

**Всероссийская научно-практическая конференция
преподавателей, студентов и аспирантов**

**СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ
И ПРАВОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ:
ТЕОРИЯ, МЕТОДОЛОГИЯ И ПРАКТИКА**

*Материалы всероссийской
научно-практической конференции*

Брянск 2016

ББК 65.050.2

ISBN 978-5-9908275-0-9

Сборник научных работ Всероссийской научно-практической конференции преподавателей, студентов и аспирантов «Социально-экономические и правовые исследования: теория, методология и практика» - Брянск: ООО «Новый проект», 2016г. – 122с.

В сборнике опубликованы результаты научно-практических исследований преподавателей, студентов и аспирантов Брянской области и других регионов России по проблемам разработки новых методологических подходов к управлению социально-экономическими системами

Председатель организационного комитета:

Антюхов А.В., ректор Брянского государственного университета, доктор филологических наук, профессор, Заслуженный работник высшей школы РФ

Заместители председателя организационного комитета:

Степченко Т.А., проректор по научно-исследовательской работе и международным связям БГУ имени академика И.Г. Петровского, доктор педагогических наук, профессор

Горбов Н.М., директор Института экономики и права БГУ имени академика И.Г. Петровского, доктор экономических наук, профессор

Фомин Н.В., заместитель директора по научной работе Института экономики и права БГУ имени академика И.Г. Петровского, кандидат педагогических наук, профессор.

Члены организационного комитета:

Ковалева Н.Н., декан ФЭФ Института экономики и права БГУ имени академика И.Г. Петровского, кандидат экономических наук, доцент

Кара С.В., декан юридического факультета Института экономики и права БГУ имени академика И.Г. Петровского

Артамонов А.Н., зав. кафедрой государственно-правовых дисциплин Института экономики и права БГУ имени академика И.Г. Петровского, кандидат юридических наук, доцент

Глушак Н.В., зав кафедрой таможенного дела и маркетинга Института экономики и права БГУ имени академика И.Г. Петровского, доктор экономических наук, профессор.

Ответственный редактор:

Фомин Н.В., заместитель директора по научной работе Института экономики и права БГУ имени академика И.Г. Петровского, кандидат педагогических наук, профессор.

ISBN 978-5-9908275-0-9

СОДЕРЖАНИЕ

1. Антюхов А.В., Горбов Н.М. Природосообразный подход к управлению социально-экономическими системами.....	4
2. Артамонов А.Н. Наградная система Брянской области как одна из форм реализации метода государственного поощрения.....	20
3. Ливинцева Н.А. Обеспечение экономической безопасности предприятия как основа развития в условиях структурной перестройки экономики России.....	26
4. Лысенков С.Г. Интеграция и зависимость организационных инноваций и подходов в управлении. Проектный метод.....	29
5. Макарова Г.В. Оценка качества государственной услуги и роль государственного служащего.....	40
6. Морозова Е.И. Информатизация финансовых потоков банка.....	45
7. Муравьева М.А., Назарова О.Г. Управление развитием инновационных процессов регионов на основе кластеризации.....	51
8. Невлева А.В. Экономическая сущность американских научно-технических достижений.....	57
9. Невлев В.В. Основные принципы и механизмы правового регулирования кредитной кооперации.....	61
10. Погонышев В.А., Погонышева Д.А., Горнева Е.А. Управление социально-экономическими системами на основе использования когнитивных технологий.....	67
11. Рулинская А.Г. Анализ социально-экономических индикаторов уровня жизни населения региона.....	73
12. Телышева О.А. Формы, пути и методы повышения эффективности управления развитием человеческого капитала в органах государственной власти.....	78
13. Телышева О.А. Компетентностная модель сопровождения формирования кадрового резерва в Департаменте образования и науки Брянской области.....	89
14. Фомина А.Н. Методологические подходы, задачи, закономерности и принципы управления региональной информационной политикой.....	101
15. Фомина А.Н. Тенденции и механизмы взаимодействия региональных телеканалов и местных органов власти в сфере информационной политики (на примере телеканалов Брянской области).....	107
16. Федотенков Д.Г. Транспортно-логистическая система Брянского региона в условиях кризиса.....	114

Природосообразный подход к управлению социально-экономическими системами

Антюхов А.В., Горбов Н.М.

Брянский государственный университет имени академика И.Г. Петровского

Необходимость подхода

Воспроизводство жизнедеятельности государств, регионов, местных сообществ не может обойтись без высокого профессионализма управленческой деятельности тех, кто занимается стратегическими разработками и реализует их. Однако, в подавляющем большинстве научных работ и учебников по управлению сохраняется стихийность эмпирического понимания сущности стратегической деятельности и преобладает менеджеризм, технологии получения конъюнктурных преимуществ. Это далеко от понятия стратегии социально-экономического развития, управление которым согласно концепции Нобелевского комитета, должно формировать экономическую политику, способствующую благосостоянию и снижающую бедность.^[1]

К сожалению, управленческая наука, как и экономическая в целом, заиклилась на самой себе (управление ради управления), а вопросы воспроизводства жизнедеятельности практически не решает. Ситуация парадоксальная: жизнедеятельность есть, а науки о ее воспроизводстве нет. Само понятие жизнедеятельности научно не определено и не отражено в энциклопедиях. Управление экономикой и управление социальной сферой разобщены до крайности и, более того, последняя воспринимается экономистами как затратная, как обуза для экономики. Не случайно в правительствах большой заслугой считается «выполнение социальных обязательств», будто бы есть несоциальные.

В управлении преобладает односторонняя оценка социально-экономической ситуации того или иного объекта. Природные, экономические и экологические ресурсы рассматриваются в отрыве от социальных, интеллектуальных, образовательных и культурно-исторических, что нередко ведет к деградации совокупного потенциала. Сама система управления деформируется и разрывается: осуществляются воздействия по отдельным программам, что не дает интегрального результата.

Одним словом, в мире обнаруживается кризис управленческого поведения, вытекающего из кризиса управленческого знания, обусловленного кризисом управленческого мышления.

Назрела настоятельная необходимость разработки такого методологического подхода к управлению, который ориентировал бы управляющих на соотнесение своей деятельности с жизнедеятельностью социума в био-социо-экономической среде, проявляющего активность в

^[1] Сообщение Нобелевского комитета о присуждении Нобелевской премии по экономике Энгусу Дитону (Великобритания, США)

целях удовлетворения своих разнообразных потребностей. Для этого требуется конфигуратор, обеспечивающий «схватывание» умом многообразия явлений жизнедеятельностного мира, правильное его наблюдение, рефлексивный анализ и проектирование. Такой конфигуратор, как интегральный системный заместитель многообразия впечатлений, разработан нами в результате экспериментального наблюдения и анализа различных процессов жизнедеятельности, их визуализации как социо-природных явлений. Он не вымыслен, а подсмотрен в природе жизнедеятельности людей, т.е. является природосообразным и биоадекватным. На его основе создана поэлементная, природосообразная модель (схема) жизнедеятельности и обосновано понятие ее единицы (целого). Указанные изобретения позволили разработать природосообразный жизнедеятельностный подход к управлению социально-экономическими системами, обеспечивающий их рассмотрение как динамичных целостностей, состоящих из закольцованных поэтапных поэлементных переходов от зарождения потребностей людей до их удовлетворения путем обмена с окружающей средой.

