславливают эффективность труда;
- совокупность навыков, необходимых для решения поставленной задачи;
- комбинацию свойств и качеств личности;
- структуру профессионально значимых качеств личности и знаний;
- профессиональную направленность;
- целостность практической и теоретической готовности к профессиональной деятельности;
- способность выполнять трудные культуросообразные виды действий [6, с. 7–14].

Опираясь на вышесказанное, Л.И. Колесникова выделила ряд подходов к осмыслению сущности понятия «профессиональная компетентность»:

- аксиологический подход (К.А. Абульханова-Славская, Б.С. Гершунский, В.Г. Воронцова, Н.С. Розов и пр.);
- личностно-деятельностный подход (И.А. Колесникова, Ю.Н. Кулюткин, А.К. Маркова, Л.М. Митина, Г.С. Сухобская и пр.);
- универсальный подход (Ю.Ф. Абрамов, В.Н. Кудашов, Ф.Г. Зиятдинова, Л.Н. Лесохина, Н.П. Пахомов, Н.С. Розов, Ю.В. Тупталов и пр.);
- функционально-деятельностный подход (Н.В. Кузьмина, В.А. Слестенин, В.П. Симонов, Н.Ф. Талызина, А.И. Щербаков и др.).

Исходя из вышесказанного, мы можем говорить о профессиональной компетентности как об интегральной личностной и профессиональной характеристике специалиста, которая содержит как практическую и теоретическую готовность специалиста к осуществлению профессиональной деятельности, так и субъективные личностные свойства, которые проявляются в профессиональной деятельности и гарантируют ее результативность.

Перечислим свойства, обеспечивающие результативность профессиональной деятельности:

- активность;
- готовность к самооценке и саморазвитию;
- коммуникативность;
- ответственность;
- самостоятельность;
- эмоциональная и поведенческая гибкость [8].

Итак, в данном диссертационном исследовании мы под профессиональной компетентностью будем понимать такое качество личности специалиста, которое отражает его способность (готовность) к результативной профессиональной деятельности, учитывающей социальную значимость и социальные риски, которые она может вызвать.

Воплощение на практике компетентностного подхода к профессиональной подготовке позволяет по-новому исследовать вопрос качественной подготовки работника. Основополагающим параметром определения качества образования является профессиональная компетентность – интегральная характеристика профессионала, определяющая способен ли он находить решения поставленных перед ним профессиональных задач и выходить из типичных профессиональных проблем, которые появляются в ходе реальной профессиональной деятельности, прибегая при

этом к полученному жизненному опыту, знаниям, к своим наклонностям и ценностям. При этом под способностью мы понимаем не предрасположенность, а умение.

При подготовке специалиста, обладающего профессиональной компетентностью, следует применять как компетентностный подход, так и деятельностный, личностно-ориентированный, системный и ценностно-смысловой подходы, а также основываться на концепциях гуманизации и гуманизации образовательного процесса.

Ценностно-смысловой подход направлен на обнаружение и формирование у будущего профессионала ценностного отношения к профессиональной деятельности и представлений о высоком ее смысле. Под профессиональными ценностями мы понимаем ту ее специфику, которая гарантирует работнику удовлетворение его духовных и материальных потребностей. Профессиональные ценности являются ориентиром профессиональной и социальной активности, обращены к достижению важных для общества гуманистических целей. К таким целям можно отнести: личностные, профессиональные и общечеловеческие цели. Основываясь на этом, мы рассматриваем ценностно-смысловой подход как процесс, позволяющий направить будущего специалиста на значимые с профессиональной точки зрения ценности, способствующий формированию индивидуальности, ценностно-смыслового отношения к своей профессии, выявлению креативности личности. При этом смысловые и ценностные ориентации становятся показателями профессиональной подготовленности специалиста.

Смысловой подход ставит своей целью обнаружение механизма развития и функционирования объекта, как в его внешних, так и во внутренних связях. Данный подход предполагает разносторонний и комплексный анализ изучаемого объекта как системы разнообразных компонентов, определение объединительных отношений и связей, позволяющих построить систему, а также принятие во внимание совокупности внутренних и внешних условий и факторов.

Системный подход применяется совместно с деятельностным и личностно-ориентированным подходом, что согласно точке зрения ряда ученых (А.Н. Леонтьев, А.В. Петровский, С.Л. Рубинштейн) предполагает направленность на внутренний мир личности и формирование ее индивидуальных особенностей.

Деятельностный подход обеспечивает профессиональное развитие деятельности специалиста.

На всех этапах профессиональной деятельности значительное место отводится включению специалиста в разнообразные виды деятельности на базе рефлексии, что приводит к осознанному становлению в качестве профессионала.

Личностный подход гарантирует формирование условий развития у специалиста эмоционального и позитивного отношения к самому себе, как к субъекту деятельности. Этот подход подразумевает формирование креативности личности, развитие ее способностей, стабильное самосовершенствование и саморазвитие, а также признание человека активным творцом своей жизни и наивысшей ценностью. Личностно ориентированный подход предполагает, что при наличии необходимых условий и психологической поддержки специалист способен осознано и самостоятельно произвести свой профессиональный выбор.

Осуществление на практике личностного подхода предполагает такое содержание профессиональной подготовки, при которой в нее включены как научные знания, так и методы, и приемы познания. Значительное значение приобретает выработка специфических форм взаимодействия между участниками процесса профессиональной подготовки.

Функционалистический подход подразумевает, что формирование и существование общества немыслимо без частичного принятия личностью индивида отдельных общественных функций, а также подразумевает определенную компетентность, которая включает и умения применять на практике информацию, формулировать задачи, решать их и формировать новое задание. Образовательная парадигма, позволяющая гармонично объединить ценности личности, общества и государства, индивидуально-личностную и коллективистскую направленность в максимально концентрированном виде нашла отражение в концепции В.И. Загвязинского о «социально-личностном (в стратегическом плане) образовании» и о «социально-личностных целях образования». Тем не менее, в вопросе прямой работы с индивидом (методиках, способах педагогического воздействия и общения, самостоятельной работы), В.И. Загвязинский считает, что необходимо ориентироваться на личностно-ориентированный образовательный процесс и на выработку субъектной позиции обучаемого.

Большинство ученых, изучающих вопрос профессионального обучения, полагают, что полноценное проявление профессиональной компетентности может произойти только у занимающегося профессиональной деятельностью специалиста, однако, ее отдельные компоненты и предпосылки развиваются в процессе обучения в высших учебных заведениях.

В.А. Шаповалов и В.И. Горюхов полагают, что технология развития компетентного специалиста, формирование его как креативной личности может протекать как процесс трансформации учебной деятельности будущего специалиста в профессиональную деятельность работника.

Следовательно, многообразие и многоплановость толкований понятия «профессиональная компетентность» обуславливается дифференциацией подходов к поиску решения научных задач учеными: знаниевого, личностно-деятельностного, культурологического и системно-структурного.

Итак, в результате проведенного анализа содержания научной дефиниции «профессиональная компетентность» удалось установить следующее. Профессиональная компетентность – это интегративное свойство, включающее в себя систему социальных, культурных и профессиональных ЗУН, которые позволяют специалисту планировать и выполнять профессиональную деятельность, направленную на достижение личностно и социально значимых результатов. Именно подобный контекст в понимании профессиональной компетенции позволяет включить ее в систему профессионализма личности, так как понятие «профессионализм» более широкое, нежели «профессиональная компетентность». Профессионализм – это такой уровень развития профессиональной компетентности, при котором она всецело интегрирована в поведение специалиста, и поэтому большинство его действий ориентированы на максимальный результат и осуществляются на интуитивном уровне.

Следовательно, профессиональная компетентность выступает показателем успешности овладения индивидом профессиональными ЗУН и культурой, а также показателем эффективности их реализации на практике в разнообразных ситуациях профессиональной деятельности. Наряду с этим, анализируя профессиональную компетентность как характеристику личности профессионала, мы понимаем под ней и характеристики профессионализма его деятельности. Мы считаем, что профессиональная компетентность – это маркеры, применяемые для внешнего и внутреннего качественного мониторинга профессиональной деятельности, выступающие общим для всех индивидов, задействованных в том или ином виде профессиональной деятельности и ориентированных на максимальный уровень профессионализма. То есть компетентность – это свойство личности, в то время как компетенции – это то, что необходимо усвоить и продемонстрировать специалисту, чтобы быть компетентным. Отталкиваясь от этой точки зрения, мы подразумеваем под профессиональными компетентностями детерминанты деятельностного уровня профессионализма личности специалиста.

Проблема формирования коммуникативной успешности личности является одной из наиболее актуальных для образовательной среды, что объясняется тем, что в связи с воплощением новой личностно-ориентированной модели образования, которая взаимосвязана с речевым и коммуникативным развитием, возникла потребность в создании новых концепций и подходов, которые могли гарантировать осуществление этого процесса.

Коммуникативная успешность личности является одним из итогов социализации. Под успешной социальной коммуникацией в современной психологии общения принято понимать степень развитости коммуникативной культуры, которая является интегративным свойством личности и отождествляется с коммуникативной компетентностью.

Понятие «коммуникативная компетентность» было введено в научный оборот социолингвистикой (Р. Белл), и первоначально использовалось в свете коммуникативного подхода к изучению иностранных языков. На современном этапе область его применения значительно увеличилась, и оно обозначает степень готовности к социальному взаимодействию, гарантирующую личности соответствующее ее способностям и социальному статусу функционирование в обществе. При этом коммуникативная компетентность обусловлена не только свойствами личности, но и теми процессами, которые протекают в обществе, и предъявляемыми ими требованиями к своим членам. Руководство развитием коммуникативной компетентности является целенаправленной совокупностью мер, ориентированных на выработку и развитие норм, закономерностей и принципов коммуникативного поведения, основанных на ценностях, образцах, традициях, эталонах и идеалах, которые являются положительными критериями жизнедеятельности значительной части социума на определенном этапе его развития.

Становление коммуникативной успешности личности необходимо для эффективной самореализации и адаптации индивида, что объясняется восприятием понятия «коммуникация» в рамках психологической науки как функции, осуществляющей фактическую, эмотивную и информационную функцию и являющуюся смысловым актом социального взаимодействия. Изучением феномена коммуникативной успешности личности занимались как зарубежные, так и отечественные ученые. Среди них необходимо отметить следующих: К.А. Абульханову-Славскую, Н.В. Калинин и др.

Феномену коммуникативной успешности личности присуще не однозначное понимание в психологической науке, так как данный термин был

недавно внесен в ее сферу из области лингвистики. В связи с этим коммуникативную успешность личности следует рассматривать во взаимосвязи с видами интеллекта (социальным, практическим и эмоциональным), социальной одаренностью, социальной и коммуникативной компетентностью, социально-перцептивными навыками и умениями, а также лидерством. Изучением взаимосвязи коммуникативной успешности личности и указанных характеристик личности занимаются такие ученые как: Ю.Д. Бабаева, А.А. Бодалев, И.А. Гришанова, Н.В. Калинина, Е.В. Коблянская, П.Н. Ермаков, В.А. Лабунская и др. [11]

Так же, как и коммуникативная и социальная компетентность коммуникативная успешность личности является интегративным личностным образованием, которое соединяет в систему умения и навыки поведения, знания личности о себе и обществе, отношения, которые проявляются в личностных качествах, ценностные ориентации и мотивацию. В то же время коммуникативная успешность является значительно более узким понятием. Исходя из этого, ее следует понимать, как актуальную успешность, в рамках которой время и место, т.е. внешние условия, соответствуют внутренним предпосылкам достижения максимальной эффективности в процессе коммуникативного взаимодействия.

Немаловажную роль в механизме формирования способностей к межличностному общению играет стимулирующая функция мотивации, так как только благодаря мотивационной направленности индивид считает обязательным улучшать свои коммуникативные способности, реализуя их в рамках знаний, умений и навыков.

В качестве когнитивной базы для развития и проявления коммуникативной успешности личности выступает социальный интеллект. Разработкой теоретических основ формирования социального интеллекта и его взаимосвязи с уровнем коммуникативной успешности занимаются такие ученые как: И.Н. Андреева, О.Б. Чеснокова и др. Под социальным интеллектом ими понимается, как способность понимать другого человека, руководить им, поступать мудро в межличностных отношениях, так и способность к восприятию социальных явлений, что является только одной из составляющих социальных умений и компетентности. При описании социального интеллекта при помощи термина «способности» можно выявить следующие компоненты: невербальные и вербальные, поведенческие и когнитивные. В свою очередь ряд ученых, таких как Г.М. Андреева, Л.А. Петровская под социальным интеллектом понимают когнитивный компонент коммуникативной компетенции. Согласно еще одной точки зрения, которую разделяют Т.П. Гаврилова, А.И. Савенков, О.Б. Чесно-

кова, в социальный интеллект входит не только рациональное познание (понимание), но и эмпатия, т.е. способность осуществлять иррациональное познание. В тоже время Г.Ю. Айзенк считал такую теорию социального интеллекта излишне сложной и, в свою очередь, определял социальный интеллект только как одну из составляющих общего интеллекта, находящую выражение в социальных ситуациях. Описанная взаимосвязь социального интеллекта высокого уровня, обозначающего коммуникативную успешность личности, и социометрического статуса обнаруживается в рамках эмпирических исследований таких специалистов как К. Abroms и J. Collins.

Тем не менее, возможность адекватно оценивать степень развития социального интеллекта подвергается достаточно убедительной критике, заключающейся в отсутствии понимания феномена, изучаемого в рамках тестирования социального интеллекта. По мнению О.Б. Чесноковой, остается не ясно, что конкретно изучают подобные исследования: истинную способность к ориентировке в ситуациях межличностных проблем или их понимание, или декларируемые знания.

По отношению к социальному интеллекту действует закономерность – «закон порога», выделенная В.Н. Дружининым и Д.В. Ушаковым. «Закон порога» проявляется в потребности в оптимальной, а не минимальной, степени развитии интеллекта (в том числе и социального) для достижения успеха. Сказанное позволяет прийти к выводу, что в случае невозможности объективного замера уровня социального интеллекта, он может найти отражение в социальных умениях и знаниях, которые выражаются в степени объективной социальной успешности (например, социальном статусе).

Таким образом, в результате изучения феномена коммуникативной успешности личности необходимо отметить следующее. Феномену коммуникативной успешности личности присуще не однозначное понимание в психологической науке, так как данный термин был недавно внесен в ее сферу из области лингвистики. В данной диссертационной работе под коммуникативной успешностью мы будем понимать интегративное личностное образование, характеризующееся степенью развитости коммуникативной культуры и коммуникативной компетентности. На современном этапе развития науки для изучения коммуникативной успешности личности необходимо выработать единый подход, который позволит учитывать направленность личности, т.е. внутренние побуждения к общению и реальные достижения, т.е. результативный аспект. Кроме того, необходимо отметить, что как на общественном, так и на личност-

ном уровне коммуникативная успешность личности – это одно из базовых параметров, востребованных социальной ситуацией в настоящее время. В связи с этим необходимо увеличить представление о факторах, обуславливающих ее реализацию, а также приобрести возможность ориентировать и развивать коммуникативную успешность личность.

Список литературы

1. Boyatzis R. The The Competent Manager: A Model for Effective Performance. New York: John Wiley & Sons, 1982. 308 p.
2. Dominique S Rychen, Laura H Salganik Key Competencies for a Successful Life and Well-Functioning Society. Toronto: Hogrefe Publishing, 2003. 218 p.
3. Барахович И.И. Коммуникативный аспект стандарта профессиональной деятельности // Философия образования. 2011. № 2 (35). С. 235–260.
4. Овчинникова О.С. Коммуникативная компетентность учителя в общей структуре профессионально-педагогической компетентности // Непрерывное педагогическое образование: проблемы и перспективы: материалы Всерос. науч.-практ. конф., 2 дек. 2008 г. / Междунар. акад. наук пед. образования, Шадр. гос. пед. ин-т. Шадринск: Шадр. Дом Печати, 2008. С. 116–118.
5. Введенский В.Н. Компетентность педагога как важное условие успешности его профессиональной деятельности // Инновации в образовании. 2003. № 4. С. 21–31.
6. Дудин М.Н., Евдокимова С.Ш., Лясников Н.В. Устойчивое социально-экономическое развитие как основа геополитической стабильности национальной экономики // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2014. № 3(19). С. 80–84.
7. Инновационные процессы в российской экономике. Коллективная монография / под ред. Веселовского М.Я., Кировой И.В. М.: Издательство «Научный консультант», 2016. 327 с.
8. Гасанова П.Г. Коммуникативная компетентность и самосознание личности / П.Г. Гасанова, Д.М. Даудова // Педагогическое образование и наука. 2011. № 7. С. 30–35.
9. Ковалева В.И. Роль коммуникативной компетентности личности в условиях экономики знаний // Научно-технічний збірник. 2012. № 102. С. 392–312.
10. Лайл М. Спенсер-мл. и Сайн М. Спенсер. Компетенции на работе: пер. с англ. М.: НIPPO, 2005. 384 с.
11. Евдокишина О.В. Формирование коммуникативной готовности будущих педагогов // Теоретические и практические аспекты повышения качества системы профессиональной подготовки кадров для соци-

- альной сферы: материалы междунар. заоч. науч.-практ. конф. / Шадр. гос. пед. ин-т. Шадринск: Шадр. Дом Печати, 2011. С. 114–120.
12. Модернизация промышленных предприятий: экономические аспекты и решения. Коллективная монография / под ред. Веселовского М.Я., Кировой И.В. М.: Научный консультант, 2016. 328 с.
 13. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация. М.: Когито-Центр, 2002. 396 с.
 14. Шарков Ф.И. Основы теории коммуникации. М.: Изд. дом «Социальные отношения»; Перспектива, 2002. 246 с.
 15. Dudin M.N., Ljasnikov N.V., Pankov S.V., Sepiashvili E.N. Innovation Foresight as a Tool of Competitive Development of Business Entities // World Applied Sciences Journal. 2013. Vol. 26, № 8. P. 1086–1089.
 16. Dudin M.N., Ljasnikov N.V., Kuznecov A.V., Fedorova I.Ju. Innovative transformation and transformational potential of socio-economic systems // Middle East Journal of Scientific Research. 2013. Vol. 17, № 10. P. 1434–1437.

PROFESSIONAL COMMUNICATIVE COMPETENCE BACHELOR OF PEDAGOGY AND WAYS OF ITS FORMATION

Annotation. *This article describes the features of the content of professional communicative competence, focusing on communicative competence Bachelor of pedagogy and ways of its formation.*

Keywords: *communication, communication, competence, personnel Manager.*

E. V. Kondratenko,
Institut Mezhdunarodnyh Social'no-Gumanitarnyh Svjazej
<http://www.imsgs.ru>

УДК 338

Ю. В. Лясникова¹, С. К. Тарчоков²

КОНЦЕПЦИИ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

***Аннотация.** В статье представлен современный подход к формированию стратегии промышленных предприятий. Изложена основная специфика функционирования и развития промышленных предприятий в условиях трансформационной экономики, даны ключевые аспекты, конкретизирующие особенности формирования стратегий развития этих предприятий. Кроме этого в статье изложена авторская трактовка понятия «стратегия развития промышленного предприятия» и представлена практико-ориентированная концепция разработки стратегии развития промышленного предприятия в современных условиях.*

Ключевые слова: *общение, коммуникации, компетентность, персонал, менеджер.*

Понятие «стратегия развития» относительно промышленных предприятий не представляется в достаточной мере раскрытым и объективно глубоко исследованным. Поэтому прежде чем говорить о специфике разработки таких стратегий представляется необходимым определиться с понятийным аппаратом. Под стратегией, как экономико-управленческой категорией, принято понимать:

- 1) интегрированную и скоординированную модель действий по достижению долгосрочных целей хозяйствующего субъекта, в том числе и промышленного предприятия;
- 2) конкретизированный и достаточно детализированный план, описывающий регламент (порядок или последовательность) действий по достижению определенных целей хозяйствующих субъектов посредством решения управленческим звеном необходимых задач;

¹ Лясникова Юлия Владимировна, к.с.н., доцент Московский государственный машиностроительный университет (МАМИ); ylylys@gmail.com

² Тарчоков С. К., к.э.н., доцент ГАОУ ВПО МГИИТ имени Ю.А. Сенкевича, зав. кафедры «Менеджмент и маркетинг туризма»; salim1902@mail.ru

- 3) качественное формализованное представление общего направления развития хозяйствующего субъекта (в том числе и промышленно-го предприятия), которое основано на соотношении сильных и слабых сторон этого субъекта с угрозами и возможностями внешней среды.

Это далеко не полный перечень определений дефиниции «стратегия», и при этом стоит отметить, что каждое из трёх вышеперечисленных определений принято рассматривать как контрапозицию относительно двух других трактовок этого же термина. По нашему мнению, это в корне неверный подход, поскольку стратегия как управленческая категория и экономическая дефиниция, действительно представляет собой, в первую очередь, некое качественное и системное описание ключевых или генеральных целевых направлений функционирования и развития хозяйствующих субъектов, и в частности – промышленных предприятий. В то же время нельзя отрицать, что стратегия представляет собой модель определённых действий, которая основывается на совокупности планов, которые определяют сущностное содержание этих действий в рамках движения к заданному стратегическому целевому ориентиру. Поэтому все три приведённых выше трактовки термина «стратегия» с одной стороны, конечно же, не дают полного представления о дефинитивном наполнении рассматриваемого определения. Но с другой стороны, безусловно, раскрывают какую-либо базовую компоненту стратегии, как основы управленческой деятельности.

В стратегическом менеджменте любая стратегия хозяйствующего субъекта, в том числе и промышленного предприятия, рассматривается исключительно в контексте роста и развития, либо перехода к новому состоянию через сокращение или ликвидацию (бизнеса или отдельной бизнес-единицы). Поэтому принято выделять четыре основных типа классических стратегий:

- 1) стратегии, ориентированные на концентрированный рост. Данные стратегии предполагают, что промышленное предприятие будет активно развиваться на текущем рынке с уже имеющимися или новыми продуктами, сокращая при этом рыночные доли конкурентов посредством выталкивания (или выдавливания) последних с рынка деятельности;
- 2) стратегии, ориентированные на интегрированный рост. Данные стратегии предполагают, что промышленное предприятие будет развиваться, используя тактику слияний и поглощений конкурентов или контрагентов (в том числе и недружественные слияния и поглощения) текущего или смежного рынка (сегмента рынка) для формирования производства полного цикла (от поставок сырья до реализации готового продукта);

- 3) стратегии, ориентированные на диверсифицированный рост. Данные стратегии предполагают, что промышленное предприятие будет развиваться, используя тактику слияний и поглощений конкурентов или контрагентов (в том числе и недружественные слияния и поглощения) текущего или смежного рынка (сегмента рынка) для укрупнения производства, увеличения видов экономической деятельности, расширения ассортиментного перечня производимой продукции и её потребительского разнообразия;
- 4) стратегии, ориентированные на сокращение. Данные стратегии предполагают, что промышленное предприятие будет сокращать масштабы своего присутствия на текущем и/или смежном рынке (сегменте рынка) в рамках перехода на новый рынок или новую модель развития.

В теории и практике стратегического менеджмента принято считать, что каждая из указанных типов стратегий развития может рассматриваться как самостоятельное управленческое целевое решение и соответствующая этому решению совокупность действий, направленная на достижение установленной цели (а также их совокупности), либо как комплексное решение, основанное на использовании в разработке индивидуальной стратегии развития некоторого множества компонент, характерных для какого-либо одного типа стратегий. По нашему мнению, в современных условиях управления функционированием и развитием промышленных предприятий наиболее правильным стратегическим выбором будет решение, основанное на синкретичном интегрированном подходе, т.е. представлять собой стратегическую агломерационную платформу. Эта платформа, в сущности, будет давать формализованное представление об основных направлениях планомерного перспективного развития промышленного предприятия, с учётом того само предприятие рассматривается как сложная нелинейная динамическая система, эволюционирование которой детерминировано некоторым множеством внешних и внутренних факторов.

Итак, стратегия развития промышленного предприятия должна рассматриваться как интегрированная платформа, конституирующая основные направления социально-экономического прогресса данного хозяйствующего субъекта с учётом возможностей и угроз внешней среды. В контексте созданной интегрированной стратегической платформы может быть создана некоторая совокупность планов или программ развития, которая в свою очередь может быть детализирована по уровням управления (стратегический, тактический, оперативный) и/или бизнес-единицам, а также по функционалам управления (кадры, маркетинг).

В то же время стратегическое развитие промышленных предприятий и формирование соответствующих стратегий имеет свои особенности и свою специфику. При этом необходимо четко понимать, что, например, таковые аспекты как:

- нацеленность стратегии развития промышленного предприятия на формирование устойчивых конкурентных преимуществ;
- нацеленность стратегии развития промышленного предприятия на увеличение собственного потенциала;
- нацеленность стратегии развития промышленного предприятия на переход к более новому, совершенному состоянию;
- ориентация стратегии развития промышленного предприятия на достижение баланса между потенциалом предприятия и состоянием внутренней среды и т.д.

Промышленное предприятие к моменту разработки стратегии уже должно обладать определенным потенциалом, который может быть трансформирован в конкурентные преимущества и именно за счёт эксплуатации потенциала и конкурентных преимуществ предприятие устойчиво развивается и показывает сбалансированный социально-экономический рост. Во-вторых, любой хозяйствующий субъект, и не только промышленные предприятия, должны стремиться к тому, чтобы реализация стратегии развития обеспечивала их эволюционирование в новое лучшее (более совершенное) состояние. По нашему мнению, специфика функционирования и развития промышленных предприятий обусловлена тремя основными аспектами, которые представляется необходимым рассмотреть несколько подробнее.

Аспект первый состоит в том, что промышленный сектор играет системообразующую роль в обеспечении устойчивого развития национальной экономики. Один из основных показателей состояния промышленного производства (индекс промышленного производства) является индикатором качества роста и развития, как собственно сектора промышленности, так и национальной экономики в целом. Данный индикатор комплексно отражает структуру и динамику эволюционных процессов в промышленной сфере, а также уровень и качество институциональных, организационно-правовых и экономических трансформаций. Устойчивое понижение индекса промышленного производства сигнализирует о стагнационных явлениях в национальной экономике, которые в том числе являются следствием операционной и стратегической неэффективности основной массы промышленных предприятий. Следовательно, разработка стратегии развития промышленного предприятия должна не только конкретизировать цели и способности их достижения в контексте

отдельно взятого хозяйствующего субъекта с учетом текущих трендов макро-уровня и их возможных трансформаций, но и конкретизировать его вклад в обеспечение роста национальной экономики.

Аспект второй состоит в том, что промышленное производство с одной стороны является капиталоемким, но с другой стороны характеризуется большим уровнем рентабельности. Среднеотраслевое значение рентабельности¹ составляет порядка 11–12% (за 2012–2014 гг.), а в отдельных сегментах свыше 25–30% (добыча полезных ископаемых, обрабатывающие производства). Это позволяет нам говорить о том, что промышленность в отличие от других секторов обладает большим резервом устойчивости и значительно более высоким потенциалом развития. Учитывая, что в сфере промышленности наиболее эффективно функционируют кластеры, в том числе и научно-технические, научно-производственные можно говорить и о том, что промышленные предприятия обладают значительно более высокими инновационными способностями. Следовательно, стратегия промышленного предприятия в качестве основного стимула развития должна включать инновационную составляющую.

Аспект третий. Сфера промышленности, как мы уже показали выше, есть системообразующая сфера, но, более того, отдельные области промышленного производства не только стратегически значимы для национальной экономики, но и характеризуются высокой социальной значимостью. Многие крупные и крупнейшие промышленные предприятия являются градообразующими структурами. Соответственно стратегическую социально-экономическую роль таких предприятий в региональных системах весьма сложно недооценить. Следовательно, стратегия развития промышленных предприятий должна учитывать не только экономические, но и социальные эффекты. Кроме этого не стоит забывать и о том, что промышленные предприятия увеличивают нагрузку на экосистему (природную систему) вследствие влияния техногенных факторов.

Отсюда следует, что стратегия развития промышленного предприятия должна характеризоваться и экологической эффективностью.

По нашему мнению, концептуально разработка стратегии развития представляет собой конвергентный процесс. В рамках данного процесса осуществляется:

¹ Кувшинова О. Рентабельность в промышленности в 1,3–5 раз ниже ставок по кредитам // Ведомости (on-line газета) [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.vedomosti.ru/finance/news> свободный

- во-первых, анализ внешней и внутренней среды, при этом, учитывая значимость и ресурсоемкость промышленного производства, оцениваются не только возможности (угрозы), а также способности предприятия к развитию. Но и дается оценка рисков, стоящих за каждой угрозой, и выгод, стоящих за каждой возможностью. Кроме этого отдельно оцениваются риски, а также транспарентность внутренней среды;
- во-вторых, по итогам анализа и оценки формулируются объективные выводы, которые представляют собой во внешнесредовом аспекте оценочную формулировку возможного пути развития предприятия, а во внутрисредовом аспекте – оценку действительного потенциала развития;
- в-третьих, полученные выводы соотносятся в сценариях и возможных альтернативах развития предприятия (сценарии и альтернативы формулируются в границах генерального тренда), на основании оценки способностей предприятия производится отбор наиболее оптимального сценария (альтернативы), этот сценарий представляет собой аналитический базис строители развития.

На основании сведения результатов анализа и оценки внешней и внутренней сред функционирования и развития промышленного предприятия, а также с учетом конкретных стратегических и оперативно-тактических решений менеджмента данной структуры собственно стратегия развития формализуется в общепринятом порядке: цели, задачи планы (программы). При этом необходимо понимать, что при детализации стратегии по планам развития необходимо использовать наиболее адаптивный и в то же время органичный инструмент – инструмент индикативного планирования. Индикативное планирование и основанное на нем управление в современных условиях становится основным методом и главной формой достижения стратегических и тактических целей функционирования и развития промышленного предприятия.

Список литературы

1. Акофф Р. Акофф о менеджменте. СПб.: Питер, 2002. 600 с.
2. Боев А.Г., Воронин С.И. Сущность и особенности стратегии развития промышленного предприятия // Вестник ВГУ. Серия «Экономика и управление». 2012. №2. С. 160–166.
3. Дудин М.Н., Евдокимова С.Ш., Лясников Н.В. Устойчивое социально-экономическое развитие как основа геополитической стабильности национальной экономики // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2014. № 3 (19). С. 80–84.

4. Кувшинова О. Рентабельность в промышленности в 1,3–5 раз ниже ставок по кредитам // Ведомости (on-line газета) [электронный ресурс] режим доступа <http://www.vedomosti.ru/finance/news> свободный
5. Модернизация промышленных предприятий: экономические аспекты и решения. Коллективная монография / под ред. Веселовского М.Я., Кировой И.В. М.: Научный консультант, 2016. 328 с.
6. Dudin M.N., Ljasnikov N.V., Kuznecov A.V., Fedorova I.Ju. Innovative Transformation and Transformational Potential of Socio-Economic Systems // Middle East Journal of Scientific Research. 2013. Vol. 17, № 10. P. 1434–1437.
7. Dudin M.N., Ljasnikov N.V., Pankov S.V., Sepiashvili E.N. Innovative Foresight as the Method for Management of Strategic Sustainable Development of the Business Structures // World Applied Sciences Journal. 2013. Vol. 26, № 8. P. 1086–1089.
8. Dudin M.N., Ljasnikov N.V., Omel'chenko E.V., Shirokovskih S.A. Methodological Approaches to Classification of Innovation Potential in the Context of Steady Development of Entrepreneurial Structures // World Applied Sciences Journal. 2013. Vol. 27 (Education, Law, Economics, Language and Communication), № 13. P. 563–566.

CONCEPT DEVELOPMENT STRATEGY OF INDUSTRIAL ENTERPRISES IN MODERN CONDITIONS

Annotation. *The article presents a modern approach to strategy development industry. Outlined the main specificity of functioning and development of industrial enterprises in transition economy, are key aspects of specifying the peculiarities of development strategies of these enterprises. Besides, in this paper the author's interpretation of the concept of «development strategy of the industrial enterprise» and presented practice-oriented concept development strategy of industrial enterprises in modern conditions.*

Keywords: *Industrial enterprises, the factors of innovation activity, cognitive economy, competitiveness, strategic stability, functioning and development.*

Yu. V. Lyasnikova,

Moscow state technical university MAMI
ylylys@gmail.com

S. K. Tarchokov,

MSITI n.a. Yu.A.Senkevich
salim1902@mail.ru

УДК 338

Г. Г. Кондратенко¹

СОЦИАЛЬНО-ФИЛОСОФСКИЙ АНАЛИЗ АНТИКОРРУПЦИОННЫХ МЕР В СТОЛИЧНОМ МЕГАПОЛИСЕ

Аннотация. Статья посвящена социально-философскому анализу антикоррупционных мер по противодействию коррупции в столичном мегаполисе. Автор пристально анализирует коррупционные факторы, которые имеют место в столичном мегаполисе и несут в себе потенциальную угрозу дестабилизации различных сфер жизни нашей столицы. Коррупция в столичном мегаполисе по его мнению является определенно деструктивным и социально-опасным фактором, препятствующим развитию реальной демократии и росту благосостояния населения Москвы. При социально-философском анализе антикоррупционных мер по антикоррупционной безопасности столичного мегаполиса особое внимание обращается им на: правовые, организационно-управленческие, предупредительно-профилактические приоритеты, а также и на приоритеты в сфере массовых коммуникаций.

Особое внимание в статье уделяется реализации на практике ряда законодательных инициатив в результате реализации которых меры, предпринимаемые государством и в частности правительством Москвы, становятся эффективным барьером на пути распространения коррупции в чиновничьей среде позволяя существующим государственным и муниципальным структурам, столичному бизнесу и гражданскому обществу выстраивать долгосрочные экономические, научно-технические и прочие отношения.

Ключевые слова: коррупция, коррупционный риск, столичный мегаполис, противодействие коррупции, государственные служащие, исполнительная власть.

Коррупция в столичном мегаполисе является определенно деструктивным и социально-опасным фактором, препятствующим развитию реальной демократии и росту благосостояния населения Москвы. Коррупция в столице России имеет множественные основания для своего возникновения и широкого распространения в политической, экономической, культурно-духовной, социально-структурной организации жизни москвичей. Разрушительное действие столичной коррупции имеет негативные последствия

¹ Кондратенко Г. Г., аспирант, Московский городской университет управления Правительства Москвы (г. Москва, ул. Сretenка, д. 28); <http://www.migm.ru>

для всех регионов России: коррумпированное государство не может быть ни демократическим, ни правовым, ни экономически развитым, ни социальным, если коррумпирована его столица.

Социально-философское исследование проблемы коррупции показывает, что в настоящее время в Москве актуализировались и реализуются различные направления антикоррупционного противодействия: инструментально-правовое (достаточность нормативно-правовых средств и методов борьбы), организационно-управленческое (функциональность в распределении властных полномочий и контроль за их использованием должностными лицами), аксиологическое и этико-культурное. Все это создало условия для дальнейшего развития методологической базы в исследованиях проблем коррупции и безопасности в столичном мегаполисе.

Мириться с невиданным размахом коррупции в Москве на сегодняшний момент уже невозможно, однако одних только средств уголовного законодательства для эффективной борьбы с ней недостаточно. Иными словами, нужен комплексный консолидированный механизм антикоррупционного противодействия, способный целенаправленно воздействовать на:

- профилактику коррупции, т.е. на выявление, ограничение или нейтрализацию факторов коррупционной преступности, общественной опасности личности коррупционера, а также на устранение причин и условий возникновения и распространения отдельных видов и форм коррупционных правонарушений;
- борьбу с коррупцией, т.е. выявление, предупреждение, пресечение, раскрытие и расследование коррупционных правонарушений;
- минимизацию и (или) ликвидацию последствий коррупционных правонарушений.

При социально-философском анализе антикоррупционных мер по антикоррупционной безопасности столичного мегаполиса особое внимание обращается на: правовые, организационно-управленческие, предупредительно-профилактические приоритеты, а также и на приоритеты в сфере массовых коммуникаций.

1. Правовые приоритеты

1.1. Реализация норм международного права. Практические меры по противодействию коррупции должны опираться на реализацию следующие международные акты по противодействию коррупции:

Конвенция ООН против коррупции (подписана 9 декабря 2003 года; ратифицирована 08.03.2006 г.);

Конвенция Совета Европы «Об уголовной ответственности за коррупцию» (заключена в г. Страсбурге 27.01.1997 г.; для Российской Федерации вступила в силу с 01.01.2007 г.);

Конвенция по борьбе с подкупом должностных лиц иностранных государств при проведении международных деловых операций (вступила в силу для Российской Федерации 17.04.2012 г.);

Конвенция ООН против транснациональной организованной преступности (вступила в силу для Российской Федерации 25.06. 2004 г.);

Модельный закон «Основы законодательства об антикоррупционной политике» (принят в г. Санкт-Петербурге 15.11.2003 г. на 22 пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ).

В основе Конвенции ООН лежит комплексный подход, отражающий сложную социально-правовую природу коррупции, разнообразие и многоуровневый характер мер, которые требуются для противодействия этому злу. По существу, данная Конвенция представляет собой не только правовую, но и концептуальную основу борьбы с коррупцией в г. Москве.

Конвенция Совета Европы «Об уголовной ответственности за коррупцию» обязывает стран-участниц квалифицировать в качестве уголовных преступлений, в соответствии со своим национальным законодательством, такие деяния, как активный и пассивный подкуп широкого круга собственных государственных и иностранных должностных лиц.

На основании названных международно-правовых актов требуется безотлагательная и последовательная корректировка всего российского и столичного законодательства. Совместными правотворческими усилиями отечественное законодательство в данной сфере вышло на современный уровень борьбы с коррупцией [1].

1.2. Закон «О противодействии коррупции» является базовым для столичной юридической практики. Однако со временем, по мнению многих исследователей и экспертов, он пришёл в несоответствие с современными реалиями, как Москвы, так и России в целом. Следует в самом ближайшем будущем включить в понятийный аппарат российского правового регулирования новые понятия, связанные с коррупцией, так как Уголовный кодекс Российской Федерации оперирует лишь отдельными видами коррупционных преступлений, такими, как взятка, коммерческий подкуп, злоупотребление служебным положением и другие. Требуется скорейшая доработка (если требуется, даже полная переработка) и принятие нового Федерального закона «О противодействии коррупции» как при-

оритетной, неотложной задачи в законодательной сфере, создающей необходимую нормативную правовую базу.

Лишь путем принятия нового Закона возможно введение накопленных антикоррупционных поправок в правовое поле России с последующей соответствующей корректировкой всего остального уголовного законодательства, законодательства об административных правонарушениях, гражданско-правового законодательства, законодательства об оперативно-розыскной деятельности, судебного законодательства, а также законодательства о государственной и муниципальной службе. В связи с их принятием масштабным изменениям подверглись законодательство о государственной и муниципальной службе¹, об административной ответственности, о банках и банковской деятельности, об оперативно-розыскной деятельности, уголовное и уголовно-процессуальное, трудовое, гражданское законодательство.

Обстоятельный анализ современной российской коррупционной картины содержится в недавно появившихся фундаментальных отечественных трудах [2].

1.3. Закон «О лоббировании». Требуется неотложное инициирование принятия Федерального закона «О лоббировании», который должен создать правовое поле для исключения коррупционных схем продвижения законопроектов, противоречащих интересам общества и государства, но обеспечивающих тем или иным структурам материальные и иные преимущества, а также блокирующих законопроекты, противоречащие групповым и корпоративным интересам. Между тем этот закон мог бы четко определить разумные правовые рамки лоббистской деятельности и поставил бы вне закона все ее негативные формы и проявления.

1.4. Антикоррупционная экспертиза. Одним из основных базовых ресурсов противодействия коррупции в Москве и России в целом является при-

¹ Изменения существенным образом затронули и правовой статус должностных лиц, в том числе выборных, замещающих высшие государственные должности, должности в органах местного самоуправления, руководящих должностных лиц государственных корпораций, фондов и иных организаций, создаваемых Российской Федерацией на основании федеральных законов. Принят обширный пакет указов Президента Российской Федерации, направленный на регламентацию порядка предоставления сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемых гражданами, поступающими на государственную службу, а также государственными служащими, и проверке достоверности и полноты предоставляемых сведений.

дание российскому законодательству антикоррупционной направленности. Для этого требуется серьезная «инвентаризация» норм, регулирующих все основные сферы функционирования экономики, системы управления, правоохранительной и иных видов деятельности государства.

Требуется введение во всех сферах законотворчества обязательной независимой правовой антикоррупционной экспертизы законопроектов в период их разработки и обсуждения в Государственной Думе, Совете Федерации, законодательных органах субъектов Российской Федерации и представительных органах местного самоуправления.

1.5. Антикоррупционный мониторинг действующих правовых норм.

В целях выявления норм права, которые используются в коррупционных целях, и последующей корректировки действующего законодательства необходимо постоянно вести мониторинг законов и иных нормативных правовых актов. Делать это следует в едином согласованном формате, с применением современных компьютерных технологий обработки информации и на добротной методологической основе.

В настоящее время эксперты подкомиссии Общественной палаты Российской Федерации по проблемам противодействия коррупции ведут так называемый «Реестр коррупционных ниш» действующего законодательства и иных нормативных правовых актов Российской Федерации на основе специально разработанной компьютерной программы. Этот программный комплекс позволяет не только формировать базу данных, но и предоставляет возможность всем заинтересованным гражданам и организациям через сайт подкомиссии в Интернете ознакомиться с этой базой данных и пополнять ее своими оценками и предложениями. Данный Реестр предусматривает систематизацию «коррупционных ниш» по различным отраслям законодательства – о банкротстве, валютном контроле, государственной и военной службе, земле, рекламе, в сфере импортно-экспортного, избирательного, налогового, таможенного, уголовного законодательства, по видам нормативных правовых актов. Помимо перечня «коррупционных ниш», Реестр включает в себя их формуляры, содержащие исчерпывающие характеристики, механизмы и примеры их реализации, предлагаемые пути ликвидации таких «ниш». Развернутая Общественной палатой работа может стать основой для последующего ее усовершенствования на более высоком научно-правовом и технологическом уровне в столичном мегаполисе.

Перевод этой работы на постоянную и серьезную профессиональную основу позволит в сжатые сроки всем органам столичной власти и местного самоуправления своевременно предпринять меры по корректиров-

ке нормативно- правового регулирования той или иной сферы деятельности. Разумеется, эта работа должна координироваться специальным органом; методологически сопровождаться конкретным научно-образовательным учреждением и обеспечиваться самыми современными техническими средствами.

Ознакомление москвичей с этой базой данных позволит активизировать столичного гражданского общества по воздействию на те органы власти, которые через свое нормотворчество создают условия для распространения и развития коррупции в Москве.

1.6 Ужесточение санкций за преступления против государственной службы. Учитывая чрезвычайную опасность широкого распространения коррупции в сфере органов государственной власти, требуется ввести в уголовное законодательство более жесткие меры уголовного преследования за преступления против государственной службы. При этом необходима соответствующая корректировка в сторону ужесточения не только правовых норм, устанавливающих уголовную ответственность за преступления, относимые к коррупционным, но и тех норм, которые определяют последствия привлечения соответствующих лиц к уголовной ответственности.

В качестве предупредительной меры необходимо увеличение сроков погашения судимости и лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью для лиц, имеющих судимости за должностные преступления. Очевидно, что возможность поражения в профессиональном и социальном статусе остановила бы многих колеблющихся лиц от соблазна вымогать взятку или других преступлений коррупционного характера.

1.7. Профилактика коррупции в системе государственной службы.

Наряду с ужесточением наказания за коррупционные правонарушения, необходимо формирование законодательства, направленного на предупреждение коррупционных проявлений, а не только на борьбу с ее последствиями. В связи с этим приоритетным для Москвы является установление:

- жестких стандартов поведения государственных и муниципальных служащих, четко сформулированных запретов и ограничений, связанных с прохождением службы, определение механизма исполнения этих запретов и ограничений, контроля за их соблюдением;
- запретов на использование государственным или муниципальным служащим атрибутов службы в личных целях, совмещение обязанностей по своей и нижестоящей должности;

- недопустимости в течение определенного периода, например, трех лет, перехода на работу в организацию, с которой деятельность чиновника была непосредственно связана в период его предшествующего пребывания на государственной службе;
- мер финансового контроля, применяемых не только непосредственно к государственному или муниципальному служащему, но и к членам его семьи;
- правовых мер по привлечению судей к дисциплинарной и уголовной ответственности, в том числе по прекращению или приостановлению их полномочий за проступки в их процессуальной деятельности, связанные со злоупотреблениями при вынесении неправомочных решений и приговоров;
- оснований для обжалования решений квалификационных коллегий судей, исключение предусмотренного законодательством ограничения возможности такого обжалования лишь по мотивам нарушения процедуры вынесения решений этими коллегиями;
- правовых норм о незаконном обогащении, в соответствии с которыми все доходы и состояние депутатов, государственных и муниципальных служащих всех уровней, ответственных должностных лиц правоохранительных, надзорных и контролирующих органов, судей стали абсолютно прозрачными; эти лица должны раскрывать перед обществом все свои доходы и расходы, и если они не соответствуют тем, которые данные лица имеют в силу занятия той или иной должности, они должны объяснить их происхождение.