Понимание целого жизнедеятельности людей является основой целостного ее видения как социо-природного явления в единстве разнородных взаимосвязанных компонентов.

Применение природосообразного жизнедеятельностного подхода позволяет проводить полноценную диагностику социально-экономических систем, сократить на порядок затраты учебного времени на подготовку профессиональных управляющих, существенно повысить уровень методологической организованности экономического образования, управления научной деятельностью, государственного, муниципального и производственного управления.

Актуальным является освоение нового методологического подхода на различных уровнях управленческих задач. Нами нарабатывается методический инструментарий для проведения этой работы в производственных условиях с привлечением экспертных усилий успешных управляющих ученых различных научных направлений, поскольку в био-социо-экономических системах сочетаются разнородные социальные, технико-технологические, организационно-экономические и эколого-энергетические элементы.

Неадекватность социального управления - характерная черта современности. Будем рассматривать ее как болезнь роста, когда гуманитарное знание отстает от естествознания, а также историческую ценность, подобную алхимии. Многочисленные пробы применения природосообразного жизнедеятельностного подхода к управлению пока свидетельствуют об одном: в практике не обнаружено ни одной сколько-нибудь значимой системы управления, применяющей верное воспроизведение в мышлении управляющих связей жизнедеятельностного мира. Труднее всего оказалось убедить управляющих в том, что

жизнедеятельностный подход есть метод раскрытия движущих сил истинного развития. В действительности мы наблюдаем, что современное управление насквозь тенденциозно, т.е. управляющие стремятся “доказать любыми доступными способами, что истина заключается только в этом, а не в другом мнении”. Так «тенденция» обозначена выдающимся историком В.О. Ключевским в противопоставление методу, как совокупности приемов для раскрытия какой бы то ни было истины^[1].

В процессе материализации идеи природосообразного жизнедеятельностного подхода к управлению нам удалось установить, что наилучшим образом он воспринимается и усваивается, если придерживаться этапов естественного познания любого явления, обоснованных Ж. Пиаже: I - сенсорно-моторный, II - символичный, III - логический, IV - лингвистический.^[2] В соответствии с указанными выше этапами авторы построили структуру настоящей статьи.

Сущность природосообразного подхода к управлению

Основными причинами несостоятельности российского управления является, на наш взгляд, несформированность жизнедеятельностного мировоззрения управляющих и непоставленность их стратегического мышления. Этим обусловлено отсутствие четкой и ясной цели развития общества, непутевость задач, преобладание «коротких» программ, «ручного» управления, фрагментарности и односторонности решений.

Понимая важность формирования жизнедеятельностного мировоззрения, постановки стратегического мышления и поведения руководителей и специалистов, применения соответствующего методологического инструментария, мы пришли к выводу, что эту проблему наилучшим образом можно решить с помощью разработки природосообразного жизнедеятельностного подхода к управлению. Именно такой подход может ориентировать управляющих на соотнесение своей деятельности с жизнедеятельностью социума, проявляющего экономическую активность в целях удовлетворения своих разнообразных потребностей – от физиологических до потребностей самореализации.

Жизнь обеспечивается посредством обмена с окружающей средой. Самым ответственным в этом обмене является элементарный исполнительский уровень, на котором вещество Природы (материал) непосредственно преобразуется в продукт удовлетворения потребности.

Замкнутое на себе управление подобно «короткозамкнутому генератору». Каким бы «совершенным в себе» оно ни было, оно всегда будет бесплодным, если положительно не преобразует элементарный исполнительский уровень. Действительно, поскольку жизнь опосредована обменными процессами, то и качество ее будет определяться качеством этих

^[1] Ключевский В.О. Сочинения в 9 томах. Т. VII. - М: Мысль, 1989. - с. 215.

^[2] Пиаже Ж. Избранные психологические труды / Ж. Пиаже. - М: Педагогическое общество России, 1994. - 514 с.

процессов, особенно тех, в которых вещество природы непосредственно преобразуется в продукт. А это решается на исполнительском уровне.

На наш взгляд, отношение к исполнительскому уровню, как не требующему знаний, высокого интеллекта и мастерства, а, если хотите, искусства, является огромным заблуждением общества, которое расплачивается за пренебрежение к непосредственным создателям средств существования бедностью.

Миллионам детей, столкнувшихся с трудностями в обучении предрекалось «крутить хвосты коровам» или «подметать окурки». И мало какой учитель осознал в тот момент, что совершает преступление.

В общественной практике над исполнительским уровнем надстраиваются управленческие. И чем выше эти уровни, тем абстрактнее проектное представление об исполнительском уровне. Стратегии всегда есть абстрактные проекты, предписывающие бытие исполнителей. И поэтому они должны быть подобны этому бытию по форме и содержанию. В противном случае стратегии являются неадекватными и не совместимыми с обменными процессами между людьми и Природой. А их «продавливание» на исполнительский уровень всегда приносит вред и природе, и людям, и, в их числе, - управляющим.

Выделение управления в самостоятельную область знания и специфический вид деятельности привело к отчуждению управляющих от непосредственных производственных процессов, от технологических операций. Связь «элементарное-глобальное» разорвалась. Требуется метод ее восстановления.

Если имеется несколько ступеней в иерархической системе управления, то должно быть установлено соответствие всех уровневых содержаний друг другу и каждого из них – элементарному исполнительскому уровню. В жесткой иерархической системе указанное несоответствие есть препятствие реализации стратегии.

Каждый управляющий в своей работе должен опираться на природосообразное жизнедеятельностное мировоззрение. Иначе говоря, стратег в силу своей профессиональной сущности осуществляет рефлексию жизнедеятельности исполнителей, для чего привлекает в качестве ориентиров и средств проектирования системы значения, образы и символы, формирующие представление о жизнедеятельности. Причем это представление должно быть объективным. Значит, образы и символы не должны быть «выдуманными из головы». Они будут правильными, если будут «подсмотрены» в самой Природе человеческой жизни, - т. е. будут природоподобными. Их использование в управлении позволяет придать ему особое качество - природосообразность. Управление становится сообразным Природе, в которой наблюдается только естественные связи развития и нет искусственных, создаваемых в оторванных от жизни институтах.

В нынешнем стратегическом управлении информация подается преимущественно в логико-вербальной форме, апеллирующей, в основном, к

кратковременной памяти, а чтобы перевести её в долговременную, требуются дополнительные, порой титанические усилия. Управляющие, заинтересованные в реализации стратегии, идут на эти дополнительные затраты, «начинают» исполнительский уровень всевозможными искусственными системами: стандартами, инструкциями, показателями эффективности, и т.д. и т.п. Этот «извращенный», хотя и привычный способ управленческого воздействия фактически навязан людям как основной. Несовершенство этого способа, этого алгоритма упорядочения взаимодействия в системах управления порождает психологические, социальные и прочие проблемы, от которых страдают и общество и отдельные его члены, и управляющие и управляемые, и «верхи» и «низы». Поэтому основной тенденцией совершенствования управления становится применение природоподобных информационных взаимодействий, позволяющих подключать к процессу усвоения информации симультанную функцию пары «глаз-мозг», формирующей устойчивую долговременную память.