Назрела необходимость пересмотреть целесообразность существования раздела Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации, который определяет особенности производства по уголовным делам в отношении отдельных категорий лиц, поскольку это противоречит статье 19 Конституции Российской Федерации, согласно которой все равны перед законом и судом.

1.8. Отказ от расширительного толкования презумпции невиновности должностных лиц.

Правоприменительная практика в части привлечения к ответственности лиц, допускающих правонарушения коррупционного характера, характеризуется крайне мягкими судебными решениями за взяточничество. Необоснованно расширительное толкование конституционных положений о презумпции невиновности обвиняемых в совершении преступлений (статья 49 Конституции Российской Федерации) и распространение

этого толкования на административно-правовые отношения, а также попытки применить те же принципы на случаи привлечения к дисциплинарной ответственности существенно снизили эффективность борьбы с различными проявлениями коррупции.

Исходя из повышенной общественной опасности коррупции, применительно к коррупционным преступлениям целесообразно отказаться от расширенного толкования презумпции невиновности. Сейчас же согласно же этому принципу чиновник, подозреваемый или обвиняемый во взяточничестве, не обязан доказывать свою невиновность в этом преступлении. Бремя доказывания целиком лежит лишь на органах дознания, следствия и прокуратуры.

1.9. Форсирование разработки и введения в действие административных регламентов

В связи с этим крайне неотложной является задача создания антикоррупционных механизмов в сферах деятельности с повышенным риском коррупции, к которым относятся налогообложение и таможенное дело, управление государственным имуществом и закупками, правоохранительная деятельность. Международный опыт свидетельствует о целесообразности применения в таких сферах дополнительных антикоррупционных инструментов. Наиболее эффективными среди них являются максимально возможная деперсонализация взаимодействия государственных служащих с гражданами и организациями, например, через механизмы «одного окна» или возможность получать услугу дистанционно через систему электронного обмена информацией.

Требуется детальная регламентация административных процедур (административных регламентов) взаимодействия государственных и муниципальных исполнительных органов с потребителями соответствующих государственных и муниципальных услуг.

1.10. Разработка и введение в действие Кодекса этики государственных служащих.

Отсутствие стандартов поведения государственного служащего, каким-либо образом закрепленных нравственных принципов, которых должен придерживаться человек, находящийся на государственной службе, привели к тому, что в настоящее время, кроме правовых предписаний, не всегда достаточно действенных, абсолютно не используются механизмы, регулирующие этическое поведение. Рухнувшая в конце 1980-х годов система идеолого-воспитательных регуляторов поведения чиновников со стороны партийных организаций и их органов в определенной степени

сдерживала проявления аморального поведения, пренебрежения интересами общества и государства в угоду личным потребностям, в значительной степени снижала потенциальную опасность коррумпированности органов управления.

Новые условия функционирования системы государственной службы и невозможность использования прежних методов воздействия на этическое поведение людей, работающих в органах государственной власти, диктуют необходимость введения в действие неких этических стандартов поведения, что в полной мере соответствует оправдавшей себя практике государств со сложившимися системами государственной службы.

Разработка указанного Кодекса должна базироваться на предшествующем опыте подготовки подобных документов, уже имеющихся аналогах и успешном использовании этических регуляторов в системе государственной службы многих иностранных государств. Подкомиссия Общественной палаты Российской Федерации подготовила проект Кодекса этики государственных служащих, который после соответствующей доработки может быть рекомендован к рассмотрению в рамках пакета документов, регламентирующих деятельность комиссий по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих Москвы и Российской Федерации эффективному урегулированию конфликта интересов.

2. Организационно-управленческие приоритеты

2.1. Возобновление деятельности Совета при Президенте Российской Федерации по борьбе с коррупцией.

Этот Совет был образован Указом Президента Российской Федерации от 24 ноября 2003 года. Тогда же было утверждено Положение об этом Совете. На его первом заседании 12 января 2004 года были утверждены руководители комиссий по противодействию коррупции и по разрешению конфликта интересов. На этом работа данного Совета практически закончилась. Очевидно, что необходимы возобновление деятельности этого Совета, существенная корректировка правовой регламентации его деятельности и состава, а также назначение его нового председателя вместо ранее назначенного на эту должность бывшего Председателя Правительства Российской Федерации М.М. Касьянова.

Переставляется, что Совет должен формироваться не по номенклатурному принципу, так как такой подход в государстве с высокой степенью коррумпированности власти не может вызвать доверия со стороны общества и стать эффективным элементом антикоррупционной политики. Более того, если он будет формироваться из высших должностных лиц

государства, которые возглавляют соответствующие ветви власти, Президент не сможет рассчитывать на независимые оценки коррупционных процессов в той или иной сфере и, разумеется, будет скован в определении своей собственной позиции.

Совет будет дееспособен, если в основу его формирования будет положен принцип паритетности – одну треть предложит сам Президент; другую – Федеральное Собрание, олицетворяющее выборную власть; третью – Общественная палата, выражающая интересы общества. При этом целесообразно рассматривать в качестве кандидатур для включения в Совет лиц, независимо от занимаемой ими должности и положения в обществе, ориентируясь исключительно на их личностные характеристики. Главными критериями должны стать профессиональные и морально-этические качества кандидатов. Совсем не обязательно, чтобы членами Совета стали известные государственные

Возобновление деятельности Совета при Президенте Российской Федерации по борьбе с коррупцией будет позитивно воспринято в обществе только в том случае, если он начнет активно функционировать и регулярно демонстрировать гражданам России последовательную и целенаправленную работу по искоренению этого явления. В противном случае реакция общества будет скептической, как на очередной предвыборный ход.

2.2. Разработка антикоррупционных Концепции и Стратегии.

Антикоррупционная политика должна стать постоянной и неотъемлемой частью государственной политики в целом. Для этого необходимо разработать и ввести в действие продуманную государственную систему мер противодействия коррупции, которая предусматривала бы не только принципиальные подходы к проблеме, но и систему взаимосвязанных мер во всех областях деятельности государства и общества.

Под эгидой Совета при Президенте Российской Федерации по борьбе с коррупцией и Совета безопасности в течение полугода должна быть выработана и принята Концепция, а затем и Стратегия борьбы с коррупцией. В рамках этих базовых документов должны найти отражение все вопросы совершенствования правового обеспечения и первоочередные меры противодействия коррупции. Оба документа должны быть разработаны группами квалифицированных специалистов с привлечением общественности, подвергнуты широкому обсуждению и опубликованы в средствах массовой информации.

2.3. Принятие Государственной и Федеральной целевых антикоррупционных программ.

С введением в действие Концепции и Стратегии противодействия коррупции необходимо принять сначала Государственную, а затем и Федеральную целевую программу противодействия коррупции на среднесрочную перспективу. Особое внимание в этих документах должно быть уделено мерам предупреждения коррупции в органах исполнительной власти, правоохранительной и судебной системах. При наличии достаточной антикоррупционной законодательной базы документы, определяющие стратегию и тактику борьбы с коррупцией, не оставят никакой возможности ссылаться на несовершенство нормативно-правовой базы или отсутствие четко прописанных механизмов противодействия коррупции, создадут организационно- управленческую основу для последующих антикоррупционных действий.

2.4. Разработка принципов и механизмов государственной кадровой политики. В целях обеспечения антикоррупционной устойчивости власти и создания действенного механизма ее формирования следует разработать и утвердить Указом Президента России «Основы и приоритеты государственной кадровой политики в Российской Федерации» – базовый документ, в котором четко изложить принципы подбора кадров на высшие государственные должности, в том числе на должности руководителей субъектов Российской Федерации, процедуры изучения и «прохождения» кандидатур, критерии и основные качественные характеристики, требуемые для занятия этих должностей. «Основы и приоритеты» должны положить конец импровизациям в кадровых решениях, зависящих от субъективных интересов того или иного руководителя особенно в высших эшелонах власти, определить принципиальные рамки кадровой политики с учетом реального положения дел в кадровой сфере, масштабов коррупции в системе государственной службы и настоятельной потребности притока новых сил в систему управления.

Для быстрого развертывания этой работы следует использовать многочисленные наработки в этом направлении, проводившиеся, начиная с 1994 года, коллективами специалистов, в том числе РАГС, МГУ, Академии управления, Администрации Президента Российской Федерации, аппаратов полномочных представителей Президента Российской Федерации в Центральном и Сибирском федеральных округах.

2.5. Формирование Федерального и Регионального банков кадровой информации.

Для осуществления эффективной государственной кадровой политики, формирования полноценного кадрового резерва и учета созидательно-го кадрового потенциала страны следует сформировать в Администра-

ции Президента Российской Федерации и аппаратах полномочных представителей Президента России в федеральных округах компьютерные банки данных, куда по определенной схеме и с учетом установленных Президентом России критериев должны вводиться персональные данные на все значимые фигуры федерального и регионального уровней - государственных и муниципальных служащих управленческого звена, политиков, бизнесменов, деятелей науки, образования и культуры. Разумеется, такие банки данных должны быть основаны на самых современных программных средствах, позволяющих вести многоаспектный поиск информации по заданным критериям, а также соответствовать нормам законодательства, защищающим права и интересы граждан.

2.6. Восстановление системы федерального и регионального кадрового резерва.

Предусмотренные Законом о государственной гражданской службе принципы формирования кадрового резерва не затрагивают систему подбора и расстановки высших управленческих кадров, что не создает реальной перспективы повышения уровня кадрового потенциала страны, порождает, с одной стороны, громадный дефицит высококвалифицированных управленцев, а с другой – широкомасштабную невосприимчивость в системе управления масс специалистов, оказавшихся «выброшенными» за пределы государственной службы в результате многочисленных реорганизаций, и столкновения корпоративных интересов.

Назрела необходимость в создании системы «рекрутирования» кадров, при которой на каждую занятую в настоящий момент должность главы субъекта Российской Федерации и его заместителей, руководителей министерств и ведомств имелось бы по несколько кандидатур, соответствующих базовым критериям для замещения этих должностей. Процедура их «генерирования» может быть прописана в специальном Указе Президента по кадровой политике. Там же должен предусматриваться механизм привлечения кадров на государственную службу из сфер бизнеса и различных форм общественной деятельности.

2.7. Формирование Совета по кадровой политике при Президенте Российской Федерации.

Образование такого консультативного органа диктуется необходимостью заменить лоббистско-коррупционную форму подбора кандидатур для назначения на высшие государственные должности и связанные с этим злоупотребления эффективным механизмом коллегиального, многовариантного рассмотрения кандидатур федерального и регионального кадрового резерва. Такой орган не только оградит Президента от

кадровых просчетов, в том числе при рассмотрении кандидатур на посты губернаторов, руководителей министерств и ведомств, но и окажет ему помощь в принятии взвешенных кадровых решений.

Чтобы развернуть на новой основе деятельность Совета на федеральном уровне не потребуется ни много времени, ни значительных финансовых затрат. Однако выгода от такого шага очевидна, прежде всего, потому, что это продемонстрирует обществу, что высшее должностное лицо государства не позволяет использовать его авторитет в групповых интересах, что Президент готов сделать государственную кадровую политику ясной и понятной всему обществу, поставить реальный заслон на пути коррупции и криминала, стремящихся к властным рычагам.

2.8. Формирование системы управления государственной службой Российской Федерации.

Законодательством предусмотрено формирование федеральных и региональных структур управления государственной службой. Эти инструменты управления, без образования которых по существу нельзя говорить о сложившейся системе государственной службы, призваны выполнять антикоррупционные функции в области реализации кадровой политики в государственном и муниципальном управлении, замещении руководящих в том числе высших государственных должностей, в сфере повышения профессионализма управленческих кадров, устранении кадровых диспропорций и перекосов.

3. Предупредительно-профилактические приоритеты

3.1. Развертывание системы антикоррупционного правового просвещения граждан.

Отсутствие у значительной части населения страны даже самых общих правовых представлений, незнание им своих прав и возможностей в противодействии коррупционным проявлениям различных форм – все это определяет необходимость осуществления целого комплекса мер по воспитанию у граждан правового сознания, привитию им навыков правового поведения в том числе конкретных действий при соприкосновении с проявлениями бытовой коррупции.

Подкомиссия Общественной палаты по проблемам противодействия коррупции разрабатывает, выпускает массовым тиражом и бесплатно распространяет так называемую «Библиотеку антикоррупционера» в виде серии малоформатных книжек-памяток гражданам России с разъяснением основных коррупционных понятий и описанием рекомендуемых методов и форм реагирования граждан на наиболее часто встречающи-

еся виды коррупционных действий со стороны должностных лиц органов государственной власти и местного самоуправления по тем вопросам, с которыми в них наиболее часто обращаются граждане.

Подобная работа требует развертывания в государственных масштабах с привлечением большого числа квалифицированных специалистов и соответствующим уровнем финансирования. Ее вполне уместно продолжить под эгидой Общественной палаты с участием Генеральной прокуратуры и правоохранительных органов.

3.2. Введение антикоррупционных передач на государственных теле- и радиоканалах.

С целью переломить негативные тенденции в восприятии коррупции в массовом сознании российских граждан следует безотлагательно развернуть циклы еженедельных полуторачасовых передач в прайм-тайм, к участию в которых привлечь талантливых журналистов и квалифицированных юристов. Каждую передачу посвящать какой-либо бытовой ситуации, сопровождаемой коррупционными проявлениями, с подробным разбором конкретных действий гражданина, которые он должен противопоставить вымогателям, взяточникам и казнокрадам. В этих передачах должны также выступать видные деятели культуры и науки, пользующиеся авторитетом у граждан страны и способные донести до населения свою антикоррупционную нравственную позицию.

Средства телевидения и радио должны развернуть целую серию передач о деятельности правоохранительных и судебных органов в сфере борьбы с коррупцией. Героями этих передач должны стать оперативные работники и следователи, прокуроры и судьи, которые, не поддаваясь на давление и угрозы, невзирая на реальную опасность, выполняют свой профессиональный и гражданский долг. Именно такие примеры должны развенчать созданный в массовом сознании образ коррупционера в погонах и судейской мантии, который по существу затмил самоотверженную работу тысяч сотрудников правоохранительных органов, судей и прокуроров.

3.3. Поддержка общественных организаций антикоррупционной направленности.

Под эгидой Общественной палаты Российской Федерации следует провести «инвентаризацию» российских неправительственных организаций, занимающихся темой коррупции и правовым просвещением граждан, выделить из их числа наиболее дееспособные, оказывать им государственную финансовую поддержку и объединить в ассоциацию под эгидой

Общественной палаты с тем, чтобы придать деятельности этих организаций системный и взаимодополняющий характер.

3.4. Проведение в Москве ежегодных Всероссийских антикоррупционных форумов.

В них должны принимать участие общественные организации, высшие должностные лица государства, лидеры политических партий, известные деятели науки, культуры и образования, руководители правоохранительных органов. Форумы должны демонстрировать населению России и международной общественности непреклонную волю высшей власти и гражданского общества нашей страны к разворачиванию широкого фронта антикоррупционного противодействия. Миссию организатора таких форумов могла бы взять на себя Общественная палата Российской Федерации.

3.5. Ежегодное проведение конкурсов среди журналистов «Стоп коррупция!».

Учитывая необходимость антикоррупционной активизации журналистского сообщества и положительный опыт проведения такого конкурса в декабре 2006 года под эгидой журнала «Человек и закон», следует ввести в практику ежегодную организацию такого мероприятия с широким освещением его в средствах массовой информации.

3.6. Развертывание сети центров бесплатной юридической антикоррупционной помощи.

Организация таких центров может базироваться на уже существующих консультационных пунктах различных общественных организаций, в частности так называемых антикоррупционных гражданских адвокатурах, предусматривать привлечение квалифицированных адвокатов для оказания правовой помощи социально уязвимым группам населения. Методическую поддержку таким центрам должны оказывать Минюст России, его территориальные подразделения, научно-образовательные учреждения Генеральной прокуратуры, МВД, других правоохранительных органов, а также высшие учебные заведения юридического профиля, которые могут направлять туда на практику и стажировку своих студентов и аспирантов.

3.7. Корректировка образовательных стандартов.

Требуется повсеместное введение учебного курса на тему форм и методов противодействия коррупции в образовательные стандарты для системы подготовки и переподготовки государственных и муниципальных служащих. Для этого необходимо сформировать под эгидой одного из

научно-образовательных учреждений юридического профиля авторский коллектив с участием специалистов-практиков, который в сжатые сроки сможет решить указанную задачу.

4. Приоритеты в сфере массовых коммуникаций

4.1. Информирование общественности о деятельности органов власти.

Подотчетность государственной и муниципальной службы обществу требует введения в действие системы мер, обеспечивающих информирование общественности о подготовке и принятии соответствующих решений органами власти всех уровней, а также о ходе выполнения этих решений. При этом должна быть обеспечена, в частности, прозрачность всех процедур осуществления государственных закупок, приватизации, реализации государственных проектов, выдачи государственных лицензий, государственных комиссионных вознаграждений, правительственных гарантированных займов, бюджетных ассигнований и процедур освобождения от налогов. Для активного участия институтов гражданского общества в борьбе с коррупцией необходимо существенно расширить доступ общественных организаций ко всей информации о деятельности органов государственной власти и местного самоуправления, кроме той, которая составляет государственную, служебную и коммерческую тайну.

4.2. Широкое бесплатное распространение информации об административных процедурах.

Это позволит населению быть в полной мере информированным о всех установленных правилах и процедурах деятельности государственных и муниципальных органов, исключит использование в коррупционных целях незнания гражданами этих правил, отсутствие двойных стандартов в принятии решений, даче разрешений и удовлетворении просьб. Кроме того, обязать каждое министерство и ведомство, аппараты администраций и мэрий издавать и бесплатно распространять среди граждан справочники, содержащие сведения о структурно-функциональном построении своих органов.

Список литературы

1. Закон о противодействии коррупции принимался Государственной Думой в первом чтении в 1993, 1995, 1997, 2002 годах. Вместе с тем данный закон так и не вступил в действие. Только в 2008 г. с целью законодательного обеспечения мероприятий по противодействию коррупции по инициативе Президента Российской Федерации был принят Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» // СЗ РФ. 2008. № 52. Ст. 6228. Также был

принят ряд первоочередных поправок в законодательные акты, направленные на совершенствование государственного управления в сфере предупреждения коррупции. См., например: Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 274-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О противодействии коррупции» // СЗ РФ. 2008. № 52. Ст. 6229; Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. № 329-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием государственного управления в области противодействия коррупции» // СЗ РФ. 2011. № 48. Ст. 6730.

2. См.: Коррупция: природа, проявления, противодействие. Научно-правовое исследование. М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации, 2012; Противодействие коррупции. Сборник аналитических материалов. М., 2012. Отв. ред. академик РАН, д-р юридических наук, проф. Т.Я. Хабриева, в которых крупнейшие ученые-правоведы и государственные деятели анализируют разные аспекты коррупции.

SOCIO-PHILOSOPHICAL ANALYSIS OF ANTI-CORRUPTION MEASURES IN THE CAPITAL CITY

Annotation. *Article focuses on the socio-philosophical analysis of anti-corruption measures to combat corruption in the capital city. The author examines closely corruption factors that take place in the capital city and are a potential threat to the destabilization of the various spheres of life of our capital. Corruption in the capital city in his view is particularly destructive and socially dangerous impediment to the development of real democracy and the welfare of the population of Moscow.*

When socio-philosophical analysis of anti-corruption measures Anti-corruption security megalopolis, particular attention is drawn to them: legal, organizational, managerial, of preventive priorities, as well as to the priorities in the field of mass communications.

Special attention is paid to the practical implementation of a number of legislative initiatives as a result of which the measures taken by the government and in particular the Government of Moscow becoming an effective barrier to the spread of corruption in the bureaucracy by allowing existing state and municipal structures, the capital business and civil society to build dolgoosrochnye economic, scientific -technical and other relationships.

Keywords: *corruption, corruption risk, capital megalopolis, corruption counteraction, public servants, executive power.*

G. G. Kondratenko,
applicant

Moscow City University of Management Moscow Government
<http://www.migm.ru>

Е. Ю. Гарбузова ¹

УРОВНЕВАЯ ОЦЕНКА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Аннотация. В статье конкурентоспособность предприятий оборонно-промышленного комплекса исследуется на макроуровне, мезоуровне и микроуровне путем формирования системы факторов и показателей, характеризующих конкурентоспособность промышленного предприятия. При этом конкурентоспособность предприятия сводится к оценке его операционной эффективности и стратегического позиционирования.

Ключевые слова: предприятие, показатели, факторы, конкурентоспособность.

Конкурентоспособность представляет собой сложное многоуровневое понятие, анализ и оценку которого следует увязывать с видом и географическим масштабом конкурентного поля. Поэтому формирование и анализ системы факторов и показателей, характеризующих конкурентоспособность промышленного предприятия высокотехнологичной отрасли (хозяйствующего субъекта), целесообразно начать исследования конкурентных процессов на макро- и мезоуровнях. К ключевым факторам макроэкономической конкурентоспособности в настоящее время следует отнести объемы инвестиций в новые технологии и «человеческий капитал». Именно знания, закрепленные в «человеческом капитале» и технологиях, выступают основными источниками роста производительности и экономики в целом. Современная экономика является экономикой, основанной на знаниях.

Поэтому обеспечить конкурентоспособность смогут только страны, создающие условия для развития и внедрения информационных технологий, которые смогут трансформировать и предавать знания через коммуникационные сети. В связи с этим под конкурентоспособностью на макроуровне (КС страны), будем понимать способность объекта конкуренции обеспечить свою национальную безопасность при гарантиях высокого

¹ Гарбузова Елена Юрьевна, аспирант, ФГУП «Центральный научно-исследовательский институт «Центр» (г. Москва, ул. Садовая-Кудринская, 11, стр. 1); elena799918@mail.ru

качества жизни и основных политических свобод населения, а также способность создать возможности устойчивого развития конкурентных преимуществ всех объектов хозяйствования.