Информационные взаимодействия в управлении необходимо перевести на естественный лад, заложенный в психофизиологической природе человека: использовать образы в качестве средства заложения информации в долговременную память и извлечения ее оттуда при необходимости. Будучи нагруженными текстовой информацией они способствуют объединению в функциональную успешность интуитивного и логического в управлении, делая его творческим.

Сенсорный этап освоения жизнедеятельностного подхода

Люди могут обладать всеми ресурсами для полноценной жизни и развития, но быть бедными и отсталыми, если окажутся в несовершенной системе управления. А она несовершенна как в мировом масштабе, так и в отдельных государствах и регионах, и, более того, кризис управления расширяется и углубляется по мере усиления глобализации, дальнейшего проникновения в тайны космоса и микромира. Дело в том, что любое научное открытие основано на знании единицы изучаемого объекта. В таком случае деятельность ученых в области физики, химии, астрономии и других естественных наук методологически организована и научный поиск успешен, как правило, при условии применения более совершенных инструментов наблюдения. Открытия же в области управления социально-экономическими системами основаны на методе «проб и ошибок», ибо объект таких систем управления - это «черный» или «серый» ящик. В результате мы имеем дело с противоречием между быстрым развитием естествознания и запоздалым развитием гуманитарных наук, особенно экономических. Это также противоречие между методологической организованностью естествознания и неорганизованностью управленческой науки и практики. Само собой разумеется, что социально-экономические системы - самые сложные, но это тем более требует использования правильной методологии как «сетки на мозг». *И эта методология должна быть основана на осознании единицы*

экономической деятельности, начиная с единицы жизнедеятельности как таковой.

На необходимость повышения уровня методологической организованности управления обратил внимание О.С. Анисимов. Он разработал так называемую «Азбуку теории деятельности» и, на наш взгляд, на уровне мышления удачно показал именно единицу жизнедеятельности как сознательный акт.

«Целое жизнедеятельности определяется переходом от состояния потребности к исчезновению состояния потребности «индивидуальной, ситуативной, сиюминутной»).

Жизнедеятельность включает в себя ряд шагов (этапов):

- возникновение потребностного состояния (нужды в том, чего стало не хватать для стабильного бытия);
- отражение содержания того, чего не хватает;
- активация поведенческого механизма;
- поисковое поведение до нахождения предмета;
- отражение «содержания» предмета;
- оценка образа предмета «с точки зрения» образа потребности до установления соответствия;
- поведение присваивающее;
- исчезновение потребностного состояния;
- исчезновение образа потребности.^[1]

Предложенная О.С. Анисимовым модель единицы жизнедеятельности замыкает ее на уровне сознания. Элементы обменных процессов в ней не показаны и «заштрихованы» в шаге «поведение присваивающее». Мы имеем тот же «черный ящик», в котором спрятана материальная сторона жизнедеятельности, ее эколого-энергетическая ценность. На наш взгляд, внимание управляющего должно фокусироваться не только на идеальной, но и на материальной стороне обменного процесса. В противном случае неизбежен разрыв между «словом и делом», между движениями «мыслей и пальцев».

Для мыслительного соотнесения, абстрагирования, «схватывания» умом многообразия явлений жизнедеятельности и деятельности людей, визуализации их как актов взаимодействия людей и окружающей среды, правильного их наблюдения, рефлексивного анализа и разработки абстрактного проекта воспроизводства требуется образное и логическое видение жизнедеятельности в динамике взаимодействия разнообразных идеальных и материальных элементов. Информационные моделирующие устройства такого видения должны объективно отражать нечто общее, свойственное жизнедеятельностным процессам любого вида и уровня иерархии. Преодолевая случайность субъективного самовыражения,

^[1] Анисимов О.С. Методологический словарь для управленцев / О.С. Анисимов. - М., 2002. - 295 с

аналитически всматриваясь в глубь «кружева» жизнедеятельностного мира, мы обнаруживаем, что первоосновой целостности и относительной завершенности состояния той или иной активности людей являются поэлементный идеально-материальный переход от зарождения потребности до ее удовлетворения.

Этот переход и его элементы легко обнаруживаются при членении любого жизнедеятельностного акта подобно тому, как это сделано нами в процессе наблюдения деятельности каменотеса (рис. 1).

Наблюдая любые виды деятельности, мы обнаруживаем девять разнородных элементов: в центре нашего внимания находится человек как физическое лицо с его внутренней потребностью или ощущением нужды в том, чего не хватает для бытия. Осознание человеком его внутренней потребности приводит к ее опредмечиванию и появлению цели (предмет внешней среды: каменный блок для фундамента будущего жилого дома). Следующим элементом являются взаимосвязанные умственные и физические движения по достижению цели. Не вызывает затруднения также увидеть орудие труда (рубило), предмет воздействия (камень), его превращение в каменный блок (продукт).



Рис. 1. Схема жизнедеятельностного акта «каменотеса» как явления его мотивированного целесообразного, осознанного, орудийного воздействия на вещество природы, превращаемое в продукт удовлетворения потребности.

Обо всех взаимодействующих элементах мы получаем информацию, воспринимаемую нашими органами чувств. Мы видим не что иное как элементарный процесс обмена человека с внешней средой: поэлементный переход от зарождения потребности до ее удовлетворения. Так выглядит любой жизнедеятельностный акт, обусловленный самой природой жизни человека. Мы видим человеческую активность как социо-природное явление.

В процессе исследований нами выявлено, что не все управленцы умеют правильно наблюдать жизнедеятельностные акты в виде поэлементных

переходов. Как правило, они имеют затруднения в использовании рефлексивных функций и отличаются методологической неорганизованностью профессиональной деятельности. Это упущение образовательной системы учитывается нами в процессе освоения жизнедеятельностного подхода.

Сенсорный этап сотворяет основу формирования жизнедеятельностного мировоззрения управляющего и создания абстрактного проекта, предписывающего бытие управляемого объекта (предприятия, муниципального образования, региона, государства) в будущем в виде соответствующего каждому уровню поэлементного жизнедеятельностного перехода: на государственном уровне - народа, на региональном - населения, на муниципальном - жителей, на уровне предприятия - сотрудников. При этом президент профессионально соотносит свою деятельность с жизнедеятельностью народа, губернатор - населения региона, глава администрации - жителей муниципального образования, руководитель предприятия (организации) - сотрудников, работников персонала.

«Проживание сознанием» поэлементных жизнедеятельностных переходов позволяет управляющим структурам органично вписаться в жизнь соответствующих социально-экономических систем.