Следующим по значимости традиционно принято рассматривать мезоуровень, где формируются перспективы развития отраслей, и происходит интерференция научных, технологических и производственных решений, ориентированных на достаточно длительную перспективу. Среди ученых, занимающихся проблемой обеспечения КС, не существует единой точки зрения на определение мезоКС. Ряд исследователей [1] понимают под мезоКС эффективность работы отдельных отраслей национального хозяйства, оцениваемую помимо традиционных критериев по показателям, характерным для данной отрасли и описывающим степень ее живучести и динамичности при различных вариантах развития экономики данной страны и всего мира в целом. В трудах других ученых под мезоКС понимается КС отдельных регионов (по аналогии с КС стран), которая оценивается по нескольким уровням: конкуренция на основе инвестирования, конкуренция на основе нововведений, конкуренция на основе богатства.

По подходам к оценке категория КС региона ближе к КС страны, о которой говорилось выше. В связи с этим, КС на отраслевом мезоуровне можно оценивать, используя как отдельные показатели, так и их комбинации. К числу таких показателей можно отнести следующие: степень соответствия уровня развития отрасли общему уровню развития национального хозяйства; степень экспортной ориентации или импортной зависимости; накопленный инновационный потенциал; наукоемкость; экспансия отрасли; удельная оплата труда и т.д.

На наш взгляд, оценка КС высокотехнологичных отраслей с точки зрения конкретного предприятия целесообразна в ситуации формирования продуктовой стратегии и принятия решений о целесообразности и направлении диверсификации деятельности. Интересна она и государству при разработке структурной политики и определении эффективных направлений государственной поддержки при стимулировании совокупного спроса. Как уже выше упоминалось, в последнее время мезоуровень конкурентного поля размывается в результате протекания процессов вертикальной и горизонтальной интеграции предприятий. Но при этом, естественно, невозможно отрицать существование взаимосвязей между факторами и показателями, определяющими конкурентоспособность на уровнях отрасли, региона и предприятия.

Очевидно, что факторы, определяющие конкурентоспособность на макро- и мезоуровнях, являются внешними по отношению к предприятию.

Следует отметить, что существующая взаимосвязь между факторами носит двусторонний характер [2]. С одной стороны, для обеспечения КС предприятий чрезвычайно важен благоприятный социально-экономический и политический климат, формируемый на макроуровне. С другой стороны, КС страны зависит от умения всех хозяйствующих субъектов выстраивать эффективные цепочки создания добавленной стоимости, их способности создавать и развивать конкурентные преимущества и оказывать влияние на формирование экономической политики государства. Макроуровневые факторы и показатели конкурентоспособности отражают общее состояние хозяйственной системы, сбалансированность денежно-кредитной политики, а также инвестиционный климат. Мезоуровневые – направлены на обеспечение устойчивого улучшения показателей эффективности использования научно-производственных ресурсов отраслей. Микроуровневые внутренние факторы конкурентоспособности отражают особенности организации основных и вспомогательных бизнес-процессов промышленного предприятия.

Для оценки КС предприятия, проводимой для групп заинтересованных субъектов, множество оценочных показателей может охватывать как одну группу показателей, принадлежащих к одному классификационному виду, так и совокупность показателей разнородных групп. Если сегодня в вопросах оценки конкурентоспособности продукции достигнуты определенные успехи, разработаны вполне приемлемые методики оценки конкурентоспособности идентичных товаров и услуг, то с оценкой конкурентоспособности предприятий дело обстоит сложнее. Несмотря на то, что определенные шаги в этом направлении предпринимались и предпринимаются, универсальной методики комплексной оценки конкурентоспособности предприятия в настоящее время нет. В то же время потребность в оценке конкурентоспособности того или иного предприятия существует. Большинство методик предполагает сопоставление практически идентичных предприятий, производящих схожие товары и услуги и действующих в схожих экономических условиях. Вместе с тем, развитие товарно-денежных отношений приводит ко всё большей диверсификации предприятий, все большей дифференциации товаров и услуг, все более усугубляющимся различиям в экономических условиях деятельности предприятий.

Проведенные исследования показали, что конкурентоспособность предприятия может быть охарактеризована и, в конечном итоге, сведена к оценке его операционной эффективности и стратегического позиционирования. Определив искомые величины как коэффициенты, сведем их в единый показатель и проведем оценку конкурентоспособности. Операционная эффективность подразумевает выполнение схожих видов деятельности лучше,

чем делают конкуренты, обеспечивая получение прибыли, выступающей как результат и критерий операционной эффективности. В то же время, сопоставление непосредственно объемов прибыли обуславливает заведомо большую конкурентоспособность крупных предприятий и невозможность сопоставления предприятий с различными масштабами деятельности. Следовательно, сопоставлять необходимо не суммы прибыли, а «прибыльность» хозяйственной деятельности.

В качестве показателя прибыльности может рассматриваться рентабельность производства и реализации продукции, определяемая как отношение прибыли от реализации продукции к затратам, осуществленным для ее производства и реализации. Однако, оценка операционной эффективности на основе рентабельности по прибыли носит знакопеременный характер, что будет искажать показатель конкурентоспособности (например, оценка операционной эффективности может иметь одно и то же отрицательное значение как в случае убыточности рассматриваемого предприятия и прибыльности выборки, так и в случае прибыльности рассматриваемого предприятия и убыточности выборки, тогда как приведенные ситуации имеют абсолютно различное экономическое содержание). В этих условиях наиболее емким и универсальным показателем операционной эффективности представляется отношение выручки от реализации продукции к затратам, осуществляемым для ее производства и реализации.

Стратегическое позиционирование означает осуществление видов деятельности, обеспечивающих уникальную природу создаваемой потребительной стоимости, и заключается в создании уникальной и выгодной позиции, основанной на сочетании видов деятельности, отличных от видов деятельности конкурентов. Основным результатом и критерием стратегического позиционирования является занимаемая доля рынка, определяемая как отношение выручки от реализации продукции к емкости всего рынка.

При этом необходимо пояснить, что под рынком подразумевается не конкретная экономическая ниша определенной продукции, а вся совокупность экономических секторов, на которых осуществляется экономическая деятельность исследуемого предприятия и выборки. Иными словами, это гипотетическая, условная величина, равная как для рассматриваемого хозяйствующего субъекта, так и для выборки. В то же время, сопоставление непосредственно долей рынка ведет к тому, что предприятия с большей долей рынка оказываются заведомо конкурентоспособней, нежели предприятия с меньшими масштабами деятельности, что нельзя признать адекватной оценкой стратегического позиционирования.

Учитывая сказанное, в качестве показателя стратегического позиционирования предлагается рассматривать не соотношение долей рынка в абсолютном выражении, а изменение доли рынка в сравнении с предшествующим периодом. Такой подход обеспечивает максимальную достоверность получаемых результатов в отличие от пофакторной оценки конкурентоспособности, которая в силу погрешностей в оценках отдельных факторов, а также условности и субъективности ряда используемых в расчетах показателей, зачастую является неадекватной.

Таким образом, на основании проведенного исследования можно сказать, что оценка конкурентоспособности всегда вероятностна. При ее определении используется множество факторов и показателей, способных охарактеризовать конкурентоспособность на макро-, мезо- и микроуровнях, которые позволяют определить условия функционирования хозяйственной системы, перспективы развития и формирование предпосылок успешной деятельности хозяйствующих субъектов.

Список литературы

1. Кохно П.А. Конкурентный цикл продукции / Кохно П.А., Креопалов В.В. / отв. ред. д.э.н., проф. П.А. Кохно. М.: Московский государственный университет экономики, статистики и информатики (МЭСИ), 2015. 297 с.
2. Гарбузова Е.Ю. Бизнес как экономическая категория Параграф 7.1 в книге: Эффективные перевозки инновационной экономики / отв. ред. д.э.н., проф. П.А. Кохно. М.: Граница, 2015. С. 223–236.

LEVEL ASSESSMENT OF COMPETITIVENESS OF THE INDUSTRIAL ENTERPRISES

Annotation. *In article competitiveness of the enterprises of defense industry complex is investigated at the macrolevel, mesolevel and microlevel by formation of system of the factors and indicators characterizing competitiveness of the industrial enterprise. Thus competitiveness of the enterprise is reduced to an assessment of its operational efficiency and strategic positioning.*

Keywords: *enterprise, indicators, factors, competitiveness.*

Elena Garbuzova,
applicant

Central research institute of the ship-building industry «CENTER»
(Russian Federation, Moscow)
elena799918@mail.ru

УДК 338

М. К. Музаев¹

ИННОВАЦИИ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННО-ПРОМЫШЛЕННОГО СЕКТОРА

Аннотация. *В настоящее время важной проблемой, которую необходимо решать в научном и практическом плане — является повышение эффективности управленческой инновационной деятельности руководителей предприятий на основе современных технологий. В данной статье рассматриваются проблемы внедрения инноваций на отечественных предприятиях, приведены составляющие успеха инновационного развития предприятия, дана характеристика стадий инновационного процесса, также представлен зарубежный опыт внедрения инноваций на примере компании Shell.*

Ключевые слова: *инновации, управление инновациями, зарубежный опыт инновационной деятельности, НИОКР, инноваторы.*

Сущность понятия «инновационное развитие экономики» следует рассматривать в двух аспектах. «Инновационное развитие экономики, с одной стороны, представляет собой неравномерный, динамический процесс изменения всей структуры общественного производства в долгосрочном периоде на основе внедрения и диффузии базисных инноваций. С другой стороны, инновационное развитие экономики является приоритетным способом функционирования, основанном на интерактивном взаимодействии различных субъектов (науки, производства, образования, инновационной инфраструктуры и др.), в результате которого создание, внедрение и распространение различного рода инноваций направлено на построение высокоэффективной, конкурентоспособной экономики».

Необходимость инновационного развития России сегодня не вызывает сомнений, об этом неоднократно заявлялось на самом высоком уровне. В Стратегии инновационного развития Российской Федерации на пери-

¹ Музаев Магомед-Салах Кюреевич, аспирант, Российская академия предпринимательства (105005 г. Москва, ул. Радио, д. 14); poffice@rusacad.ru

од до 2020 года определены направления, мероприятия и источники их финансирования. Постоянно совершенствуется и развивается нормативно-правовая база. Однако в промышленном производстве заметных изменений в процессе внедрения инноваций не происходит.

Уровень инновационной активности промышленных предприятий в настоящее время не превышает 12%, средняя доля инновационных промышленных товаров составляет не более 7% в общем объеме отгруженных товаров (работ, услуг). Темпы роста как числа предприятий, осуществляющих инновационную деятельность, так и доли инновационных товаров не превышают 3% [1].

Такие низкие темпы роста инновационной активности во многом объясняются не столько отсутствием инноваций как таковых, сколько недостатками в управлении и нечеткостью организационного механизма инновационной деятельности.

Проблемы внедрения инноваций на отечественных предприятиях можно представить в табл. 1 [2].

Таблица 1

Проблемы внедрения инноваций на отечественных предприятиях

Проблема	Проявление
Отсутствие отдельных элементов инновационного процесса	Разрыв между инвестиционной программой, создание большого количество невостребованных инноваций, завершение процесса на этапе НИОКР (без внедрения), внедрение устаревших или новых, но неэффективных решений
Отсутствие мотивации к повышению эффективности	Стремление руководства к сохранению статус-кво, создание инноваций «для галочки», «освоение» бюджета НИОКР, «выведение» изобретений за пределы предприятия
Отсутствие организационной поддержки	За инновации отвечают все и никто, работник не знает способов внедрения своих предложений, «генераторы идей» не знают о запросах на инновации, идеи попадают в «долгий ящик», никто их не доводит до внедрения
Низкая предпринимательская культура и проблема защиты ИС	Подавление инициативы сотрудника коллегами и начальством, взаимное недоверие работодателя и работника, непонимание основных ролей в процессе коммерциализации ИС, стремление «взять», а не «купить»

В то же время, российские компании учатся управлять инновационным развитием. Лучший инструмент для этого – методы управления проектами.

Научные разработки нужны предприятиям для:

- поддержки производства;
- внедрения новой техники, защиты оборудования от коррозии, исполнения экологических требований и проектно-изыскательских задач, и т.д.;
- снижения себестоимости традиционной продукции, в том числе: добычи и переработки полезных ископаемых в сырьевых корпорациях;
- создания новых продуктов и новых бизнесов;
- использования интеллектуальной собственности, созданной в результате корпоративных НИОКР (продажи лицензий).

В настоящее время выделяют два основных подхода к формированию и внедрению систем управления инновационной деятельностью. В рамках первого подхода организация-инноватор ориентируется на получение значительной прибыли в краткосрочной перспективе, и в данном случае инновационная деятельность является в большей степени скачкообразной, прерывистой и проявляется только в замене прежних товаров/услуг новыми при резком росте спроса либо существенном снижении издержек. Второй подход связан с постоянной научно-технической деятельностью компании на основе ее долгосрочной устойчивой инновационной стратегии, направленной на получение прибыли и улучшение иных показателей деятельности в долгосрочной перспективе за счет непрерывности инновационной деятельности [3].

Как показывает зарубежная практика руководители-инноваторы в большей степени «выживают» в жестких рыночных условиях конкуренции. В основном им, руководителям-инноваторам, присуще способность своевременно предвидеть изменение рыночной конъюнктуры по производству различных товаров и услуг населению. Именно такие руководители в значительной степени в состоянии приспосабливаться, практически ко всем изменениям, которые происходят на рынке сбыта товаров и услуг.

Составляющие успеха инновационного развития предприятия можно представить на рис. 1.

Анализ современного положения на рынке показал, что слабая конкурентность многих отечественных предприятий, фирм и компаний во многом определяется научной эффективностью управления ими, то есть недостаточным наличием корпуса руководителей-инноваторов.



Рис. 1. Составляющие успеха инновационного развития предприятия

В этой связи наблюдается, достаточно устаревшая техника и технология по производству товаров и услуг населению. Отсутствие таких руководителей также не создает необходимых условий для принятия инновационных стратегических, а в ряде случаев и оперативных решений. И как вывод, можно сказать, что от современных форм, методов, техники и технологии зависят успехи предприятия по реализации продукции в достаточно жестких условиях конкурентной борьбы, как внутри России, так и с западными производителями. Не является секретом и то, что на российских рынках наблюдается «засилие» западных товаров, в том числе и достаточно низкого качества [4].

Рассмотрим зарубежный опыт внедрения инноваций на примере компании Shell. Концерн «Шелл» – один из мировых лидеров энергетического сектора – играет ключевую роль в обеспечении растущих глобальных потребностей в энергоресурсах [5].

В компании Shell разработана технологическая стратегия, которая охватывает всю компанию и находится в соответствии со стратегическими задачами компании. Приоритеты инвестирования компании Shell:

- развитие технологий доступа к нефти и газу;
- производство более чистой энергии;

- разработка более чистого и более эффективного топлива и других продуктов.

Деление инноваций в компании Shell проводится на:

- сегодняшние, например, добыча ресурсов из глубоких вод, расширенная добыча нефти, создание благоприятной среды для совместной работы;
- новые, например, плавучие заводы по переработке газа, продвинутое разделение газа, добыча в Арктике;
- будущее, например, производство эффективных и чистых топлив, максимизация добычи.

Особое внимание в компании Shell уделяется инновационному процессу – процесс находится под контролем. Главный технический директор в компании Shell отвечает за все инновации (R&D). Ему подчинены десять главных ученых, отвечающих за отдельные направления исследований (Переработка, Материалы, Геология, Геофизика и т.п.). 10% технических специалистов компании Shell занимаются исследовательской деятельностью.

Технологические центры в компании Shell расположены в 11 странах. Например, технологический центр в Амстердаме включает 1300 исследователей, 29 зданий, 270 000 кв. м земли.

В компании Shell создана специальная компания в группе Shell, отвечающая за НИОКР.

Генераторами инновационных идей в компании Shell являются:

- клиентоориентированные службы маркетинга;
- подразделения НИОКР;
- форсайты;
- университеты (партнерские программы).

Программа GameChanger запущена в 1996 по образцу экосистемы венчурного капитала Силиконовой долины (proof-of-concept center). Цель программы GameChanger – прорывные технологии. Бюджет данной программы занимает 5–10% бюджета НИОКР.

Успешные инновационные проекты продолжают свое развитие:

1. Внутри компании Shell (в отделе НИОКР для прямого использования в компании)
2. В другой компании (передается лицензия)
3. В специальной венчурной компании.

Специалистами компании Shell уже представлено уже больше 2 000 проектов (к 2008 г.), более 200 из которых были воплощены в жизнь. Около 40% проектов из основной программы НИОКР вышли из GameChanger.

Факторами успешной инновационной деятельности компании Shell являются:

- поддержка топ-менеджмента. С помощью программы высший менеджмент вдохновляет людей на новые идеи, что помогает продвигать инновационную культуру в организации;
- разделение бюджетов. Бюджет для радикальных инноваций должен быть особым, иначе новые идеи не смогут конкурировать с менее новыми. В компании он составляет 5–10% от общего бюджета на НИОКР;
- увлеченные люди. Команда GameChanger состоит всего из 10 человек, лидер отчитывается напрямую Главе по НИОКР. Члены команды должны справляться с неопределенностью в проекте. Для работы в команде им нужны как коллективные, так и индивидуальные качества;
- автономная власть. Команда сама принимает решения об инвестировании, при этом она открыта ко всем предложениям. Вся работа команды прозрачна, что служит ценой за автономию;
- соответствие стратегии. Сферы интересов компании должны учитываться при выборе проектов;
- требование наличия соинвестора. Компания понимает, что создание инноваций невозможно без внешних ресурсов. Однако, она не финансирует проекты без соинвесторов;
- активное управление портфелем. Это помогает сконцентрировать средства на обещающих проектах и на ранних этапах выявить неудачи.

Таким образом, для успешного инновационного развития, в том числе управления проектами с высокой долей НИОКР, необходима система управленческих решений, направленных на превращение блока R&D из центра затрат в прибыльный бизнес. На отечественных предприятиях следует применять зарубежный опыт успешного внедрения инноваций и организации управления инновационной деятельностью.

Для того, чтобы совершить необходимый рывок, Россия может избрать один из двух путей: создать свою собственную оригинальную модель инновационной системы, добившись интеллектуализации общественного

производства и предприняв для этого невероятные по нынешней обстановке усилия; органично перенести национальную инновационную систему в мировую инновационную систему, сохранив за собой определенные приоритетные направления инновационной деятельности.

Список литературы

1. Российский инновационный индекс / под ред. Л.М. Гохберга. М.: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2011. 84 с.
2. Дудин М.Н., Евдокимова С.Ш., Лясников Н.В. Устойчивое социально-экономическое развитие как основа геополитической стабильности национальной экономики // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2014. № 3(19). С. 80–84.
3. Дудин М.Н., Лясников Н.В. Зарубежный опыт управления инновационным развитием как базисом повышения конкурентоспособности предпринимательских структур в условиях экономики знаний (знаниевой экономики) хозяйства // Народное хозяйство. Вопросы инновационного развития. 2012. № 5. С. 172–176.
4. Загороднова Е.П. Анализ международного опыта применения основных видов систем управления инновационной деятельностью компании. Режим доступа: http://ars-administrandi.com/article/Zagorodnova_2012_2.pdf
5. Официальный сайт компании Shell. Режим доступа: <http://www.shell.com.ru/>
6. Модернизация промышленных предприятий: экономические аспекты и решения. Коллективная монография / под ред. Веселовского М.Я., Кировой И.В. М.: Научный консультант, 2016. 328 с.
7. Dudin M.N., Lyasnikov N.V., Egorushkin A.P. Innovative environment forming as the most important condition of implementation of efficient innovations in the industrial entrepreneurship sphere // European Researcher. 2012. Vol. (33), № 11-1. P. 1868–1872.
8. Dudin M.N., Lyasnikov N.V., Horikov Yu.V. Brain factor and its stating role in enterprises' competitive recovery // European Researcher. 2013. Vol. (38), № 1-1. P. 15–19.
9. Freeman C. The economics of industrial innovation. Routledge, 2005.
10. Hirooka M. Innovation Dynamism and Economic Growth. A Nonlinear Perspective. Chettenham, UK – Northampton, MA, USA, «Edward Elgar», 2006. p. 426.

INNOVATION AS AN EFFECTIVE INSTRUMENT FOR THE DEVELOPMENT OF PRODUCTION AND MANAGEMENT OF INDUSTRIAL SECTOR

Annotation. *Now an important problem which needs to be solved in the scientific and practical plan is an increase of efficiency of management innovative activity of heads of the entities on the basis of modern technologies. In this article problems of implementation of innovations on domestic enterprises are considered, components of success of innovative development of the entity are given, the characteristic of stages of innovative process is this, foreign experience of implementation of innovations on the example of the Shell company is also provided.*

Keywords: *Innovations, innovation management, foreign experience of innovative activities, Research and Development, innovators.*

M. K. Muzaev,
applicant

Russian Academy of Entrepreneurship
poffice@rusacad.ru

УДК 338

А. В. Полохович¹

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ КОРПОРАТИВНЫМИ СТРУКТУРАМИ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИМИ СВОЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКЕ

Аннотация. *С началом рыночных реформ и переходом от административно-командной экономики к экономике, основанной на конкуренции, в России стал формироваться новый вид хозяйствующих субъектов — корпоративных структур. Появление таких структур в российской экономике, их становление и устойчивое развитие, безусловно, важнейший тренд. Возникающие ошибки в деятельности корпоративных структур являются закономерным и вполне объяснимым следствием несовершенства и неэффективности используемых механизмов управления ими. Умение корпоративных структур быть открытыми для изменений, т.е. способность оптимизировать и трансформировать свою деятельность в соответствие с требованиями времени, важнейшее условие, которое можно рассматривать как стратегическую гибкость, которая должна составлять основу современных механизмов управления функционированием и развитием этих хозяйствующих субъектов. В статье изложены основные теоретико-методологические аспекты современных взглядов на стратегическое управление в корпоративных структурах, осуществляющих свою деятельность в национальной экономике.*

Ключевые слова: *корпоративные структуры, стратегическое управление, корпоративное управление, механизмы стратегического управления.*

Начиная с 2000-х годов термин «корпоративное управление» стал в России весьма популярным. С одной стороны в рассматриваемом периоде в экономике Российской Федерации трансформировалась роль частного сектора и понимание его значения для экономического роста и создания рабочих мест; с другой стороны такие негативные явления как корпоративные трения, недобросовестная конкуренция способствовали тому, что термин «корпоративное управление» стал таким распространенным.