Символы жизнедеятельностного подхода

От сенсорно-моторного этапа восприятия информации о жизнедеятельностных актах перейдем к символьному, как второму этапу естественного познания любого явления. При этом для обозначения элементов воспользуемся понятиями из энциклопедии символов^[1] и словарем русского языка^[2]. В результате преобразования схемы жизнедеятельностного акта мы получаем схему единицы жизнедеятельности человека, показанную на рис. 2. Здесь перенесенная с рис. 1 непрерывная извилистая линия символизирует непрерывность жизни человека и ее постоянное обновление: возрастают потребности людей, совершенствуются их умственные и физические движения, орудия труда, раскрываются возможности сырьевых материалов, инновизируются преобразовательные операционные технологии, повышаются потребительские свойства продукции и т.д., обновляется жизнь и деятельность человека.

^[1] Ивлиев О.А. Полная энциклопедия символов. – М.: Мир книги. 2004

^[2] Ожегов С.И. Словарь русского языка. – М.: Мир образования. 2004

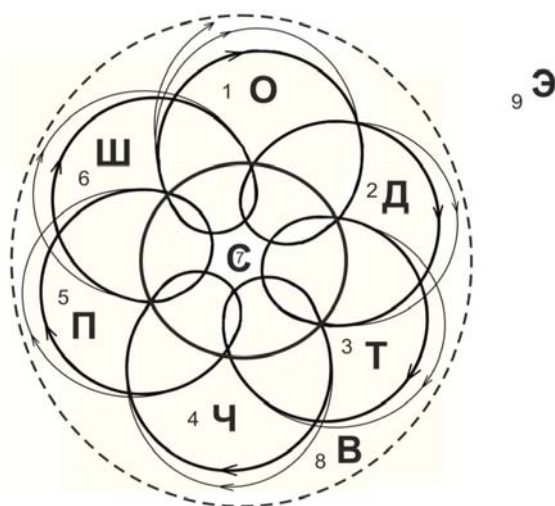


Рис. 2. Схема единицы жизнедеятельности человека:

7 – «гептада», центр, полнота и совокупность “С” – субъект, супруги, семья, социум, сообщество, страна, содружество;

1 – «монада», первопричина “О” – осознание, определение и опредмечивание потребности (целеполагание);

2 – «бинарность», движение, действие “Д” – думанье и другие действия по эргономизации целеустремления;

3 – «триада», техника “Т” – техническое вооружение;

4 – «тетрада»: огонь, вода, воздух, земля – предметы природы “Ч” – членение и присвоение сырого материала («чрева цели»);

5 – «пентада», преобразование, превращение, прием “П” – преобразование материала в продукт под воздействием;

6 – «секстада», совершенный результат “Ш” – получение продукта, результата достижения цели;

8 – «огдоада», ведать, познавать “В” – веды, информация о жизнедеятельностной активности;

9 – «эннеада», некий центр, в который помещают некий объект общего плана “Э” – “эко”, окружающая среда.

Из показанного на рисунке 2 цикла разнородных процессов мы видим, что жизнедеятельность человека осуществляется в 9-ти сферной среде: социальной, целевой, компетентностной, технической, материально-предметной, преобразовательной, продуктовой, организационно-коммуникационной и энерго-информационной (экологической). В радиальных, диаметральных, треугольных и многих других сочетаниях мы можем выделить множество систем, реально существующих в мегасистеме жизнедеятельности. В наибольшей степени взаимной обусловленностью и связанностью частей обладают радиальные и круговые системы.

Радиальные системы:

- СО (социально-целевая) – формирует идеи, убеждения, ценности людей;
- СД (социально-эргономическая) – определяет знания, умения, навыки, компетенции, затраты энергии и времени человека на достижение цели;

- СТ (социо-техническая) – обеспечивает техническое оснащение жизнедеятельностных процессов, определяет скорость и энергоемкость процесса достижения цели;
- СЧ (социо-предметная) – обеспечивает доступ к сырьевым материалам, их разработке;
- СП (социо-технологическая) – отвечает за операционное содержание преобразовательных процессов;
- СШ (социо-продукционная) – обеспечивает получение и распределение результатов;
- Круговые системы:
- С – социальная система (люди);
- ОДТЧПШ – экономическая система (хозяйство);
- С ОДТЧПШ – социально-экономическая система;
- В СОДТЧПШ – организационно-экономическая система;
- ЭВС ОДТЧПШ – био-социо-экономическая система (природа – население - хозяйство).

В зависимости от цели исследования можно выделить много других систем. Схема единицы жизнедеятельности сообразна ее природе, она позволяет видеть и анализировать срез любого жизненного явления. Применив 3D-видение, мы наблюдаем совокупность жизнедеятельностных переходов в виде шара, а также связи, характерные нейросетевым образованиям.

Жизнедеятельностные переходы подобны по своей архитектонике на любом иерархическом уровне от элементарного до глобального точно так, как отдельная ветвь и даже отдельный лист есть дерево в миниатюре.

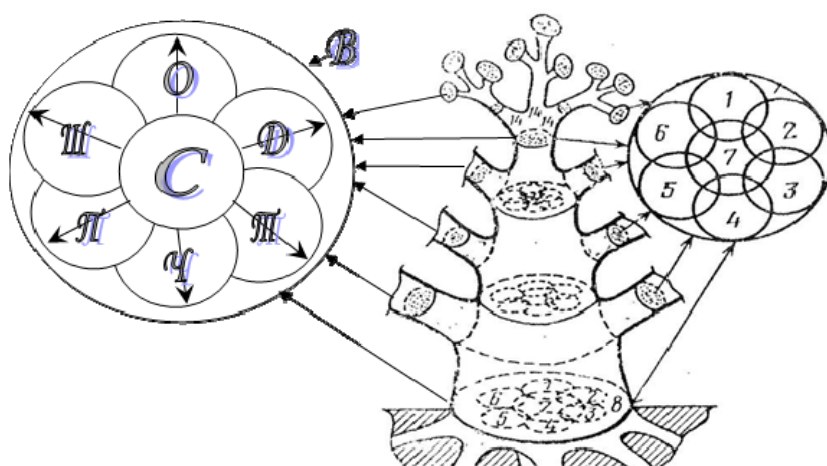


Рис. 3. Схемы-символы горизонтальных и вертикальных «срезов» материальной жизнедеятельностной системы

Показанная на рис. 3 схема иллюстрирует голографическую иерархическую основу взаимодействия сфер и уровней в жизнедеятельностной системе государства. При этом жизнедеятельностный переход более высокого уровня иерархии строится из переходов

нижестоящих уровней, каждый переход более низкого уровня отражает свойства организации доминирующего над ним перехода более высокого уровня. Таким образом жизнедеятельностный мир пронизан восходящими и нисходящими связями. Эти связи и линейные (рис. 3) и нелинейные (рис. 4).



Рис. 4. Нелинейные связи управления в жизнедеятельностных системах

Так же выглядят связи роста и развития. Существенными свойствами природоподобных жизнедеятельностных систем является закольцованность нелинейных связей и подобие уровней. Именно этим обеспечивается устойчивость развития социально-экономических систем (рис. 5).

В иерархических системах любое срезовое отклонение от архитектоники элементарного или индивидуального уровня препятствуют росту и развитию. Целостность и развитие жизнедеятельностных процессов обеспечивается самоуправлением, естественно и гармонично встроенным в жизнедеятельностный переход. Если нет такой же встроенности в него внешнего управления, оно сдерживает рост и развитие, разрывая жизнедеятельность, уродуя ее.

Для жизнедеятельностного процесса характерны связи роста и развития по «генеме» (рис. 6). Благородное начало мыслью управляющего «зарождается» на элементарном уровне и восходит в развитии. Если управляющий не зарождает это начало, он излишен как бесплодный контрпродуктивный элемент, поскольку не воздействует на процессы, в которых вещество природы непосредственно преобразуется в продукт.

Учитывая это, можно утверждать, что результатом управленческого труда является не управленческое решение, а конечный продукт управляемого объекта. Отсюда мы делаем вывод, что понимания построения единицы жизнедеятельности и связей развития достаточно для формирования жизнедеятельностного мировоззрения управляющих, что уже немало. Например, схема позволяет проводить срезовый системный анализ любых трудовых, производственных, социально-экономических и политических процессов.

Делается такой анализ в соответствии со схемой соотносительности объекта и субъекта в жизнедеятельностной системе управления (рис. 7). Схема иллюстрирует внутреннюю принадлежность субъекта объекту в

системе управления. В ней показан путь исследования жизнедеятельностного перехода.

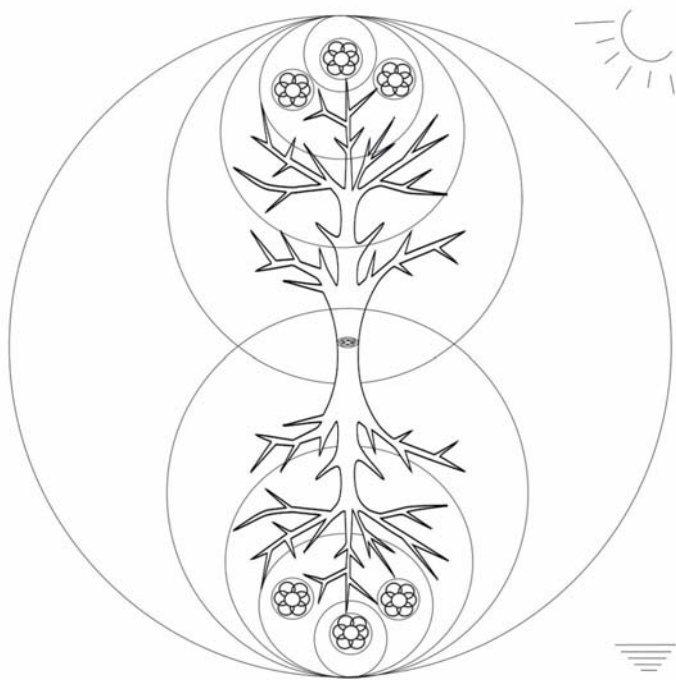


Рис. 5. Сочетание линейных и нелинейных связей управления в жизнедеятельностных системах

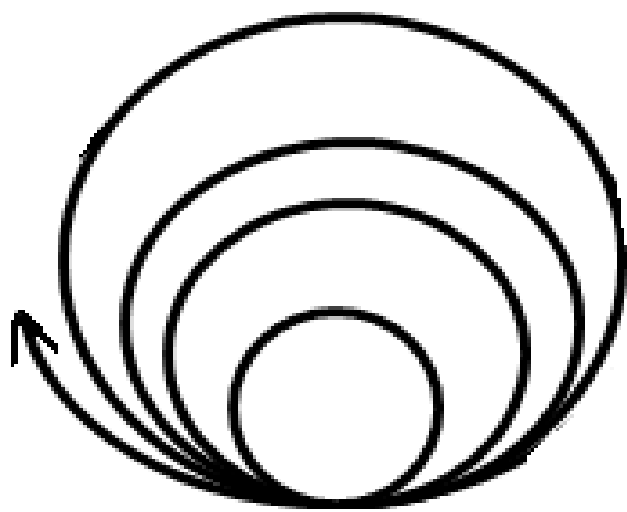


Рис. 6. Схема иерархических связей роста и развития в жизнедеятельностных системах («Генема»)

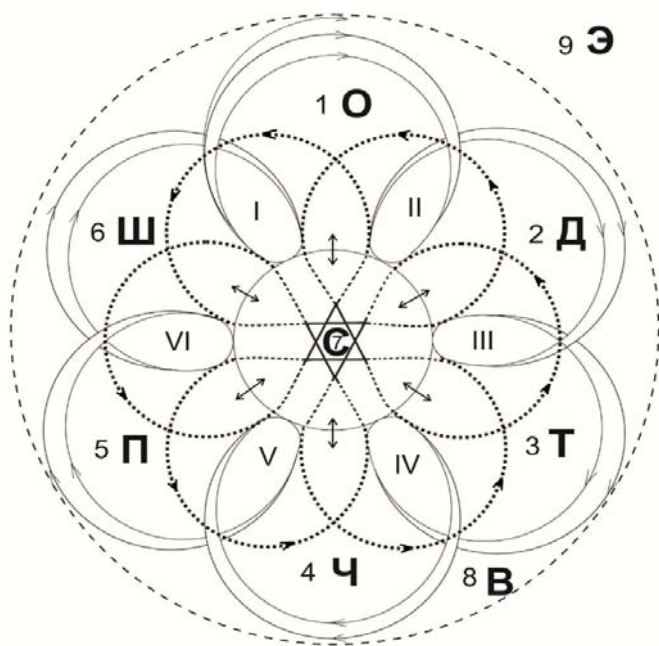


Рис. 7. Схема соотносительности управляющей и управляемой систем в материальном жизнедеятельностном переходе

Схема иллюстрирует внутреннюю принадлежность субъекта объекту в системе управления. В ней показан путь исследования жизнедеятельностного перехода.

После опубликования некоторых вариантов показанной модели в 1990 - 2004 годах мы обнаружили, что нечто подобное использовалось в древности. Об этом свидетельствуют изображения кругов в круге на египетских пирамидах и полученное нами от М. Дюваль изображение, используемое древним кельтским народом, населявшим большую часть Европы более двух тысячелетий назад^[1].

Рассмотрев (без какого было то ни было запроса) присланное от М. Дюваль изображение под названием «Колесо жизни», мы подумали, что находимся на правильном пути.

Логика природосообразного подхода

Сущность жизнедеятельностного подхода состоит в рассмотрении и преобразовании управляемого объекта как материального поэлементного перехода людей от зарождения их жизненных потребностей до удовлетворения посредством взаимодействия с окружающей средой.

Применение жизнедеятельностного подхода к управлению способствует возрождению так называемого «клинического» типа управления. Практически он реализуется методологически подготовленными управляющими-стратегами, способными проводить поэлементную диагностику материальных жизнедеятельностных переходов, осуществлять производство заключения об их состоянии, разрабатывать процедуры

^[1] Дюваль М. Колесо жизни / М. Дюваль. - М. - 2004, - X с.

оздоровления и перевода в состояние устойчивого развития, приближения к идеальному уровню.