¹ Полохович Ангелина Витальевна, аспирант, ФГБУ «Научно-исследовательский институт труда и социального страхования» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (г. Москва, ул. Земляной Вал, 34); dudinmn@mail.ru

На практике весьма часто корпоративное управление имеет ярко выраженный поверхностный подход и может быть использовано в целях пропаганды или формирования имиджа корпоративной структуры, но не как способ, который дает возможность данным хозяйствующим субъектам, их топ-менеджменту завоевать доверие акционеров, уменьшать риски кризисности и расширять доступ к капиталу¹.

Стоит отметить, что понятие «корпорация» не имеет нормативно-закондательного закрепления в российском правовом поле, кроме этого отсутствует и единое общепринятое толкование этого термина, хотя в сущности в деловом обороте понятие «корпорация» используется весьма часто. Поэтому можно говорить о том, что из-за отсутствия толкования объектной сущности имеется и противоречие в определении сущности такого явления как корпоративное управление.

По нашему мнению, корпоративное управление можно рассматривать как составную часть менеджмента, осуществляемого высшим уровнем руководства хозяйствующего субъекта, с учетом интересов владельцев акций (владельцев долей капитала) и прочих лиц, деятельность которых непосредственно или опосредованно связана с корпорацией. Сущность эффективного корпоративного управления заключается в установлении баланса между экономическими и социальными целями, а также между индивидуальными и общественными интересами, что позволяет обеспечить стабильное и устойчивое функционирование корпоративной структуры.

Принято выделять несколько основных моделей корпоративного управления, в частности страновые модели: японская, американская, немецкая, и модель, характерная для стран с транзитивной экономикой, – предпринимательская. Каждая из этих моделей использует собственный набор управленческих инструментов, определяющих особенности механизма корпоративного управления.

При этом необходимо отметить, что вне зависимости от избираемой модели механизмы управления современными корпоративными структурами основываются на концепции стратегического менеджмента.

Необходимость использования стратегического управления корпоративными структурами вызвана объективными причинами, которые вытекают из характера изменений, происходящих в первую очередь, во внешней

¹ Корпоративное управление в РФ: есть ли шанс для улучшений? // Инвестиции в России. 2009. № 9.

среде функционирования и развития корпоративной структуры. Сущность стратегического управления состоит в том, что, с одной стороны, имеется четкая организация комплексного стратегического планирования, с другой стороны структура управления корпорацией отвечает формализации стратегического планирования. И при этом структура управления корпорацией выстраивается так, чтобы была обеспечена выработка долгосрочной стратегии, направленной на достижение поставленных целей и создание управленческих механизмов реализации этой стратегии через систему планов. Стратегическое управление в своем развитии, как научной категории и как способа практического управления деятельностью корпоративных структур, прошло несколько этапов:

1. Управление посредством контролирования исполнения поставленных планов и задач, этот подход можно рассматривать как реакцию корпорации на произошедшие изменения появляется после свершившихся событий. Суть такого подхода состоит в реактивной адаптации, наиболее естественной для корпорации, но требующей больше времени на осознание неизбежности происходящих изменений, выработку новой стратегии и оптимизацию под нее всей системы управления. В условиях нарастания темпов изменений во внешней среде такой подход в корпоративном управлении неприемлем.
2. Управление корпорацией на основе экстраполяций. В данном случае темп изменений, происходящих во внешней среде, ускоряется, но будущее корпоративной структуры является предсказуемым путем экстраполяции прошлых тенденций (в данном случае в основе управления лежит долгосрочное нормативное планирование).
3. Управление корпорацией на основе предвидения изменений. В данном случае внешняя среда корпорации характеризуется наличием некоторого множества неожиданных явлений, соответственно темп изменений ускоряется. Но при этом такое ускорение темпа нельзя считать турбулентным, поэтому имеется возможность вовремя спрогнозировать будущие тенденции и сформулировать концепцию развития корпоративной структуры в соответствии с этими изменениями (в данном случае в основе управления лежит стратегическое нормативно-индикативное планирование).
4. Управление корпорацией на основе адаптивных экстренных решений, которые складываются в условиях, когда многие важные задачи требуют немедленных решений, при этом первопричину образования проблем и причин, невозможно было вовремя пред-

усмотреть (в данном случае в основе управления лежит стратегическое управление в реальном масштабе времени).

Как видно из представленного перечня основных этапов развития стратегического управления как науки и как практики, в настоящее время для эффективного управления современными корпоративными структурами необходимо использовать интеграцию двух последних подходов (управление на основе предвидения изменений и управления в масштабе реального времени). Для снижения неопределенности на стадии подготовки решений в стратегическом управлении корпоративными структурами и минимизации рисков отрицательных результатов можно предложить механизм реализации решений (рис. 1).

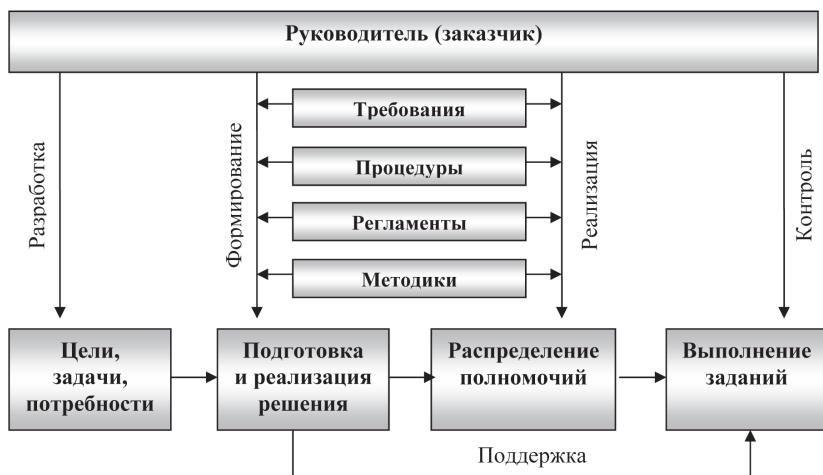


Рис. 1. Механизм реализации решений в стратегическом управлении¹

Как видно из рис. 1, механизм реализации решений в рамках стратегического управления корпоративными структурами предусматривает следующие действия:

¹ Адаптировано автором на основе анализа деятельности корпоративных структур

формирование руководством конечной цели, соответствующих ей задач, требующих решения, определение тех потребностей, которые необходимо учесть в рамках подготовки и последующей реализации стратегических решений;

разработку руководством платформы для подготовки и последующей реализации стратегических решений, которая в соответствии с поставленной целью, определенными задачами и сформулированными потребностями будет способствовать успешной реализации стратегических воздействий;

распределение руководством плановых заданий (по совокупности исполнительных звеньев) с конкретизацией ориентировочного времени, способов и инструментов исполнения этих заданий;

осуществление руководством регулярного периодического контроля над динамикой выполнения заданий.

Условия, в которых реализуемость решения может быть осложнена конфликтами, форс-мажорными ситуациями и/или дефицитом необходимых ресурсов, должны сопровождаться элементами платформы подготовки и реализации управленческих решений. В данном случае речь идет о требованиях к решениям, процедурам, регламентам и методикам, в соответствии с которыми происходит привлечение и распределение необходимых материальных, организационных, человеческих, информационных и социальных ресурсов в процессе выполнения плановых стратегических заданий.

Современные исследователи и ученые ¹ определяют стратегическое управление как деятельность, направленную на экономически эффективное достижение перспективных целей корпорации на основе создания и пролонгирования конкурентных преимуществ, а также своевременного реагирования на изменения во внешней среде. Отсюда можно говорить о том, что в сущности стратегическое управление определяется спецификой целей и эффективностью, учетом приоритетных тенденций внешней среды. При этом получение и пролонгирование конкурентных

¹ См., например: Виханский О.С. Стратегическое управление. М.: Экономист, 2010; Дудин М.Н., Лясников Н.В. Стратегическая устойчивость предпринимательских структур и инновационное развитие России. Монография. М.: Институт международных социально-гуманитарных связей ИМСГС, 2011; Каткало В.С. Эволюция теории стратегического управления. СПб.: ИД СПбГУ, 2008.

преимуществ рассматривается как средство достижения стратегически значимых результатов.

По нашему мнению, все аспекты стратегического управления предполагают специфичность экономического субъекта, формирующего и претворяющего в жизнь адекватную собственной природе стратегию. Субъектом хозяйственной деятельности считается участник экономических отношений, который в состоянии осуществлять собственное воспроизводство и реализовывать свой экономический интерес, обладая при этом возможностью присваивать результаты производства.

Стратегическое управление можно представить как процесс, который определяет направление последовательности действий корпорации, связанных с разработкой и реализацией стратегии. Такое направление включает не только постановку целей, формирование стратегии, но и определение требуемых ресурсов, а также поддержание таких взаимоотношений с внешней средой, которые позволяют корпорации достигать поставленных целей путем решения сформулированного комплекса задач.

Современная экономическая наука выделяет два основных конечных продукта стратегического управления. Один из них можно рассматривать в аспекте создания потенциала корпорации, обеспечивающего достижение целей её в будущем. Потенциал корпорации формируется в результате эффективной организации основной деятельности данного хозяйствующего субъекта.

Таким образом, стратегическое управление, с точки зрения механизма его функционирования, направлено на формирование стратегической позиции корпоративной структуры, которая должна обеспечить длительную жизнеспособность корпорации в изменяющихся условиях макросреды. При определении целей корпоративной структуры и стратегии их достижения применяются разнообразные методы анализа и прогнозирования, подходы и технологии. В частности сюда можно отнести: ситуационный, конфронтационный, каузальный анализ, а также экономикоматематическое моделирование (линейные и нелинейные регрессии), сценарные технологии, форсайтные технологии.

Инструменты стратегического управления – конкурентные стратегии (стратегии концентрации, интеграции и диверсификации, стратегии сокращения). Одна из основных целей стратегии – это определение направлений делового развития фирмы, вопрос об альтернативах роста и развития является важнейшим для стратегического управления. Здесь можно выделить две главные стратегические альтернативы: рост и целенаправленное сокращение. Наиболее популярными и многообразными

являются стратегии роста. Существует две базовые стратегии роста на корпоративном уровне: концентрация в одной отрасли и диверсификация в другие отрасли.

В теории стратегического управления имеется два противоположных подхода к пониманию стратегии. Первый подход исходит из того, что стратегия есть процесс, который позволяет достаточно точно определить конечное состояние, которое может быть достигнуто через определенный промежуток времени. На основе этого формализуется совокупность необходимых мер, которые позволяют достичь конечного состояния – цели стратегии. На основе этого разрабатывается план действий с детализацией по временным интервалам, реализация этого плана должна привести к достижению определенной стратегической цели (или их совокупности). Как правило, именно такой подход к пониманию стратегии существовал (и существует) в системах с централизованной плановой экономикой. При таком понимании стратегия есть конкретный долгосрочный план достижения долгосрочной цели, соответственно выработка стратегии есть нахождение цели и формализация задач, которые требуется решить для достижения этой цели.

Данный подход, безусловно, основан на том, что все происходящие изменения можно предсказать, при этом все происходящие в среде процессы детерминированы определенной совокупностью событий и поддаются полному контролю и управлению. Но данная посылка не является верной даже для плановой экономики, соответственно данная посылка абсолютно неверная в условиях рыночной экономики. Стоит также учитывать, что особенности развития рыночных экономических систем за последние десять – двадцать лет указывают на то, что скорость процессов изменения среды, а также дополнительные возможности, которые заключены в этих изменениях, постоянно увеличиваются.

Поэтому стратегия функционирования и развития корпоративной структуры в рыночной экономике должна быть ориентирована на получение дополнительных преимуществ от изменений.

Второй подход к пониманию стратегии, исходит из того, что стратегия есть долгосрочное качественное заранее заданное направление развития корпоративной структуры. Это направление касается сферы, средств и формы деятельности данного хозяйствующего субъекта, системы взаимоотношений внутри него, а также позиций корпоративной структуры в внешней среде, позволяющие данной структуре достигать поставленных целей.

Такой подход к пониманию стратегии исключает детерминантную составляющую в функционировании и развитии корпоративной структуры, поскольку стратегия в данном случае, определяет направление движения в сторону конечного состояния, но при этом оставляет свободу выбора с учетом изменяющейся внешней ситуации. В данном случае стратегия корпоративной структуры есть выбранное направление, путь дальнейшего функционирования и развития во внешней среде, что приводит данную структуру к достижению поставленных стратегических целей.

В качестве примера стратегий первого подхода можно привести такие концепции как долгосрочное планирование производства определенной продукции, в котором зафиксированы все параметры производства и реализации продукции.

Примером стратегий второго подхода, т.е. тех стратегий, которые и формируют сущность современного понимания стратегического управления, могут служить следующие стратегии:

- 1) стратегии, направленные на повышение рыночной доли предприятия за счет увеличения объемов реализации, без снижения цены;
- 2) стратегии, направленные на инициацию производства определенного продукта при одновременном отказе от производства (сокращении производства) иного продукта;
- 3) стратегии, направленные на вхождение в распределительные сети, которые контролируются конкурентами;
- 4) стратегии, направленные на осуществление перехода на групповую или сетевую форму организации труда
- 5) комбинирование выше представленных мероприятий для достижения поставленной цели.

Наряду со стратегиями в стратегическом управлении корпоративными структурами очень большую роль играют правила, которые, так же как и стратегии, определяют функционирование организации, но в отличие от стратегий в явном виде не имеют целевого начала. Они носят преимущественно ограничительный либо же предписывающий характер, создавая атмосферу, в которой осуществляется деятельность.

Анализ экономической литературы по стратегическому менеджменту позволяет сделать вывод о том, что различные ученые представляют структуру самого процесса стратегического управления современными хозяйствующими субъектами, в том числе и организациями, достаточно однообразно. Как правило, стратегическое управление разделяется на

два последовательных и взаимосвязанных процесса – стратегическое планирование и реализация стратегических планов с одновременным контролем за данной деятельностью.

В настоящее время стратегическое планирование рассматривается как элемент стратегического управления. То есть реализация стратегии по времени и такое управление организаций, которое, опираясь на человеческий потенциал, ориентирует производственную деятельность на запросы потребителей, осуществляет гибкое регулирование и своевременные изменения в организации, позволяющие добиваться конкурентных преимуществ, что в результате позволяет организации выживать и достигать своей цели в долгосрочной перспективе.

Стратегическое планирование принципиально отличается от других видов планирования, имеющих место в процессе управления, таких как оперативное, тактическое и долгосрочное планирование. Причем это отличие заключается не просто в степени детализации плана, целях или выборе горизонта планирования, а, прежде всего, в направлении вектора планирования. Традиционно вектор стратегического планирования в корпоративных структурах должен быть направлен из прошлого и настоящего в будущее.

Стратегическое планирование предполагает выстраивание вектора анализа и принятия управленческих решений из будущего в настоящее. Это и вызывает у менеджеров сегодня основные методологические трудности. И дело не только в том, что у нас в стране долгое время в таких решениях на уровне организаций просто не было необходимости. С аналогичными трудностями сталкиваются менеджеры компаний и в странах, имеющих богатую историю развития рыночной экономики. Скорее всего, эти трудности можно объяснить недостаточной развитостью теоретико-методологической базы вопроса.

При этом конкретизация стратегии корпоративной структуры принципиально зависит от конкретной ситуации, в которой она находится. Фактически можно сказать, сколько существует корпоративных структур, столько же существует конкретных стратегий. Мы считаем, что стратегия – это не раз принятое решение о долгосрочной перспективе развития корпоративной структуры, а определенная направленность развития, которая с течением времени будет изменяться в ответ на внешние и внутренние изменения.

Итак, вышесказанное, позволяет заключить, что стратегическое управление представляет совокупность форм, методов, способов и элементов управления, посредством которых формируется концепция развития

корпоративной структуры и определяется стратегия его эффективного функционирования. Целью системы стратегического управления является реализация миссии, а также достижение доходности и конкурентоспособности на основе совершенствования технической, технологической, экономической, организационной и социальной подсистем предприятия, на основе их постоянного изменения в соответствии с требованиями рынка и потребителей.

Список литературы

1. Аакер Д. Стратегическое рыночное управление, экспресс-курс, 7-е издание. СПб.: Питер, 2007. 496 с.
2. Виханский О.С. Стратегическое управление. М.: Экономист, 2010. 423 с.
3. Дудин М.Н., Евдокимова С.Ш., Лясников Н.В. Устойчивое социально-экономическое развитие как основа геополитической стабильности национальной экономики // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2014. № 3(19). С. 80–84.
4. Катькало В.С. Эволюция теории стратегического управления. СПб.: ИД СПбГУ, 2008. 569 с.
5. Корпоративное управление в РФ: есть ли шанс для улучшений? // Инвестиции в России. 2009. № 9.
6. Модернизация промышленных предприятий: экономические аспекты и решения. Коллективная монография / под ред. Веселовского М.Я., Кировой И.В. М.: Издательство «Научный консультант», 2016. 328 с.
7. Baranenko S.P., Dudin M.N., Ljasnikov N.V., Busygin K.D. Using environmental approach to innovation-oriented development of industrial enterprises // American Journal of Applied Sciences. 2014. Vol. 11, № 2. P. 189–194.
8. Инновационные процессы в российской экономике. Коллективная монография / под ред. Веселовского М.Я., Кировой И.В. М.: Издательство «Научный консультант», 2016. 327 с.
9. Dudin M.N., Ljasnikov N.V., Kuznecov A.V., Fedorova I.Ju. Innovative Transformation and Transformational Potential of Socio-Economic Systems // Middle East Journal of Scientific Research, 2013. Vol. 17, № 10. P. 1434–1437.
10. Dudin M.N., Ljasnikov N.V., Pankov S.V., Sepiashvili E.N. Innovative foresight as the method for management of strategic sustainable development of the business structures // World Applied Sciences Journal. 2013. Vol. 26, № 8. P. 1086–1089.

11. Dudin M.N., Ljasnikov N.V., Omel'chenko E.V., Shirokovskih S.A. Methodological approaches to classification of innovation potential in the context of steady development of entrepreneurial structures // World Applied Sciences Journal. 2013. Vol. 27 (Education, Law, Economics, Language and Communication), № 13. P. 563–566.
12. Lyasnikov N.V., Dudin M.N., Sekerin V.D., Veselovsky M.Y., Aleksakhina V.G. The national innovation system: the conditions of its making and factors in its development // Life Science Journal. 2014. Vol. 11, № 6. P. 535–538.

STRATEGIC MANAGEMENT OF CORPORATE ENTITIES CARRYING OUT THEIR ACTIVITIES IN THE NATIONAL ECONOMY

Annotation. *Since the beginning of market reforms and the transition from a command economy to an economy based on competition, Russia started to form a new kind of economic entities - corporate structures. The appearance of such structures in the Russian economy, their formation and sustainable development, of course, the most important trend. Any errors that occur in the work of corporate structures are a natural and quite understandable consequence of the imperfection and inefficiency of the mechanisms used to manage them. Ability of corporate structures to be open to changes, ie ability to optimize and transform their activities in compliance with the requirements of the time, the most important condition, which can be considered as strategic flexibility, which should form the basis of modern management mechanisms functioning and development of these businesses. The article describes the main theoretical and methodological aspects of modern views on strategic management in corporate structures that operate in the national economy.*

Keywords: *corporate structure, strategic management, corporate governance, strategic management mechanisms.*

Angelina V. Polyukhovich,
applicant

Central research institute of the ship-building industry «CENTER»
(Russian Federation, Moscow)
dudinmn@mail.ru

УДК 331

А. Л. Серпилин¹

ОСНОВЫ РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Аннотация. Социальная защита — центральная проблема социальной политики государства. Способы осуществления социальной защиты различны, но их сущность в конечном счете, состоит в таком перераспределении доходов между различными социальными группами, чтобы ни одна из них не чувствовала себя обделенной, оказавшейся вне сферы благотворного воздействия государства. Несмотря на исключительную теоретическую и практическую значимость этой проблемы, она тем не менее не получила должной разработки с позиции общей теории государства и права.

Представляется крайне актуальным исследование функции социальной защиты на примере именно военнослужащих — представителей одной из профессий, занятие которой несовместимо с выполнением какой-либо иной оплачиваемой работы.

Ключевые слова: социальная политика государства, вооруженные силы Российской Федерации, политическое управление, социальная защита.

Социальная политика государства поздно стала объектом научного интереса российских ученых. В конце XIX начала XX вв. она рассматривалась как отрасль деятельности государства и как совокупность мероприятий по оказанию помощи нетрудоспособным, малоимущим, пожилым и больным гражданам. В настоящее время в Российской Федерации, оставляющие наше общество в состоянии социально-политического расслоения, резкой финансово-имущественной дифференциации, чрезмерной поляризации доходов.

Осуществление социальной политики происходит при медленном освоении властью современных методов политического управления, цивилизованной модели политического поведения властвующей и оппозиционной

¹ Серпилин Андрей Львович, магистрант, НОУ ВПО «Институт международных социально-гуманитарных связей» (г. Москва, ул. Антонова-Овсеенко, д. 6, стр. 1); duidmn@mail.ru

элит, бизнеса и власти. Успехов в развитии социальной жизни могут добиться те общества, которые заботятся о будущих поколениях, так как обществе отсутствует понимание превентивных возможностей социальной политики.