Использование жизнедеятельностного подхода требует преобразования организационных структур управления, которые и структурно, и функционально должны соответствовать естественному строению и функционированию жизнедеятельностных переходов. Управление должно способствовать оздоровлению и развитию жизнедеятельности.

Жизнедеятельность людей происходит в определенных условиях внешней среды, элементы которой непосредственно или косвенно влияют на содержание жизнедеятельностных переходов. Взаимодействие внутренних элементов и внешних осуществляется по восходящим и нисходящим связям, прямым и обратным. С одной стороны, происходит восхождение и «врастание» элементов в соответствующие сферные пространства, с другой – внешнесферные изменения влияют на содержание внутренних элементов жизнедеятельностных переходов. Поэлементно-сферное рассмотрение факторов внешней среды позволяет диагностировать и прогнозировать развитие объекта, управлять развитием с учетом вектора изменений в той или иной сфере.

Сенсорно-моторный и символичный этапы познания жизнедеятельности людей являются исходными для формирования логических схем, используемых в диагностике организаций. Разнообразными элементами закольцованных жизнедеятельностных переходов люди «врастают» в соответствующие сферы окружающей среды, осваивая ее и окультуривая. Управляющая система организует жизнедеятельностное взаимодействие населения региона в био-социо-экономическом пространстве.

Социально-экономическое положение населения региона (С) в определенных условиях среды зависит от качества сопряжения элементов О, Д, Т, Ч, П, Ш в пространстве и времени:

- 1) сферы ОДТЧПШ относительно равнозначны или равновесны;
- 2) СО, СД, СТ, СЧ, СП, СШ – системы гармонично функционируют в био-социо-экономическом пространстве;
- 3) сферы ОДТЧПШ равномерны в восхождении (развитии);
- 4) преобразования в сферах ОДТЧПШ совпадают по времени;
- 5) наблюдается некоторое опережающее развитие Д-сферы.

Указанные особенности сопряжения социально-экономических систем с ОДТЧПШ достигаются в результате самоорганизации и более всего нарушаются деструктивными воздействиями со стороны управляющей подсистемы, имеющей соблазн из центра иерархии линейно управлять отдельно взятыми сферами. Чаще всего это приводит к уродству управляемых социально-экономических систем.

На наш взгляд, совершенная самоорганизация в жизнедеятельностных системах возможна при условиях самопознания их на основе жизнедеятельностного мировоззрения, формируемого с использованием разработанных нами моделей. Обладая образами и символами можно

подключить логику и оценить материальную жизнедеятельностную реальность, сделать заключение об уровне ее совершенства, найти способы раскрытия потенциала.

Управление жизнедеятельностными системами должно быть творческим. Если управляющий обладает жизнедеятельностным мировоззрением, он приобретает способность к творческому осмыслению реалий, склонность к разработке решений на высоком уровне обобщений. В институте экономики и права БГУ наработаны методики формирования жизнедеятельностного мировоззрения управляющих. Методологическая подготовка не требует больших затрат энергии и времени. В зависимости от состава аудитории на это уходит от 4-х до 6-ти часов учебного времени. Далее проводится консультативная работа по освоению жизнедеятельностного подхода к управлению.

Заключительным этапом освоения жизнедеятельностного подхода к управлению является лингвистический. Подготовленный управляющий овладевает «языком» нового подхода и далее становится возможным плодотворное общение с применением наработанного наукой разнообразного инструментария. Постепенно социально-экономическая система сначала идеально, затем материально переводится в режим «темперагенеза» - развития на основе правильного гармоничного сопряжения сфер и систем жизнедеятельностного пространства.

Заключение

В данной статье мы постарались раскрыть сущность природосообразного жизнедеятельностного подхода к управлению и показали основные этапы его освоения. Первые попытки продвижения новой методологии в практику позволили выявить проблему методологической неорганизованности управления, в особенности, государственного и муниципального. Первым делом выявилась его неадекватность: структура исполнительных органов государственной власти не соответствует естественному строению идеально-материального жизнедеятельностного перехода подвластных сообществ, априори делающая государственное и муниципальное управление неэффективным.

Понимание управляющими единицы целого жизнедеятельности людей позволяет правильно воспринимать жизнедеятельностный мир, сформировать природосообразное мировоззрение и существенно повысить продуктивность управления.

Полагаем, что наша работа может быть использована для наведения порядка в структуре областей научного знания, в оптимизации видов экономической деятельности людей, в совершенствовании организационных структур управления, информационных технологий, образовательных процессов и в других областях социо - культурной практики.

ЛИТЕРАТУРА

1. Анисимов О.С., Гегель: мышление и развитие (путь к культуре мышления) / О.С. Анисимов. - М., 2000. - 800 с.
2. Анисимов О.С. Методологический словарь для управленцев / О.С. Анисимов. - М., 2002. - 295 с.
3. Дюваль М. Колесо жизни / М. Дюваль. - М. - 2004. - 8 с.;
4. Ивлиев О.А. Полная энциклопедия символов. – М.: Мир книги. 2004. - 416 с.
5. Ключевский В.О. Сочинения в 9 томах. Т. VII. - М: Мысль, 1989. - с. 215.
6. Ожегов С.И. Словарь русского языка. – М.: Мир образования. 2004. - 1200 с.
7. Пиаже Ж. Избранные психологические труды / Ж. Пиаже. - М: Педагогическое общество России, 1994. - 514 с.
8. Сообщение Нобелевского комитета о присуждении Нобелевской премии по экономике Энгусу Дитону (Великобритания, США).
9. Теория управления: социально — технологический подход. - М: Муниципальный мир, 2004. - 672 с.

Наградная система Брянской области как одна из форм реализации метода государственного поощрения

Артамонов А.Н.

Брянский государственный университет имени академика И.Г. Петровского

Среди многочисленных способов и методов государственного управления, используемых на современном этапе развития нашего государства, особую роль играет метод поощрения. Под ним понимается способ воздействия субъекта управления, применяемый к объекту управления при позитивной оценке его деятельности, наличии заслуги в целях побуждения к дальнейшим успехам в деятельности. Метод поощрения является одним из наиболее результативных способов повышения человеческой активности, а эффективность его заметно выше, чем у метода убеждения[1, с. 183]. Поощрение – это универсальный метод управляющего воздействия, который означает публичное признание заслуг, оказание общественного почета, награждение лица за достигнутые успехи.

Конкретные средства поощрения крайне широки и многообразны, хотя и составляют определенную иерархическую наградную систему, на вершине которой находятся так называемые «высшие статутные поощрения» - государственные награды.

Следует отметить, что метод поощрения в целом и особенно основания и процедура награждения государственными наградами реализуется не хаотично, а опирается на соответствующую нормативно-правовую базу. Правовое регулирование наградной системы в Российской Федерации осуществляется посредством норм не только конституционного, но и административного, муниципального, трудового и иных отраслей законодательства, что позволяет сделать вывод о комплексном, межотраслевом характере данного института.

Особое место в наградной системе нашей страны занимают наградные системы субъектов Российской Федерации. Дело в том, что в соответствии с федеративным устройством России государственная наградная система имеет два уровня: федеральный и региональный. Пункт «с» статьи 71 Конституции Российской Федерации устанавливает, что государственные награды и почетные звания Российской Федерации находятся в ведении Российской Федерации. Соответственно в силу статьи 73 Конституции России государственные награды и почетные звания субъектов Российской Федерации находятся в ведении республик, краев, областей, автономных округов, автономной области, городов федерального значения.

Особое место наградных систем субъектов Российской Федерации обуславливается не только количественным и видовым разнообразием самих субъектов, но и «характером правового регулирования, степенью развитости и консолидации, выбором наградных форм, их размещением в наградной иерархии» [2]. Анализ регионального наградного законодательства свидетельствует о том, что в большинстве субъектов Российской Федерации сложилась устойчивая единая наградная система,

закрепленная, как правило, на уровне регионального закона, представляющая собой совокупность наград и почетных званий и включающая в себя несколько уровней:

- а) уровень субъекта РФ;
- б) уровень высшего должностного лица субъекта РФ;
- в) уровень законодательного органа субъекта РФ;
- г) уровень высшего исполнительного органа государственной власти субъекта РФ;
- д) уровень иных органов государственной власти субъекта РФ.

Данная схема предусмотрена, например, Законом Орловской области от 31 января 2013 г. № 1455-ОЗ «О наградах в Орловской области»[3]. Согласно статье 5 данного закона в систему наград Орловской области входят: награды Орловской области; награды Губернатора Орловской области; награды Орловского областного Совета народных депутатов; награды Правительства Орловской области; награды органов исполнительной государственной власти специальной компетенции Орловской области; награды государственных органов Орловской области.

Депутаты Брянской областной Думы, принимая Закон Брянской области от 27 ноября 2001 г. № 61-З «О почетных званиях Брянской области и наградах высших органов государственной власти Брянской области» утвердили несколько иную региональную наградную систему [4] . Закон, исходя из его названия и содержания, предусматривает награды и поощрения не только уровня субъекта РФ, но и уровня высшего должностного лица субъекта РФ и законодательного органа субъекта РФ. Наградами высших органов государственной власти Брянской области признаются: Почетная грамота Брянской области, Почетный знак Брянской области, Почетная грамота Брянской областной Думы, Почетная грамота Губернатора Брянской области, Почетный знак Губернатора Брянской области, юбилейная медаль, памятная медаль, премии, почетные дипломы, ценные подарки, благодарности Брянской областной Думы и Губернатора Брянской области, Благодарственное письмо Губернатора Брянской области.

Приходится констатировать, что в данном перечне отсутствуют награды и поощрения высшего исполнительного органа государственной власти субъекта РФ - Правительства Брянской области, иных органов исполнительной государственной власти субъекта РФ – департаментов, управлений, инспекций Брянской области, а так же иных органов государственной власти субъекта РФ. Так ли это на самом деле?

Отсутствие у Правительства Брянской области собственных наградных средств объясняется достаточно просто. Высший орган исполнительной власти Брянской области как самостоятельный государственный институт появился достаточно поздно - в 2013 году, спустя 12 лет после принятия закона о почетных званиях Брянской области и наградах высших органов государственной власти Брянской области. Предшественником Правительства Брянской области являлась областная администрация,

руководство которой осуществлял Губернатор (глава администрации) Брянской области на принципе единоначалия, что фактически лишало ее самостоятельности в принятии решений. В настоящее время Правительство хоть и получило статус высшего исполнительного органа государственной власти Брянской области, но так и не наделено компетенцией по учреждению, присвоению и упразднению почетных званий и наград Брянской области. Вероятно, сложившаяся ситуация является просто упущением законодателя и достаточно легко может быть исправлена путем внесения изменений и дополнений в закон о почетных званиях Брянской области и наградах высших органов государственной власти Брянской области. Что касается наград иных органов исполнительной власти Брянской области, то многие из них имеют свои формы поощрения не материального характера. Речь идет о почетных грамотах, почетных дипломах, благодарственных письмах. Так, приказом департамента образования и науки Брянской области от 10 апреля 2013 года № 834 утверждено Положение о порядке представления к награждению Почетной грамотой департамента образования и науки Брянской области, Благодарственным письмом департамента образования и науки Брянской области (документ официально не опубликован). Соответствующие формы поощрений имеют: департамент здравоохранения Брянской области, департамент сельского хозяйства Брянской области, департамент топливно-энергетического комплекса и жилищно-коммунального хозяйства Брянской области и иные исполнительные органы государственной власти Брянской области. По своему характеру данные формы поощрения являются региональными ведомственными (отраслевыми) наградами и не относятся к наградам высших органов государственной власти Брянской области. Тем не менее есть все основания полагать, что они входят в качестве одного из структурных элементов в наградную систему Брянской области.

К иным органам государственной власти Брянской области относятся: областная избирательная комиссия, контрольно-счетная палата Брянской области, уполномоченный по правам человека Брянской области. Все эти субъекты так же имеют свои формы нематериального поощрения в виде почетных грамот и благодарностей. Более того, сама возможность учреждать такие награды может быть закреплена на законодательном уровне. Например, в соответствии с пунктом 4 статьи 4 Закона Брянской области от 25 декабря 2006 № 125-З «Об Избирательной комиссии Брянской области» данный орган вправе учреждать Почетную грамоту избирательной комиссии области[5]. Таким образом, следует констатировать, что поощрения иных органов государственной власти Брянской области так же включены в региональную наградную систему.

Хочется заострить внимание на одной юридической коллизии. В соответствии с областным законом Почетная грамота Брянской области и Почетный знак Брянской области, вопреки своим наименованиям, представляют собой не государственные награды субъекта Российской

Федерации, а награды высших органов государственной власти субъекта Российской Федерации. Правовые нормы, содержащиеся в Положении о Почетной грамоте Брянской области и в Положении о Почетном знаке Брянской области «Материнская слава» определяют статус данных наград именно как совместных наград высших органов государственной власти субъекта Российской Федерации - Брянской областной Думы и администрации Брянской области. С другой стороны, в преамбуле Закона Брянской области от 31 декабря 2009 года № 121-З «О почетном знаке «За заслуги в развитии физической культуры и спорта в Брянской области» говорится о том, что данный почетный знак является наградой Брянской области, а не высших органов государственной власти субъекта Российской Федерации[6]. Обратимся теперь к конкретным формам региональных наградного фонда. Своим разнообразием наградные системы субъектов Российской Федерации намного превосходят наградную систему самой Российской Федерации, которой известны лишь 10 наградных форм, а именно: звание героя, орден, наградной знак, наградная медаль, премия, звание «народный» по профессии, звание «заслуженный» по профессии, звание ветерана, иное наградное звание (летчик-космонавт), а также наградное звание населенных пунктов (город воинской славы).