В условиях складывающейся социально-экономической ситуации сегодня социальные проблемы военнослужащих вновь обострились и стали одними из самых актуальных. На первый план выходят аспекты человеческого измерения военной реформы. Военные ученые, эксперты, публицисты выделяют следующие социальные проблемы в армии:

- 1) переход к рыночной экономике осложнил проблемы жизнеобеспечения Вооруженных Сил и снизил возможности государства в реализации социальных программ в отношении военнослужащих. Наиболее трудноразрешимая проблема социальной политики в области военно-социальной инфраструктуры армии – это обеспечение военнослужащих жильем, которая в условиях реформирования и сокращения армии перестала быть внутренней, а вышла на государственный уровень и приобрела общественно-политическую значимость. Государство взяло под контроль вопросы по обеспечению и распределению жилья военнослужащим. Тем не менее на сегодняшний день существует много так называемых «бесквартирных» офицеров, выслуживших установленное законодательством количество лет. Поэтому нужны социальные программы, которые помогут, решить проблему в целом, а не снять лишь напряженность в данном вопросе.
- 2) на первый план выходит необходимость разработки комплексной программы социальной адаптации увольняемых с военной службы военнослужащих и членов их семей;
- 3) для военнослужащих денежное довольствие является основным заработком и единственным источником формирования денежного бюджета, однако в последнее время военнослужащие из категории высоко оплачиваемой группы населения превратились в социальную группу с ограниченным достатком. Проблема формирования дохода семьи военнослужащего является центральным элементом уровня жизни. Проблема состоит в отсутствии разумного подхода, адекватного складывающейся социально-экономической ситуации в стране. Это связано с тем, что:
 - мала вероятность наличия у военнослужащих частной собственности. И даже если она есть, то процент таких военнослужащих, от общего числа, минимальный;

- накопительной части бюджета военнослужащего практически нет, а получение процентов от денежных вкладов и операций представляется практически невозможным;
- 4) неразвитость социальной инфраструктуры военных гарнизонов, сокращение выплат на ее развитие усугубляют и без того непростое положение семей военнослужащих;
- 5) отсутствие материального и финансового обеспечения реализации многих положений законодательства о социальной защите военнослужащих и их семей ставит семьи на грань выживания. Из этого можно сделать вывод, что социальная защищенность военнослужащих и членов их семей на сегодняшнем этапе может быть охарактеризована как явно недостаточная;
- 6) политика государства уделяет огромное внимание развитию военного образования. При всех положительных моментах реформирования военного образования произошедшее укрупнение вузов привело к потере ряда центров научных исследований и уникальных лабораторий, ликвидации ряда уникальных высших военно-учебных заведений. По различным причинам, а главная из них это нерешенность материальных вопросов, из учебных заведений уволились лучшие профессорско-преподавательские кадры;
- 7) в числе проблем состояние здоровья военнослужащих и членов их семей, которое является достоянием не только индивидуальным и семейным, а и социально-политическим. Как важнейший показатель боеготовности Вооруженных Сил оно, во многом, зависит от эффективности политики в области охраны здоровья военнослужащих и членов их семей. Спектр медицинских услуг, предоставляемых военнослужащим и членам их семей, ограничен. Большинство дорогих видов лечения практически недоступны для них. При этом в нарушение Указа Президента РФ «О мерах по развитию здравоохранения в Российской Федерации», Минздрав России не включает военно-медицинские учреждения в перечень учреждений, оказывающих такую медицинскую помощь;
- 8) одной из основных проблем является негативное отношение большей части современной молодежи к армии и к службе в целом, обусловленное повышенными требованиями молодежи к условиям своего существования, т.е. отсутствием цивилизованных условий жизни и службы (устаревший казарменный фонд, отсутствие компьютеров, Интернета). Профессия офицера стала непривлекательной среди молодежи. Как следствие, проблема снижения

качества призывных ресурсов, на фоне того, что от призыва защищены льготами почти 80% призывников и проблема сохранения молодых офицеров. Количество уволенных офицеров в возрасте до 30 лет, на протяжении длительного времени составляет более одной трети от общего числа уволенных из армии.

Появление многих проблем в социальной сфере стало благодаря проведению государством «пассивной» социальной политики, малозначимой роли гражданского общества в определении цивилизованных критериев отношений между социальными слоями и группами.

Базовыми характеристиками низкого уровня социальной защищенности военнослужащих в настоящее время являются:

- неурегулированность в законодательстве функций Вооруженных Сил и механизмов их использования;
- нерешенность жилищной проблемы;
- неадекватная современным социально-экономическим условиям оплата воинского труда;
- неполнота и фрагментарность правовой базы по регулированию вопросов социально-экономического обеспечения войск;
- недостаточная престижность воинского труда и сложное морально-психологическое состояние военнослужащих.

Ослабление социальной политики в Вооруженных силах РФ привело к снижению ее значимости. Государство остается основным субъектом проведения социальной политики.

Социальная политика, формируемая в отношении Вооруженных Сил Российской Федерации, является одним из важнейших направлений социальной политики государства. Это политика государства в отношении военнослужащих, членов их семей, военных пенсионеров, а также гражданских лиц, находящихся на пенсионном обеспечении Министерства обороны.

Под военно-социальной работой можно рассматривать самостоятельное направление деятельности командиров, других должностных лиц, органов военного управления. Эта работа обладает специфическими признаками, имеет свою правовую основу, является важным фактором решения социальных проблем воинских частей и гарнизонов, отдельных военнослужащих. По своему содержанию она сводится к осуществлению таких мероприятий, как:

А) обучение командиров, других должностных лиц правовым основам служебной деятельности по осуществлению социальной защиты подчиненных;

Б) оказание индивидуальной юридической помощи различным категориям военнослужащих в целях разрешения конкретных социально-правовых проблем;

В) организация и проведение правового воспитания с различными категориями военнослужащих, разъяснение им нормативных правовых актов о правах и льготах военнослужащих;

Г) выработка, принятие и организация исполнения управленческих решений по осуществлению социальной защиты военнослужащих;

Д) изучение и прогнозирование развития социальных процессов в воинских коллективах и районах дислокации воинских частей;

Е) рассмотрение и разрешение жалоб и заявлений по социальным вопросам военнослужащих и членов их семей;

Ж) взаимодействие с органами государственной власти и местного самоуправления, общественными организациями по проблеме осуществления социальной защиты военнослужащих и их семей.

Можно выделить следующие основные признаки военно-социальной работы:

- это деятельность, имеющая конкретную цель, то есть реализацию установленных законодательством прав и льгот военнослужащих и их семей;
- юридическое закрепление обязанностей командиров либо других должностных лиц осуществлять социальную защиту подчиненных;
- при реализации указанных правовых норм использование комплекса различных средств (юридических, организационных, воспитательных);
- применение и реализация правовых норм, изложенных в нормативно-правовых актах о социальной защите военнослужащих и членов их семей;
- наличие специальных органов и должностных лиц, призванных осуществлять военно-социальную работу.

Военно-социальная работа – это по своей сути есть правоприменительная и правоисполнительная деятельность различных субъектов по переводу нормативных установлений, изложенных в законодательстве о социальной защите, в общественные отношения, согласующиеся с предписаниями правовых норм.

В ст. 22 Всеобщей декларации прав человека определено, что каждый человек, как член общества, имеет право на социальное обеспечение и

на осуществление необходимых для поддержания его достоинства и для свободного развития его личности прав в экономической, социальной и культурной областях через посредство национальных усилий и международного сотрудничества и в соответствии со структурой и ресурсами каждого государства. Из вышесказанного следует, что право на социальное обеспечение также означает, что общество несет ответственность за обеспечение основных прав для тех групп населения, которые находятся в неблагоприятном положении, и так называемых «уязвимых» групп. Всеобщей декларацией прав человека закреплено право каждого человека на такой жизненный уровень, включая пищу, одежду, жилище, медицинский уход и необходимое социальное обслуживание, который необходим для поддержания здоровья и благосостояния его самого и его семьи, и право на обеспечение на случай безработицы, болезни, инвалидности, вдовства, наступления старости или иного случая утраты средств к существованию по не зависящим от него обстоятельствам. Данные положения являются ключевыми для понимания сущности государственной социальной политики, а также сущности и предназначения социальной работы с различными категориями населения, включая военнослужащих.

Основные положения международных нормативно-правовых актов о правах человека нашли свое отражение в Конституции РФ. В Конституции России закреплено, что в Российской Федерации признаются и гарантируются права и свободы человека и гражданина согласно общепризнанным принципам и нормам международного права. Права и свободы человека определяют смысл, содержание и применение законов, деятельность органов власти и обеспечиваются правосудием. Конституция РФ закрепляет основные социально-экономические права граждан, в том числе – и военнослужащих: право на труд и право на отдых; право на социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, инвалидности, потери кормильца, для воспитания детей и в иных случаях, установленных законом; право на жилище; право на охрану здоровья и медицинскую помощь; право на образование.

Военнослужащие обладают правами и свободами человека и гражданина с некоторыми ограничениями, установленными законодательством. Военнослужащим предоставляются льготы, гарантии и компенсации. ФЗ «О статусе военнослужащих» устанавливает, что никто не вправе ограничивать военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей в правах и свободах, гарантированных Конституцией РФ и другими федеральными законами. Как показала практика, от решения многих возникших перед современной семьей военнослужащего проблем (социальных, экономических и т.д.) зависит не только характер про-

водимых реформ в армии, в целом обороноспособность государства, но и характер процессов, происходящих внутри него, так и за его пределами. Это подтверждается научными исследованиями по вопросам правовых гарантий статуса военнослужащих и членов их семей (Н.В. Антипова, Ю.И. Мигачев, С.А. Мозговой, М.В. Палехин, П.В. Соколова), анализа состояния их социальной защищенности (В.В. Пискурев). Учеными-исследователями определен и механизм правовых гарантий реализации статуса военнослужащих, вычленены его элементы, выделены установленные законодательством механизмы и институты защиты их прав (свобод) в структуре правовых гарантий реализации статуса военнослужащих.

Основные принципы современной государственной социальной политики в отношении военнослужащих рассмотрены в работах С.А. Мозгового, В.В. Пискурева и ряда других авторов. Обоснование необходимости совершенствования механизмов социального управления, поиска социально-управленческих резервов для решения задачи социальной защиты военнослужащих и членов их семей отражено в трудах Д.А. Разаева, Н.А. Серебряковой.

Анализ исследования показал, что существенным показателем успешности в разрешении многих специфических проблем семей военнослужащих выступает содержание документов, воинских приказов и директив вышестоящего командования, регулирующих вопросы социальной гарантии, защиты и поддержки военнослужащих и членов их семей, и своевременное их использование. Например, командование части ориентируется на:

- Приказ Министра Обороны РФ «Об утверждении инструкций по работе с обращениями граждан в Вооруженных Силах РФ» от 28.12.2010 г. № 500;
- Приложении к Приказу Министра Обороны РФ 2010 г. № 79 «Положение о социальных комиссиях в Вооруженных Силах РФ» для создания социальных комиссий в целях реализации мер социальной защиты военнослужащих, гражданского персонала, граждан, уволенных с военной службы и членов их семей.

Военный пакет» гарантий военнослужащих и членов их семей отражен в законах Российской Федерации:

- Федеральный закон «О статусе военнослужащих» от 27 мая 1998 г. №76-ФЗ (в ред. от 31.12.1999 г. № 229-ФЗ; от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ, от 07.08.2000 г. № 122-ФЗ, с изм., внесенными от 27.12.2000 г. № 150-ФЗ, от 30.12.2001 г. № 194-ФЗ, от 23.12.2003 г. № 186 – ФЗ, от 22.07.2010 г. № 159-ФЗ, от 03.02.2014 г. № 7-ФЗ). Настоящий Федеральный закон гарантирует семьям военнослужащих льготы и компенсации.

В Российской Федерации сложилась система законодательства, устанавливающего права, льготы, гарантии и компенсации военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей:

- «О ветеранах» от 12 января 1995 г. № 5-ФЗ (ред. от 25 ноября 2013 г.). Настоящий Федеральный закон устанавливает правовые гарантии социальной защиты ветеранов в Российской Федерации в целях создания условий, обеспечивающих им достойную жизнь, активную деятельность, почет и уважение в обществе.
- «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» от 15 мая 1991 г. № 1244-1 (с изменениями от 05.12.2006 г., ред. от 21.12.2013 г.). Настоящий Закон направлен на защиту прав и интересов, а также определяет государственную политику в области социальной поддержки граждан Российской Федерации, оказавшихся в зоне влияния неблагоприятных факторов, возникших вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС 26 апреля 1986 года, либо принимавших участие в ликвидации последствий этой катастрофы.
- «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ (с изменениями вплоть до 4 июля 2013 г.); Настоящий Федеральный закон определяет государственную политику в области социальной защиты инвалидов в Российской Федерации, целью которой является обеспечение инвалидам равных с другими гражданами возможностей в реализации гражданских, экономических, политических и других прав и свобод, предусмотренных Конституцией Российской Федерации, а также в соответствии с общепризнанными принципами и нормами международного права и международными договорами Российской Федерации. Предусмотренные настоящим Федеральным законом меры социальной защиты инвалидов являются расходными обязательствами Российской Федерации, за исключением мер социальной поддержки и социального обслуживания, относящихся к полномочиям государственной власти субъектов Российской Федерации в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ (в редакции Федеральных законов включительно до 3 декабря 2011 г. № 385-ФЗ).
- «О государственных пособиях, гражданам, имеющим детей» от 5.12.2006 г. № 207-ФЗ (с изменениями, внесенными от 7.06.2013 г. № 129-ФЗ). Настоящий Федеральный закон устанавливает единую

систему государственных пособий гражданам, имеющим детей, в связи с их рождением и воспитанием, которое обеспечивает гарантированную государством материальную поддержку материнства, отцовства и детства.

- «О государственном пенсионном обеспечении» от 15.12.2001 г. № 166-ФЗ (в ред. от 2 июля 2013 г. № 185-ФЗ). Настоящий Федеральный закон устанавливает в соответствии с Конституцией Российской Федерации основание возникновения права на пенсию по государственному пенсионному обеспечению и порядок ее назначения.
- «О гражданской пенсии для военных» ФЗ от 22.07.2008 г. № 156-ФЗ. Данный Федеральный закон предоставил лицам, проходившим военную и приравненную к ней службу, за исключением граждан, проходившим военную службу по призыву в качестве солдат, матросов, сержантов и старшин, право на одновременное получение пенсии по инвалидности или за выслугу лет в соответствии с Законом Российской Федерации от 12.02.1993 г. № 4468-1 «О пенсионном обеспечении лиц, проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, и их семей» (далее – военные пенсионеры) и страховой части трудовой пенсии по старости, устанавливаемой в соответствии с Федеральным законом от 17.12.2001 г. № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», при достижении ими возраста 60 и 55 лет (мужчинами и женщинами соответственно) и при наличии не менее пяти лет страхового стажа.

Эффективность военно-социальной работы во многом зависит от правильной ее организации. Организация военно-социальной работы включает:

- изучение социальных проблем, социального положения и уровень социальной защищенности военнослужащих;
- определение, какие воздействия на объект военно-социальной работы могут привести к положительным, а какие к отрицательным результатам;
- планирование военно-социальной работы, как составной части общей системы морально-психологического обеспечения деятельности войск, определение приемов и способов, содержания этой работы и последовательности проведения мероприятий;
- прогнозирование работы по обеспечению социальной защиты военнослужащих, определение и постановку первоочередных и перспективных целей и задач воспитательного воздействия;

- непосредственная организация военно-социальной работы, представляющая собой подбор, расстановку и обучение исполнителей, доведение до них целей и задач военно-социальной работы, согласование и координация их воздействия на воинские коллективы и отдельных лиц;
- анализ и обобщение хода и результатов военно-социальной работы, формирование и реализация предложений по ее совершенствованию, изучение и распространение передового опыта этой деятельности.

В последнее время были пересмотрены место и роль социальной политики в жизни и деятельности военного человека.

Повод для повышения ее эффективности был обусловлен:

- особой ролью социальной политики государства в гармонизации общественных отношений, а также создании оптимальных и безопасных условий развития личности, поддержании в обществе политической стабильности и гражданского согласия;
- сложной социальной ситуацией в армии, которая требовала совершенствования деятельности государства по ее оздоровлению, выявления условий и путей, позволяющих снизить уровень социального напряжения в воинских коллективах;
- сложной и даже порой противоречивой динамикой социально-экономического развития, длительным сохранением дезинтегрированности общества и власти, девальвацией военно-гражданских отношений и их негативным влиянием на развитие государства и армии;
- необходимостью обновления основных направлений социальной политики в связи с переходом общества и армии на качественно новый уровень социально-политического и социально-экономического развития;
- новизной, многоплановостью и сложностью задач, возникающих перед субъектами социальной политики, обусловленных кардинальными изменениями политического и экономического курса общественного развития.

Выделяют следующие направления социальной политики в Вооруженных Силах сегодня:

- 1) государственное страхование военнослужащих и граждан, призванных на военные сборы;
- 2) военно-социальные аспекты молодежной и семейной политики государства;

- 3) политика государства в области военного образования; в сфере труда и трудовых отношений в Вооруженных Силах; в области военно-социальной инфраструктуры армии; в области охраны здоровья военнослужащих и членов их семей;
- 4) формирования доходов военнослужащих и гражданского персонала; в области пенсионного обеспечения граждан, проходивших военную службу или работавших в Министерстве обороны, членов их семей.

Несмотря на то, что существует много направлений социальной политики по решению социальных проблем, и видна эффективность работы государственной политики, остается огромное количество вопросов, и они характеризуются своей устойчивостью, повторяемостью, появлением в различных слоях армейского социума, а также новизной и расширением спектра влияния.

Нерешенными остаются вопросы, связанные с регулированием семейных отношений в семье офицера. Семейная политика не в полной мере учитывает того, что семья военнослужащего – это особенная семья, где все члены, наравне с главой семьи переживают трудности и лишения военной службы. Проблемы, обусловленные социально-экономическими причинами, негативно отразились на реализации основных социальных функций семьи (репродуктивной, экономической, воспитательной).

Данные Социологического центра Вооруженных Сил РФ за 2014–2015 год показывают, что только 22% опрошенных кадровых военнослужащих удовлетворены тем, как складывается их жизнь. Девять из десяти опрошенных военнослужащих заявили, что основными причинами конфликтов являются социальные проблемы (в %): материальные трудности – 52,1; бытовые проблемы – 24,3; жилищная проблема – 8,5; проблема воспитания детей – 8; личные взаимоотношения – 7.

Определенным образом характеризуется процесс реализации политики в сфере труда и трудовых отношений в Вооруженных Силах Российской Федерации. Одна из основных задач этого направления – обеспечение безопасных условий труда и военной службы, а также предупреждение гибели и травматизма личного состава и гражданского персонала.

Это связано с тем, что: гибель и травматизм военнослужащих (особенно в мирное время) создает негативный социально-политический фон, благодаря которому формируется отношение к армии со стороны общества; военная служба – это область повышенного риска, а также вид государственной службы, так как многие катастрофы и происшествия се-

годня связаны с многообразием вооружения и военной техники. В армии остро стоят проблемы самоубийств, неуставных взаимоотношений, гибели людей во внеслужебное время, при несении службы в суточном наряде и многие другие проблемы. Эффективность воздействия социальной политики на Вооруженные Силы, социальное положение военнослужащих и членов их семей, является прямым следствием ее качества. Мерами формирования эффективной социальной политики могут стать:

1. Переход государства от политики социальной защиты военнослужащих и членов их семей к эффективной политике социального развития армии.
2. Преодоление социально-политической разобщенности общества, влияющей на состояние отношений в системе «общество – государство – армия».
3. Усиление социальной составляющей в планах и программах военного строительства.
4. Национальный приоритет социальной политики в отношении Вооруженных Сил.

Обществом и органами власти должно стимулироваться конструктивное отношение субъектов социальной политики к процессу ее реализации в Вооруженных Силах. Органы государственной власти должны четко сформулировать свою идеологическую позицию в отношении того, какой должна быть армия, условия жизни и деятельности военнослужащих и членов их семей, а также место в ней таких составляющих как культура, традиции, мораль. После этого встает задача создания специального органа, в обязанности которого будет входить задача активного участия в процессе формирования социальной политики государства и координации усилий всех структур Министерства обороны при ее реализации. Необходимо, чтобы деятельность таких органов была направлена на содействие государству в реализации целей социальной политики и закреплялась законодательно.

В современных условиях социальная политика должна быть обеспечена юридическими, правовыми гарантиями. Необходимо закрепить в Конституции РФ весь комплекс прав, гарантирующих социальное положение военнослужащих.

Таким образом, необходимо координировать усилия на всех уровнях управления с целью достижения четкого взаимодействия законодательной, исполнительной и судебной властей в процессе разработки, утверждения и реализации законов и нормативных актов по проблемам, касающимся армии. Положения законодательных актов, связанные с вопросами социального

обеспечения военнослужащих и членов их семей, необходимо адаптировать к современной социально-экономической ситуации в обществе. Условия жизни и службы военнослужащих и членов их семей – это результат конкретной социально-политической и социально-экономической деятельности государства, который зависит от эффективности механизма реализации социальной политики. Его совершенствование произойдет благодаря анализу и прогнозированию развития социально-экономической ситуации в государстве и в армии. Необходимо углубить военно-научные исследования по реализации социальной политики в армии, опираясь на опыт проведения. Процесс формирования социальной политики должен опираться на прогнозируемые разработки. Именно сегодня государство и общество должно активизировать процессы модернизации военной сферы, используя в качестве инструмента практическую реализацию принципов социальной политики, таких как: принцип социального партнерства, принцип социальных гарантий, принцип социальной компенсации. Ведь благодаря этому социальная политика в Вооруженных Силах Российской Федерации достигнет того уровня развития, который ей необходим.

Список литературы

1. Алякин А.А. Управление занятостью офицеров запаса, уволенных в ходе реформирования Вооруженных Сил: автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 2011. 21 с.
2. Антипьева Н. В. Социальное обеспечение военнослужащих : проблемы правового регулирования : автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора юридических наук. Санкт-Петербургский государственный университет. СПб., 2010. 45 с.
3. Беляев А. Особенности накопительно-ипотечного жилищного обеспечения военнослужащих // «Силловые министерства и ведомства: бухгалтерский учет и налогообложение. 2014. № 2.
4. Бычков П.И. Качество жизни семей офицеров Вооруженных Сил Российской Федерации: Матер. III Всерос. социол. конгресса. М.: Институт социологии РАН; Российское, 2011. 243 с.
5. Евченко А., Финенко Ю. Семья и армия // Ориентир. 2011. № 4. С. 56–59.
6. Загорская И.Ю. Социально-психологическая адаптация семей военнослужащих к условиям гарнизонной жизни: Автореф. дис. канд. псих. наук. М., 2009. 22 с.
7. Капелько А.В. Социально-профессиональный статус военнослужащих Вооруженных Сил в системе обеспечения национальной безопасности России: дис. ... канд. соц. наук. Саратов, 2011. 210 с.

8. Карташов И.Г. Условия жизни военнослужащих по контракту как фактор их здоровья // Социологическое исследование. 2010. № 1.
9. Кибакин М.В. Социальная защищенность офицеров внутренних войск и ее обеспечение в современных условиях. (социологический анализ). М., 2015.
10. Коровников А.В. Социальная защита военнослужащих (теоретико-правовой аспект): дис. ... канд. юрид. наук. М., 2012. 136 с.
11. Коровников А.В. Социальная защита военнослужащих: становление, развитие и правовое регулирование. М.: Юрист, 2009.
12. Корякин В.М. Военно-социальная политика Российской Федерации: проблемы правового регулирования. М., 2009.

BASICS OF SOCIAL POLICY IMPLEMENTATION IN THE ARMED FORCES OF THE RUSSIAN FEDERATION

Annotation. *Social protection — the central issue of social policy. The means of implementation of social protection are different, but their essence is ultimately consists in a redistribution of income between different social groups, so that none of them did not feel deprived, were outside the scope of the beneficial effects of the state. In spite of the exceptional theoretical and practical importance of this issue, it nevertheless has not received adequate development from the standpoint of the general theory of law.*

It is extremely important study of the function of social protection is the example of the military - the representatives of one of the professions, occupation which is incompatible with the execution of any other paid work.

Keywords: *social policy of the state, the armed forces of the Russian Federation, political governance, social protection.*

Andrei L. Serpilin,
graduate student
Institut Mezhdunarodnyh Social'no-Gumanitarnyh Svjazej
(Russian Federation, Moscow)
dudinmn@mail.ru

УДК 330

Д. С. Соколов¹

ДИСЦИПЛИНАРНАЯ СТРУКТУРА РОССИЙСКОЙ НАУКИ И ВОЗМОЖНОСТИ ЕЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ

Аннотация. В статье охарактеризованы некоторые тенденции развития мировой и российской науки и рассмотрены проблемы развития различных групп научных дисциплин в России. Подчеркивается необходимость стимулирования ориентации науки на проблемы российского общества путем поддержки развития общественных наук и выстраивания диалога с общественностью при проведении научных исследований.

Ключевые слова: дисциплинарная структура, наука, междисциплинарные исследования, гуманитарные науки, точные науки, философия науки.

Одной из приоритетных задач развития научно-технологического комплекса в современной России является создание условий, способствующих формированию сбалансированной дисциплинарной структуры отечественной науки. Большое значение имеет не только развитие науки с целью осуществления технологической модернизации в России, но и поддержка тех дисциплин, которые направлены на изучение состояния российского общества, его интересов и реальных возможностей, поскольку без этого невозможно выстраивать объективные программы развития науки и технологий. Основная проблема развития российской науки заключается в недостаточной развитости среды, позволяющей поддерживать эффективный диалог между органами государственной власти, научным сообществом и потребителями достижений науки (населением, общественностью), чтобы всесторонне учитывать интересы, свойства, представления и ожидания российского общества при развитии научных исследований.

Современная наука не должна развиваться стихийно, ориентируясь лишь на коммерчески выгодные или политически целесообразные на-

¹ Соколов Денис Сергеевич, кандидат экономических наук, г. Москва; tapas86@gmail.com

учные проекты, так как в этом случае оказывается слабой или вообще отсутствует «обратная связь» между научными достижениями и реальными потребностями экономики и интересами населения. В экономически развитых странах наука – это не только сфера удовлетворения любознательности ученых, но и общественный институт, вносящий вклад в решение приоритетных общественных, социальных проблем, зачастую развивающийся при активном регулировании и стимулировании со стороны государства и в партнерстве с государством и обществом. Необходимость государственного вмешательства в функционирование науки обусловлена тем, что отдельные направления науки в какой-то момент времени могут быть не интересны широкому кругу исследователей, за исключением отдельных групп ученых, однако они необходимы стране и обществу в долгосрочном плане.

В России наблюдается противоречие между остротой имеющихся социально-экономических проблем (низкий уровень жизни значительной части населения, постоянная угроза социальных и национальных конфликтов, снижение доступности образования и здравоохранения, высокая дифференциация в уровне доходов населения, наличие разногласий в обществе даже по базовым вопросам и др.), и недостаточной развитостью научных исследований, по результатам которых было бы возможно осуществлять долгосрочное планирование и задавать стратегические ориентиры государственной социально-экономической и образовательной политики.

Категории научной дисциплины и структуры научных знаний являются уже достаточно проработанными в теории. В советской науке над проблемами развития научных дисциплин работали в основном А.П. Огурцов, Н.И. Родный, В.С. Степин, Э.М. Мирский, Б.Г. Юдин, Б.М. Кедров. В работах этих авторов подчеркивалась необходимость развития междисциплинарных исследований с целью выработки рекомендаций для решения социальных, экономических и экологических проблем, комплексного рассмотрения сложных социальных и природных систем. Согласно Э.М. Мирскому, научная дисциплина (от лат. *Disciplina* – учение) – «базовая форма организации профессиональной науки, объединяющая на предметно-содержательном основании области научного знания; сообщество, занятое его производством, обработкой и трансляцией, а также механизмы развития и воспроизводства соответствующей отрасли науки как профессии [1]. А.П.Огурцов выделял два типа организованности научного знания – дисциплинарный (трансляция научных результатов в культуру) и проблемный (структуры переднего края научных исследований). «На переднем крае научных исканий создаются новые исследова-

тельские области, которые не укладываются в существующую дисциплинарную матрицу и становятся ядром новых научных дисциплин[2]. В.С. Степин отмечал, что в современной науке «наряду с дисциплинарными исследованиями на передний план выдвигаются междисциплинарные и проблемно ориентированные формы познавательной деятельности». В качестве показательного примера таких исследований В.С. Степин называет синергетику [3]. Будущее видится за междисциплинарными исследованиями в рамках общенаучной картины мира: «...Представляется, что наука будущего, по крайней мере, ближайшего, скорее всего, должна сочетать дисциплинарные и междисциплинарные исследования... Их прямые и обратные связи могут стать гораздо более интенсивными, а границы между ними менее жесткими» [4].

Таким образом, подчеркивалась необходимость формирования общенаучной картины мира и развития междисциплинарных исследований. Эти выводы вполне соответствовали международной практике и международным тенденциям. С целью выработки рекомендаций по стимулированию развития в России тех или иных научных дисциплин, необходимо рассмотреть, как происходило развитие науки в мире, как менялось соотношение между точными и общественными науками и представления о дисциплинарной структуре науки и целесообразности ее регулирования.

Важное значение в рамках данной проблематики имеет тот факт, что различные научные дисциплины на протяжении истории развивались не только естественным путем (в результате творческих усилий отдельных ученых и научных сообществ), но и в результате определенных регулирующих мер со стороны государственных органов, реализующих образовательную и научную политику, которые определяли цели и приоритеты развития науки. Всегда происходило также прямое и косвенное воздействие на приоритеты и направления научного поиска со стороны различных групп и сообществ, включающих авторитетных ученых, представителей бизнеса, научных организаций и широкой общественности (формировалась методология, устанавливались принятые в профессиональной научной среде обычаи, традиции, нормы, ценности, разрабатывались термины, принятые в данной научной среде, происходила ориентация на нужды заказчиков научных исследований, взаимодействие с ними и учет их интересов).

Анализ развития зарубежной науки показывает, что изначально в науке преобладали умозрительные заключения, у различных мыслителей подлинно научные знания тесно переплетались с мифами, вненаучными объяснениями тех или иных явлений. Постепенно развивалось более ра-

ционалистическое мышление, что позволило выработать объективные методы научных исследований, однако научное сообщество превращалось в элитарную группу исследователей, терявшую связь с общественностью и ее интересами, ценностями и представлениями.

В XVII веке в Европе возникают истоки ряда современных научных дисциплин (например, физики), а в более-менее современном виде большинство научных дисциплин возникает в конце XIX – начале XX века. Однако первые попытки классификации и структурирования накопленных знаний относятся еще к I тысячелетию до н.э. В частности, уже Платон выделял интеллектуальное и чувственное знание. Аристотель разделил науки на «первую философию» (впоследствии – метафизика), математику и физику. Рассматривая развитие знаний в период конца эпохи античности и в раннем средневековье все еще трудно разграничить подлинно научные знания, искусство и мифологию. В средние века развивались грамматика, риторика, диалектика, арифметика, геометрия, астрономия и музыка [5]. В период формирования первых крупных университетов сложилась достаточно четкая дисциплинарная структура преподаваемых знаний. В основе одной из них лежал христианский миф о сотворении мира. Такой образ наук был наивно догматичен [6].

В период с XVII до первой половины XX века наука становилась движущей силой развития формирующейся техногенной цивилизации. Быстрому развитию науки способствовали успехи развития техники и неуклонный рост промышленности и торговли. В каждой дисциплине постепенно возникали сообщества ученых с их связями, научными организациями и традициями. Начиная с эпохи Возрождения и Нового времени дисциплинарная организация знания становилась все более жесткой, поскольку роль религии, мифологии и философии в обществе снижалась, вытесняясь научным рационализмом, но ничего не возникало взамен в качестве теории, интегрирующей все знания и представления общества и рассматривающей проблемы развития человечества в целом. Представители каждой науки изучали свой узкий «пласт» действительности. Зарождалась дисциплинарная структура науки индустриального общества с доминированием технических наук, преобладанием рационалистических и позитивистских идей и односторонним взаимодействием ученых с обществом (в лучшем случае в виде «популяризации» науки среди населения). В это время становились сильны желания отыскать единый метод в науке, сформировать науку как монолитную систему с жесткой иерархией и общепризнанными правилами. Научное сообщество испытывало на себе влияние позитивистских идей. Ф. Бэкон утверждал, что в науке невозможно чего-либо достигнуть при отсутствии правильного экс-

периментального метода и разумного управления наукой. Т. Гоббс полагал математический метод всеобщим, геометрия и физика занимали в его системе центральное положение. Свою классификацию наук предлагал и позитивист О. Конт. Конт почти абсолютизировал дифференциацию знания и выстроил «лестницу наук», где на первом месте стояла математика. При этом математизация жизни не случайно приобретала у ученого гипертрофированный характер – это было логическим следствием развития позитивистских идей. О. Конт даже пытался давать научно обоснованные рекомендации о том, сколько слов должно быть в каждом предложении в идеальном художественном произведении или сколько комнат должно быть в доме образцового рабочего. В целом, происходившие на протяжении восемнадцатого и девятнадцатого веков изменения в науке «привели к формированию дисциплинарно организованной науки с присущими ей особенностями роста знания, его систематизации и его трансляции в потоке культурного опыта» [7].

Вплоть до середины двадцатого века междисциплинарные исследования были недостаточно развиты и недостаточно внимания в целом уделялось изучению проблем общественного развития, социальным наукам. Так происходило потому, что, если в эпоху античности философия (а в средние века религия) была интегрирующей все знания и ценности системой, то позже они перестали играть такую роль. Кроме того, развитие общественных наук иногда сознательно сдерживалось политической властью. На каком-то этапе развития науки углубление научной дифференциации с лидерством точных наук было прогрессивным явлением. Вполне логично, что современники быстрых успехов математики, механики, физики, видя, как быстро меняется мир под влиянием научных открытий, верили в возможность быстрого освоения природы и преобразования общества в соответствии с идеалами научно-технического развития, господствовавшими в то время. Но в конечном итоге подобное развитие привело к утрате связи научного сообщества с населением, к утрате наукой функции ценностной экспертизы принимаемых государством и обществом решений. Из-за ограниченности существовавшей модели развития науки научное сообщество не смогло дать эффективных рекомендаций по противостоянию нарастающим катастрофическим явлениям (войны, становление диктаторских режимов и другим явлениям конца девятнадцатого-первой половины двадцатого века, экологический ущерб) и их предупреждению, анализу причин их возникновения.

Системные изменения в науке произошли лишь со второй половины XX века, когда начали интенсивно развиваться социальные науки и междисциплинарные исследования, на передний край исследований вышли

проблемы общественного развития. Теперь диалог происходит вне формальных рамок дисциплинарной структуры знания [8]. Начинается преодоление разобщенности наук, их интеграция. Возникают дисциплины «на стыке» наук (биофизика, биохимия, биоинформатика, геохимия, химическая физика и другие). Начинает формироваться синергетика – междисциплинарное направление в науке, исследующее сложные системы (физические, экологические, химические, общественные и др.). «Во времена индустриального общества и классической науки с присущей ей классической рациональностью, вечными законами и жесткой причинностью внутри научного сообщества сложился почти непреодолимый разрыв между «двумя культурами» – естественнонаучным и гуманитарным знанием. Но во времена постиндустриального общества, постнеклассической науки, наметились способы преодоления этого разрыва» [9]. Научное сообщество начинает руководствоваться не только утилитарными потребностями, но и осуществлять ценностную оценку таких сложных явлений как клонирование, геновая инженерия, совершенствование военных технологий, исчерпание природных ресурсов, стремительное развитие искусственного интеллекта, демографические проблемы, влияние деятельности человека на экологию и т.д.

Можно предположить, что роль гуманитарных наук будет в этой связи возрастать, поскольку они более гибки по отношению к описанным выше изменениям, чем точные науки. Экономически развитые страны могут позволить себе не только вкладывать средства в развитие инженерных, точных наук или военных технологий, но и проводить исследования глобальных проблем общественного развития и в их странах, и на международном уровне. Таким образом, мировая наука прошла путь от изолированного изучения различных объектов к объединению ученых из разных дисциплин и стран, от механистической картины мира к ориентации науки на нужды общества, от научного догматизма до множественности подходов познания реальности. Но этот процесс еще далек от завершения, существует множество препятствий, связанных с не преодоленными еще до конца подходами к науке, характерными для индустриального общества, а также с политическими ограничениями.

В России наука развивалась иначе. Исторически долгое время в нашей стране господствовало аграрное общество. Лишь к началу XX века сложилось общество, которое можно было назвать уже аграрно-индустриальным. Тем не менее, до 1917 г. российская наука существенно отставала от мировой. В условиях ограничений, проистекающих из особенностей политического строя и неразвитости экономики, она не могла быстро развиваться. В СССР локомотивами развития науки долгое время

были ВПК и энергетика. В этих областях удалось стремительно сократить отставание от ведущих стран мира. К 1930-м годам XX века оформилась структура науки, соответствующая потребностям индустриального государства, хотя само государство таковым еще не являлось. Общественные и социальные науки были развиты слабо, их интенсивное развитие началось лишь в 1960-е гг. В советское время, в условиях плановой экономики, планированию подвергалась и наука – государство было основным заказчиком научных исследований и зачастую жестко задавало приоритеты развития науки. В таком подходе были как отрицательные, и положительные составляющие.

С 1991 г. наука в России развивалась в большей степени стихийно, чем планомерно: были характерны частые изменения целей и приоритетов научно-технологического развития, отражаемых в государственных концептуальных документах. Большинству научных коллективов и организаций приходилось принимать решения о том, чем заниматься и на каких заказчиков ориентироваться, самостоятельно. Общественность также не проявляла значительного интереса к проблемам развития науки. За последние годы ситуация несколько изменилась. Научное сообщество испытывает на себе влияние как со стороны государственных органов, так и со стороны представителей бизнес-сообщества и гражданского общества. Наблюдается стимулирование со стороны государственных органов ориентации науки в России на цель поддержки технологической модернизации страны, что во многом вызвано внешне- и внутриполитическими причинами, происходит усиление влияния государственных органов на научные организации и научные фонды. Но это влияние осуществляется главным образом с целью достижения внешне- и внутриполитических целей, без достаточного исследования состояния российского общества, его настроений и реальных возможностей.

Наука в современной России в недостаточной степени выполняет социальные функции (изучение и выработка рекомендаций по решению основных социально-экономических проблем, нравственная оценка экономических и общественных явлений), поскольку недостаточно развиты организации, которые потенциально могли бы развивать подобные исследования, кроме того, нельзя сказать, что большое внимание поддержке гуманитарных исследований уделяется со стороны государства.

Целесообразно отметить, что в СССР существовал Институт марксизма-ленинизма при ЦК КПСС, который многие годы координировал социально-политические исследования в стране. В 1991 г. он был упразднен, и аналогов ему в России сегодня не существует. Безусловно, представ-

ляется справедливой критика развития гуманитарных наук в советское время (так, в рамках истории, например, изучались главным образом революционное направление, а в итоге происходило отставание от мировой исторической науки. Весьма своеобразно развивались и экономические исследования, недостаточно была развита социология и т.д.). Но все-таки это была целостная система, отвечавшая потребностям общества. Сегодня система общественно-политических и социальных исследований раздроблена. Функционирует множество институтов: институт философии РАН, институт социологии РАН, институт политологии РАН, некоторые другие государственные и частные институты и фонды, изучающие социально-экономические и ценностные проблемы российского общества, но их потенциал в отдельности, а возможно, и в совокупности, существенно ниже, чем при централизации в СССР. Кроме того, различные внешние и внутренние факторы (реформа РАН, нарастание внешне- и внутривнутриполитической нестабильности, экономический спад, снижение уровня финансирования научных организаций и др.) также не способствуют эффективному развитию общественных и гуманитарных наук в России. В условиях бюджетного дефицита и экономического спада большее внимание уделяется точным и инженерным наукам, что в целом оправданно с точки зрения сокращения отставания от развитых стран, но не отменяет необходимости оценки состояния российского общества и его готовности осуществить намеченные цели.

С 1991 г. появилось множество публицистических работ и социологических опросов, посвященных трансформационному кризису российского общества, сопровождавшемуся переходом от плановой к рыночной экономике, от относительно обособленной экономики и науки к интеграции в мировую экономику и науку и отношением общественности к данным процессам. Однако сегодня наблюдается недостаток подлинно научных, масштабных исследований этих процессов и того, как именно они повлияли на развитие общества.

При влиянии на развитие тех или иных наук почти в любой развитой стране основная роль принадлежит государству. И «именно приоритет государственной политики в развитии образования, науки и технологий, создании благоприятных условий инновационного роста вывел многие страны, вчерашние аутсайдеры глобального научно-технического развития, в число лидеров по ряду принципиально важных направлений» [10].

Дисциплинарная структура российской науки за последние 20–25 лет также существенно изменилась. Эти изменения могут оцениваться как положительно, так и отрицательно, но сам факт произошедших пере-

мен очевиден. Были свернуты (в основном по идеологическим причинам) исследования в рамках дисциплин, объявленных неактуальными в новых условиях (научный коммунизм, марксистско-ленинская философия, история КПСС, экономическая теории в условиях плановой экономики и т.д.). На их место пришли прикладные дисциплины, отвечающие новым реалиям (менеджмент, маркетинг, экономические теории, разработанные в странах с рыночной экономикой и др.). Особенно заметны изменения в гуманитарных науках. Тем не менее, в целом можно утверждать, что гуманитарные науки в России сегодня находятся в кризисном состоянии, поскольку, во-первых, зачастую наблюдается разрыв между развиваемой теорией и реальной российской практикой (так, экономические исследования в стране используют общемировые подходы, а ситуация в экономике качественно иная и многие «рецепты», применимые в других странах, в России оказываются неэффективными), во-вторых, ощущается нехватка квалифицированных научных и научно-педагогических кадров в соответствующей области. О кризисном состоянии гуманитарных наук свидетельствует также высокий (в сравнении с другими отраслями наук) процент защищенных за последние годы диссертационных работ, зачастую крайне низкого качества. Из-за ослабления государственного контроля над научными исследованиями в области гуманитарных наук их захлестнула волна эзотерики, псевдонауки (в том числе псевдосинергетики) и фальсификаций в науке.

Кроме того, в России общая доля социогуманитарных наук все еще низка. Например, профессор Е.В. Семенов в статье «С архаичной наукой в информационное общество» пишет: «Российская наука имеет структуру, характерную для индустриального общества – с абсолютным преобладанием технических наук, с неразвитыми сегментами медико-биологических и социогуманитарных наук, с ослабленным информационным сегментом Американская наука за полвека превратилась из типичной науки индустриального общества (в 1950 г. математика и информатика – всего 2,2%, а инженерные науки – 76,9%) в науку информационного общества (в 2002 г. те же показатели соответственно – 51,4% и 30,3%). Мы живем одновременно, но проживаем разные исторические эпохи» [11].

На 2011-й год на гуманитарные науки приходилось примерно 7% исследователей, на технические науки – 26%, на естественные науки – 42% [12].

При этом следует отметить, что и в перечне критических технологий в РФ, утвержденном в 2011-м году, приоритет явно отдается инженерным наукам и энергетике, а гуманитарные направления играют даже не второстепенную, а скорее третьестепенную роль. Правда выделены неко-

торые междисциплинарные направления (биомедицина, биоинженерия), но это скорее исключение.

Г.Г. Малинецкий также обращает внимание на несоответствие дисциплинарной структуры российской науки мировым образцам. Перечисляются такие науки-лидеры во «взрослой», состоявшейся науке, как молекулярная биология, генетика, фармакология, токсикология, биология и биохимия, которые «в 7 раз превосходят физику и химию и в 17 раз математику и информатику» по средней цитируемости. Отмечается отсталый профиль российской науки, где неплохо на мировом фоне смотрится лишь физика, а также исследования в области экономики и бизнеса (при этом, что характерно, ситуация и с экономикой, и с бизнесом в стране остается неблагоприятной). Аутсайдеры российской науки – общественные науки, где наблюдается четырехкратное отставание от мировых лидеров, а в области междисциплинарных исследований – даже пятикратное [12].

Возникла диспропорция между низким уровнем квалификации исследователей, занятых в гуманитарных науках и подготовкой научных кадров в этих областях. «Дисциплинарная структура послевузовского образования не только не ориентирована на подготовку специалистов по приоритетным направлениям науки, техники и технологии, но и не отвечает реальной структуре кадрового потенциала научной сферы. В 2010 г. 48,8% аспирантов и 46,5% докторов наук приходились на общественную и гуманитарную сферы, в то время как число работающих там исследователей составляет не более 6% от их общего числа. Реальные бюджетные места для подготовки научных и научно-педагогических кадров не соотносятся с прогнозируемыми потребностями научно-инновационной и образовательной сферы» [13].

Конечно, при таких обстоятельствах добиться каких-то реальных изменений сложно, но, учитывая данное обстоятельство, необходимо ориентировать подготовку кадров в области гуманитарных наук на наиболее острые проблемы российского общества, делать гуманитарное образование проблемно ориентированным, а не использовать подходы, разработанные в зарубежных странах 50 и более лет назад. Это может быть достигнуто, прежде всего, изменением существующего формата обучения по гуманитарным специальностям в высших учебных заведениях и в аспирантуре.

Нельзя считать позитивной тенденцией и то обстоятельство, что среди социогуманитарных наук сегодня наиболее интенсивно развиваются прикладные науки (точнее, их упрощенные и низкокачественные приложения), обслуживающие интересы части бизнес-сообщества и поли-

тической элиты. В их рамках зачастую делаются выводы, которые нужны заказчику, но не обществу.

В исследованиях в области точных наук в меньшей степени наблюдался спад во время экономического кризиса 1990-х гг., и некоторые признаки свидетельствуют о том, что сейчас они начинают возрождаться. За последние годы российские ученые добились определенных успехов в математике, физике и химии. Так, с 2000 по 2010 гг. физики из лаборатории имени Флерова в ОИЯИ в подмосковной Дубне впервые синтезировали 6 самых тяжелых элементов с атомными номерами со 113 по 118 [14]. Широко известны успехи ряда российских математиков. Российский математик Г. Перельман в 2002 г. доказал гипотезу Пуанкаре. В 2014 г. российский математик Я. Синай получил престижную Абелевскую премию. Ведущие российские журналы (такие как, например, «Успехи математических наук») ничем не уступают серьезным западным изданиям [15].

Кроме того, российские научные издания в области точных наук значительно шире представлены в международных научных базах данных, чем издания по гуманитарным наукам.

Однако и в данных областях в целом отставание страны от мировых лидеров очень велико. Успехи в основном являются плодами усилий отдельных ученых или коллективов, но не носят системного характера, а сама структура знаний устарела. По итогам первого конкурса РНФ отмечается: «По направлению 01 «Математика, информатика и науки о системах» на самом деле поддержано не так много математики и нет компьютерных и информационных наук в современном смысле слова. Остальная часть этого направления занята «прикладной математикой» в духе 1970-х или 1980-х гг. – часто добротной, но не «прорывной». Так или иначе, произошло консервирование устаревающей тематической структуры» [16]. По ряду перспективных направлений (например, производство суперкомпьютеров) развития математики и информатики отставание России от ведущих стран мира за последние годы лишь продолжает увеличиваться.

Таким образом, очевидна кризисная ситуация в большинстве групп научных дисциплин в России, которая выражается в первую очередь в кризисном состоянии общественных наук, доминировании технических наук и существенном отставании в области междисциплинарных исследований.

С целью изменения ситуации в российской науке возможны два подхода. Консервативно настроенные представители государственных органов и научного сообщества отстаивают необходимость построения такого научно-технологического комплекса, который отвечал бы целям возрождения активной промышленной и оборонной политики в стране, обеспе-

чения мощи государства в условиях нарастания внешних угроз. Особое внимание при данном подходе будет продолжаться уделяться точным и естественным наукам, обслуживающим атомную промышленность, машиностроение, авиационную и космическую отрасли, а гуманитарные науки будут при необходимости финансироваться «по остаточному принципу». Преобладать будет государственный заказ и государственное финансирование науки. Акцент будет делаться на скором практическом внедрении научных результатов в промышленность в интересах государства. Такой подход имеет много общего с научно-технологической политикой, реализовывавшейся в СССР. Однако в данном случае возникнет вопрос: готово ли российское общество к проведению подобной мобилизационной политики и есть ли у него для этого необходимые ресурсы?

Реформаторски настроенные представители научного сообщества, напротив, настаивают на коренных изменениях в дисциплинарной структуре российской науки и видят необходимость максимальной интеграции России в международные научно-технологические связи. По их мнению, требуется трансформация дисциплинарной структуры индустриального общества, которая была характерна для СССР и «доставшейся в наследство» современной России, в дисциплинарную структуру современного постиндустриального общества. Необходимо развитие главным образом лишь тех дисциплин, по которым Россия имеет конкурентные преимущества. Наука, по мнению реформаторов, не должна испытывать на себе никакого идеологического давления или подвергаться жесткому государственному регулированию, а исследования в рамках устаревших научных школ и направлений следует прекратить. Поддерживать при таком подходе следует лишь наиболее коммерчески выгодные направления исследований и эффективные научные коллективы, а на ведущие позиции должны прийти ученые с технологическим складом ума: необходимо менять стиль и саму систему управления в науке по образцу западных стран, стимулировать развитие внутринаучной и международной мобильности кадров. Учитывая нехватку собственных ресурсов и специалистов по современным отраслям наук и направлениям исследований, следует создавать максимально комфортные условия для привлечения зарубежных ученых и для импорта технологий и оборудования.

Данный подход представляется более реалистичным в российских условиях, учитывая существующие возможности науки и экономики, однако и здесь в недостаточной степени учитываются свойства российского общества и его интересы. Фактически, именно этот подход и преобладал в научно-технологической политике за последние двадцать лет, но он не привел к существенному увеличению результативности российской науки.

Безусловно, цели развития в России инженерных и точных наук являются актуальными, поскольку в экономике России остро ощущается дефицит инженерных кадров. Однако следует учитывать, что за 20 лет весьма специфической промышленной политики быстро восстановить промышленность невозможно, и, думается, не всегда нужно. Представляется, что в первую очередь на данный момент требуется развитие междисциплинарных исследований, касающихся изучения социальных и общественных проблем, и выработка какого-то интегрирующего научного и философского направления, аналоги которому были в СССР, но отсутствуют в современной России, поскольку, прежде чем формулировать цели развития науки и технологий, необходимо всесторонне оценить состояние российского общества, его настроения, привычки, особенности менталитета, дать комплексную оценку тому, как изменилось российское общество с 1991 г. Ведь вполне может оказаться, что какие-то инновации и технологии будут отторгаться культурной средой нашего общества. Конечно, наука не может использовать вненаучные аргументы, в буквальном смысле опирающиеся на расхожие в обществе суждения и взгляды, но все же общественные настроения и проблемы следует внимательно изучать и учитывать при построении программ развития науки. Ключевое значение в корректировке развития дисциплинарной структуры науки принадлежит государственным органам, ответственным за реализацию научно-технологической и образовательной политики. В России этим органом является Министерство образования и науки, а также в какой-то степени Министерство экономического развития, Министерство промышленности и торговли и Министерство труда, которые могут давать свои оценки о необходимости развития тех или иных направлений промышленности и потребности в квалифицированных кадрах.

Для улучшения дисциплинарной структуры российской науки представляется необходимой реализация следующих основных элементов научной политики:

1. Требуется значительно больше внимания уделять развитию гуманитарных (общественных и социальных) наук. Необходима реализация масштабных исследований российского общества и экономики, взаимосвязи их свойств и взаимного влияния и закономерностей их развития. Целесообразно в данном случае применять как прямой государственный заказ научно-исследовательским институтам в данной области, так и методы косвенного государственного стимулирования проведения таких исследований (льготное налогообложение научных организаций, льготное кредитование, дотации, субсидии, информационная и организационно-техническая поддержка таких организаций).

2. Расширение системы научных фондов, осуществляющих грантовое финансирование исследований в области общественных и социальных наук.
3. Консолидация существующих институтов и научных организаций, занимающихся изучением общественных проблем и создание новых исследовательских организаций в данной области исследований (используя, в том числе, опыт «институтов передовых исследований» за рубежом).
4. Стимулирование развития междисциплинарных проблемно-ориентированных исследований, затрагивающих изучение социально-экономических, национальных, экологических и других проблем, касающихся общественного развития. Увеличение числа конкурсов по таким исследованиям; увеличение финансирования организаций, осуществляющих подобные исследования.
5. С целью выявления основных социально-экономических и других проблем, затрагивающих российское общество, необходимо наладить эффективный диалог между научным сообществом и общественностью, стимулируя проведение социологических опросов, участия общественности в обсуждении научной политики в печатных и электронных СМИ, организации совместных круглых столов, семинаров и встреч ученых с общественностью.

В итоге государственная поддержка развития гуманитарных наук даст возможность сформировать новые ценностные установки, касающиеся производства и потребления материальных благ, реализации национальной и региональной политики государства. Значение точных наук при этом также сохраняется, поскольку без них невозможно модернизировать устаревшую технологическую базу российской экономики.

Список литературы

1. Новая философская энциклопедия: В 4-х т. / под редакцией В.С. Стёпина. М.: Мысль, 2001.
2. Огурцов А. П. Дисциплинарная структура науки. Ее генезис и обоснование. М.: Наука, 1988. 256 с.
3. Степин В.С. Философская антропология и философия науки. М.: Высшая школа, 1992. 191 с.
4. Пономарев Л., Степин В. Конец науки. // Сайт «научный атеизм» [Электронный ресурс].

5. БСЭ. М.: Советская энциклопедия. 1969–1978. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://dic.academic.ru/dic.nsf/bse/131436/%D0%A1%D0%B5%D0%BC%D1%8C>
6. Философия науки в вопросах и ответах: учебное пособие для аспирантов / В.П. Кохановский [и др.]. Ростов н/Д: Феникс, 2006. С. 95–98.
7. Степин В.С., Кузнецова Л. Научная картина мира в культуре техногенной цивилизации // Центр гуманитарных технологий. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://gtmarket.ru/laboratory/basis/5362/5367>
8. Баландин М.Н. Компьютеризация в контексте дисциплинарной структуры науки // Вестник Томского государственного университета. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://violin.tsu.ru/webdesign/tsu/Library.nsf/designobjects/vestnik269/\\$file/166_170Balandin.pdf](http://violin.tsu.ru/webdesign/tsu/Library.nsf/designobjects/vestnik269/$file/166_170Balandin.pdf)
9. Жукова Е.А. Трансформация системы «наука» в мире High-Tech // Вестник ТГПУ. 2006. № 7. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/transformatsii-sistemy-nauka-v-mire-high-tech> (дата обращения: 02.07.2014).
10. Березин А.Н. Китай: национальная стратегия инновационного развития // Российская академия естествознания. Режим доступа: <http://www.rae.ru/forum2012/11/2380>
11. Семенов Е.В. С архаичной наукой в информационное общество // Журнал «Информационное общество». 2009. Выпуск 2. С. 40–52. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://emag.iis.ru/arc/infosoc/emag.nsf/BPA/a4be0cb014b23201c32575df0048bcaf>
12. Малинецкий Г.Г. Синергетика – от прошлого к будущему // Моделирование и анализ информационных систем. 19:3 (2012), 5–31.
13. Воспроизводство кадрового потенциала науки и высшего образования // Портал researcher [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://old.researcher-at.ru/index.php?option=content&task=view&id=345&Itemid=>
14. Десять самых важных открытий российских ученых за 20 лет // Сайт «Сделано у нас» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://sdelanounas.ru/blogs/46907/>
15. Буфетов В. Москве можно сделать больше, чем на Западе // Газета.ру [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.gazeta.ru/science/2013/04/01_a_5163901.shtml
16. Об итогах первого конкурса РНФ // Троицкий вариант [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://trv-science.ru/2014/06/03/ob-itogakh-pervogo-konkursa-rnf/>

DISCIPLINARY STRUCTURE OF RUSSIAN SCIENCE AND THE POSSIBILITY OF ITS REGULATION

Annotation. *Some tendencies of development of the disciplinary structure of world and Russian science are characterized. The problems of the development of various groups of scientific disciplines in Russia are discussed. The article emphasizes on the need to promote orientation of science to the problems of Russian society through the development of social sciences and creation the dialogue with the general public when conducting research.*

Keywords: *the disciplinary structure of science, science, interdisciplinary studies, social Sciences, exact sciences, philosophy of science.*

D. S. Sokolov,
Candidate of Economic Science,
Russian Federation, Moscow
tapa86@gmail.com

Н. М. Чикризова¹

ОСНОВНЫЕ ТЕОРИИ СЛИЯНИЙ И ПОГЛОЩЕНИЙ В КОНТЕКСТЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАК ОБЪЕКТ ИССЛЕДОВАНИЯ

Аннотация. В данной статье автор выявляет, определяет и рассматривает основные научно-теоретические концепции и теории процессов слияния и поглощения в экономической сфере жизнедеятельности современного российского общества с точки зрения вхождения их в управленческие системы как объект исследования. Анализ ведется как по трудам отечественных, так и зарубежных ученых и практиков.

Ключевые слова: анализ, выявление, жизнедеятельность, исследование, концепция, наука, общество, объект, определение, поглощение, практика, процесс, рассмотрение, система, слияние, теория, управление, экономика.

Для того, чтобы осуществлять операции сравнительного анализа основных теорий слияний и поглощений в контексте системы управления как объекта исследования, рассмотрим имеющиеся в теории и практике их типы и виды слияний:

- Тип № 1 – «объединение» – это ситуация, в которой слившиеся организации (компании) прерывают свое отдельное (изолированное) пребывание в статусе юридического лица и самостоятельного отдельного налогоплательщика. Созданная на базе их объединения новая организация (компания) забирает в сферу своего влияния прямой менеджмент, основную часть активов и весь комплекс обязательств перед клиентами слившихся организаций (компаний). Итогом такого процесса всегда становится непосредственная ликвидация (ропуск) всех слившихся, ранее самостоятельных организаций (компаний).

¹ **Чикризова Наталья Михайловна**, Магистр Делового Администрирования («МВА»), ТОО «Группа КЗ» (DistributionNOW) г. Атырау, Казахстан; lihachiovat@mail.ru

- Тип № 2 – «слияние активов», выражающееся не в полной ликвидации объединяющихся организаций (компаний) как самостоятельных субъектов экономической деятельности, а только в направлении объединяющимися организациями долей в уставной капитал новой организации, делегировании прав контроля над объединяющимися организациями.
- Тип № 3 – «присоединение», при котором одна какая-нибудь организация, из всего числа объединяющихся, остается в поле привычной деятельности, а все другие теряют свою автономность и «сворачивают» свою деятельность. Вобравшая в себя все остальные организации структура, в результате этих действий приобретает все права и обязанности поглощенных организационных структур [1].

Теперь перейдем к рассмотрению форм поглощений.

В практике экономических исследований, в основном, происходит совмещение понятий «слияние» и «поглощение», поэтому они рассматриваются, по большей части, неразрывно друг от друга, хотя и не являются, в строгом научном смысле аналогами. Поэтому, исходя из этого вывода, далее приводится иллюстрации систематизации (классификации) слияний и поглощений по разным критериям (рис. 1).



Примечание: Авторская модификация источника [2]

Рис. 1. Классификация слияний и поглощений по разным критериям

Рассмотрим представленную иллюстрацию более подробно:

1. По критерию характера интеграции:

1.1. Горизонтальное слияние, которое представляет собой объединение нескольких субъектов экономической деятельности, работающих в одной сфере и выпускающих один и тот же тип продукции и услуг. Такое слияние достаточно выгодно для всех субъектов, так как существенно изменяются возможности всех сливающихся организаций (компаний) в сторону позитивной динамики. Также, при этом, усиливается обобщенная позиция в конкурентной борьбе.

1.2. Вертикальное слияние происходит в том случае, когда один из сливающихся субъектов – есть поставщик сырья для всех других. В этом случае происходит быстрое понижение себестоимости продукции или услуг новой обобщенной структуры, которое ведет за собой позитивную динамику показателей роста прибыли.

1.3. Родовое (параллельное) слияние – это интеграция организаций, деятельность которых лежит в плоскости товаров или услуг, находящихся в прямой связи друг с другом.

1.4. Конгломератное (круговое) слияние – есть слияние субъектов экономической деятельности, деятельность которых лежит в различных плоскостях, то есть, объединение субъектов различных отраслей.

1.5. Реорганизация – это форма слияний, при которой осуществляется объединение субъектов хозяйственной деятельности, работающих в непересекающихся областях экономики.

2. По географическому критерию:

2.1. Локальные слияния. При этом происходит объединение субъектов на небольших территориях, в пределах районных и областных субъектных образований какой-либо одной области.

2.2. Региональные слияния. При них осуществляются объединения организаций (компаний) в пределах одного или нескольких регионов.

2.3. Национальные слияния. Они характеризуются тем же самым алгоритмом, но в пределах территориальных образований национального масштаба.

2.4. Международные слияния. Такие объединения отличаются тем, что субъекты экономической сферы принадлежат и располагаются в разных странах и государствах.

2.5. Транснациональные слияния. Такие слияния случаются тогда, когда объединению подлежат транснациональные компании (корпорации) (ТНК), то есть такие объединения, которые являются собственниками производственных подразделений в разных странах [3].

3. По критерию отношения управленческого звена к слиянию или поглощению:

3.1. Неконфликтные слияния и поглощения. Это те процессы объединения, которые не вызывают у управленцев высшего звена сливающихся и поглощаемых организаций (компаний) негативных эмоций и действий.

3.2. Конфликтные слияния и поглощения. Эти слияния и поглощения несут в себе целый комплекс негативных реакций на предстоящие или уже осуществляемые действия. При таких ситуациях возможны любые противодействия, вплоть до противоправных.

4. По критерию национальной принадлежности:

4.1. Внутренние сделки по слиянию и поглощению. Эти организационные и функциональные операции характеризуются тем, что осуществляются в пределах одного какого-либо государства.

4.2. Экспортные сделки по слиянию и поглощению. Такие сделки отличаются от подобных тем обстоятельством, что при них происходит переход прав контроля от отечественных собственников к иностранным субъектам экономической сферы деятельности.

4.3. Импортные сделки по слиянию и поглощению – это ни что иное, как получение прав контроля над компанией за рубежом.

4.4. Смешанные сделки по слиянию и поглощению. Сделки такого рода происходят тогда, когда в них принимают участие транснациональные корпорации или компании с активами, размещенными в многих странах.

Итак, рассмотрев основные критерии, по которым совершаются сделки слияния и поглощения, обратим внимание на мотивацию данных процессов.

Автором определяются следующие основные мотивы слияний и поглощений субъектов экономической деятельности, а именно:

- Мотив 1 – «Стремление к росту», которое в условиях слияний и поглощений приобретает реальную позитивную динамику показателей и, что особенно важно, тенденционных векторов развития.
- Мотив 2 – «Синергетический характер», ибо при этом происходит взаимодополняющее действие активов двух или нескольких компаний, совокупный результат которого намного превышает сумму

результатов отдельных действий этих компаний. Одним из стимулов к слиянию может быть использование «эффекта масштаба производства» [4, С. 204–205].

- Мотив 3 – «Диверсификация», когда возникает насущная необходимость субъекту экономической деятельности посредством слияния или поглощения произвести раздвижение границ в выпуске новых конкурентоспособных товаров или услуг и изменения рынков сбыта, а также, овладение посредством новых технологий новыми видами производства для реализации задачи позитивного роста, извлечения эффективного дохода и, что особенно значимо, предупреждения банкротства [5].
- Мотив 4 – «Недооценка» поглощаемой компании в сфере ее финансового влияния.
- Мотив 5 – «Личные мотивы менеджеров», когда складывается ситуация немедленного решения амбиций управленческого звена некоей организации (компании), которые считают необходимым нужное для их личных целей слияние или поглощение.
- Мотив 6 – «Рост качества менеджмента», при котором только при условиях слияния и поглощения организаций (компаний) возможно существенно повысить уровень управления в самом субъекте хозяйственной деятельности в сфере экономической жизнедеятельности общества.
- Мотив 7 – «Мотив монополии», когда появляется необходимость как субъективного, так и объективного характера в создании посредством слияний и поглощений новой структуры, которая на данном рынке функционирует единовластно в условиях полного отсутствия конкуренции [6].

Итак, в данной статье автором были рассмотрены как основные понятия, так и основные теории слияний и поглощений в контексте системы управления как объекта изучения в сфере экономического знания.

Список литературы

1. Игнатишин Ю.В. Слияния и поглощения: стратегия, тактика, финансы. СПб.: Питер, 2005. 208 с.
2. Харисов И.В. Модель управления организацией в процессе слияний и поглощений (на примере инфокоммуникационного сектора): дис. ... на соискание ученой степени к.э.н. М., 2010.

3. Экономика транснациональной компании: учеб. пособие для вузов / А.И. Михайлушкин, П.Д. Шимко. М.: Высш. шк., 2005. С. 24.
4. Нуреев Р.М. Курс микроэкономики: учебник для вузов. М.: Норма, 2005. С. 204–205.
5. Гольдштейн Г.Я. Стратегический менеджмент: Конспект лекций. Таганрог: изд-во ТРТУ, 1995.
6. Познер Р. Экономический анализ права (Теория монополии. Антимонопольное законодательство): пер. с англ.; под ред. В.Л. Тамбовцева. В 2-х т. СПб.: Экономическая школа, 2004. Т. 1. 544 с.; Т. 2. 464 с.

MAIN THEORIES OF MERGERS AND ACQUISITIONS BEING THE OBJECT OF RESEARCH WITHIN THE MANAGEMENT SYSTEM

Annotation. *In this article the author discovers, defines and considers main scientific and theoretical concepts as well as the theories related to the processes of mergers and acquisitions happening in the living economic environment of modern Russian society from the point of view of their entering into the managerial systems, with these theories being the object of research. The analysis was performed on the basis of the works, prepared by both by national and international scientists and practitioners.*

Keywords: *analysis, discovery, vital activity, research, concept, science, society, object, definition, acquisition, practice, process, consideration, system, merger, theory, management, economics.*

Natalya M. Chikrizova,
Master of Business Administration Group KZ LLP (DistributionNOW),
Atyrau city, Kazakhstan
lihachiovatl@mail.ru

Межвузовский сборник научных трудов
«ЭКОНОМИКА И СОЦИУМ: современные модели развития»

№ 10'2015

УДК 316.3:330.34

ББК 65.050+65.052+65.26+65.9(2Рос)

Э 40

ОБЩЕСТВО. НАУКА. ИННОВАЦИИ. VI Международная научно-практическая конференция. РАНХиГС (Институт Менеджмента и маркетинга) 24 ноября 2015 года: сборник докладов и материалов выступлений. – М.: Издательский Дом «Наука», 2015. – 172 с.

Редактор
Ю. Абрамов

Компьютерная верстка и дизайн
Л. Полянская

Подписано в печать 21.12.2015
Формат бумаги 60х90 1/16. Гарнитура «FuturisLigtC, Minion Pro»
Объем 12,25 усл. печ. л. Тираж 500 экз.

Издательский дом «Наука»
тел.: 8 (495) 567-4100
e-mail: info@idnayka.ru

Отпечатано в ГУП МО «Коломенская типография»
140400, Московская обл., г. Коломна, ул. III Интернационала, д. 2а