Государственные награды субъектов Российской Федерации более специфичны. В.М. Дуэль называла в качестве основных наград регионов ордена, медали, почетные звания, почетные грамоты, знаки отличия [7, с.73]. А.Ю. Петров выделял следующие формы поощрения по законодательству субъектов Российской Федерации: 1) ордена; 2) награды; 3) почетные звания; 4) знаки отличия; 5) государственные премии; 6) почетные грамоты; 7) дипломы; 8) почетные знаки; 9) медали; 10) благодарственные письма; 11) почетное гражданство [8, с.43]. В.А. Винокуров называл награды следующих форм: 1) ордена; 2) медали; 3) почетные звания (звания), включающие звания почетного гражданина субъекта Российской Федерации, почетные звания степеней «народный», «заслуженный» или «почетный» в различных сферах деятельности, звания ветерана труда субъекта Российской Федерации; 4) знаки, включающие почетные знаки, знаки отличия, памятные знаки, знаки, орденские знаки; 5) грамоты; 6) дипломы; 7) благодарности; 8) государственные премии и премии; 9) иные государственные награды, включающие Государственную книгу «Заслуженные люди Тувы XX века» и Почетный штандарт Губернатора Нижегородской области [9, с. 29-40].

Более того, как полагает Е.В. Трофимов, «полное исследование регионального законодательства показывает намного большее разнообразие наградных форм» [10, с. 87-90]. Среди них выделяются книги, доски почета, галереи славы и почета, аллеи славы и звезд, почетные штандарты, переходящие знамена, ордена, наградные медали, наградные знаки, ценные (памятные) подарки, дипломы, грамоты, приветственные адреса, благодарственные письма, премии, стипендии, звания героя, звания матери-героини, звания почетного гражданина, звания «народный», «заслуженный»

и «почетный» по профессии, звания лауреата, звания ветерана труда, звания мастера и народного мастера, иные звания организаций и коллективов, звания населенных пунктов и районов, иные наградные звания, присвоение имени деятеля и благодарности. Возможна и большая детализация наградных форм. Наградная система Брянской области достаточно консервативна. В нее включены девять различных форм региональных поощрений: 1) почетные звания; 2) почетные грамоты; 3) почетные знаки; 4) памятные и юбилейные медали; 5) премии; 6) почетные дипломы; 7) ценные подарки; 8) благодарности; 9) благодарственные письма. В свою очередь некоторые наградные формы варьируются по различным основаниям. Так, почетные звания Брянской области различаются по объекту, подлежащему награждению. Им может быть конкретное физическое лицо либо муниципальное образование. Выделяют следующие почетные звания: «Почетный гражданин Брянской области», «Город партизанской славы», «Поселок партизанской славы», «Село партизанской славы», «Населенный пункт партизанской славы», «Заслуженный ученый Брянской области». Наоборот, Почетные грамоты дифференцируются в зависимости от субъекта, осуществляющего награждение: Почетная грамота Брянской области, Почетная грамота Губернатора Брянской области, Почетная грамота Брянской областной Думы и т.п. В основе дифференциации Почетных знаков Брянской области лежит определенная значимая заслуга или существенный вклад награждаемого в той или иной сфере общественной деятельности на территории Брянской области, как то: милосердие, материнство и детство, физкультура и спорт.

Малооправданным, на наш взгляд, является наличие в наградной системе Брянской области двух очень сходных между собой наградных форм – благодарности и благодарственного письма. Анализ соответствующих положений Постановления Администрации Брянской области от 14.08.2008 № 771 «Об утверждении Положений о Почетной грамоте Губернатора Брянской области, благодарности Губернатора Брянской области и благодарственном письме Губернатора Брянской области» показывает, что у них идентичны субъект, объекты и основания награждения [11]. И благодарность и благодарственное письмо оформляются на отдельных бланках, содержащих официальные реквизиты, включая государственную символику субъекта Российской Федерации – Брянской области. Единственным значимым отличием между ними является степень иерархии награды, которая выше у благодарности, так как благодарность Губернатора Брянской области объявляется при условии награждения ранее наградами органов местного самоуправления муниципальных образований области либо поощрения в виде благодарственного письма Губернатора Брянской области.

Представляется, что такого разнообразия средств поощрения вполне достаточно для нашего небольшого региона. Нет смысла вводить дополнительные пафосные формы и виды поощрений, вроде Человека года

Республики Карелия или высшей награды Республики Саха (Якутия) ордена «Полярная звезда» с бриллиантами.

Тем не менее, ряд вопросов по наградной системе Брянской области остаются открытыми. В регионе отсутствует единый нормативный правовой акт, устанавливающий единую наградную систему области. Не решен вопрос с иерархией наградных форм. Не установлена административная ответственность за незаконное ношение государственных наград Брянской области и высших органов государственной власти Брянской области. В условиях экономического кризиса бесконтрольное использование отдельных наградных форм, влекущих за собой различного рода денежные выплаты, надбавки, компенсации и льготы ложится дополнительным бременем на региональный бюджет.

Полагаем, что эти и иные вопросы, непосредственно связанные с региональной наградной системой и применением мер поощрения, должны быть решены исключительно в законодательном порядке с учетом всех современных тенденций государственной наградной политики.

ЛИТЕРАТУРА

1. Фиалковская И.Д. Сущность, признаки и виды административного поощрения // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2014. № 6. С. 183.
2. Трофимов Е.В. Государственные награды субъектов Российской Федерации // ВВ: Вопросы права и политики. — 2013. - № 1. - С.1-147. DOI: 10.7256/2305-9699.2013.1.430. URL: http://e-notabene.ru/lr/article_430.html.
3. «Орловская правда», № 16, 05.02.2013
4. «Брянские известия», № 241, 20.12.2001.
5. «Брянский рабочий», № 198-201, 29.12.2006; «Брянский рабочий», № 1-2, 04.01.2007.
6. Информационный бюллетень «Официальная Брянщина», № 20, 31.12.2009.
7. Дуэль В.М. Государственные награды в российском праве: проблемы теории и практики: Дис. ... канд. юрид. наук. М., 2005.
8. Петров А.Ю. Административный процесс в субъектах Российской Федерации: проблемы теории и законодательного регулирования. Челябинск: Образование, 2006.
9. Винокуров В.А. Государственные награды субъектов Российской Федерации - атрибут государственности // Юридическая мысль. 2007. № 5.
10. Трофимов Е.В. Наградные системы субъектов Российской Федерации: тенденции правового регулирования // Общество и право. 2011. № 4.
11. Информационный бюллетень «Официальная Брянщина», № 16, 16.08.2008.

Обеспечение экономической безопасности предприятия как основа развития в условиях структурной перестройки экономики России

Ливинцева Н.А.

АНО ВО «Белгородский университет кооперации, экономики и права»

3 курс, ЭКБЗ-31

Научный руководитель Кононенко Р.В.

В настоящее время проблема экономической безопасности как страны, так и предприятия является особо актуальной на фоне тесных связей российской и мировой экономики.

Экономическая безопасность - это такое состояние хозяйства и институтов власти, при котором обеспечивается подлинная защита национальных интересов от потенциальных угроз, в целях преодоления кризиса, сокращения главных цивилизационных ценностей, природных богатств и основных производственных ресурсов, создание условий для устойчивого и социально направленного развития, поддержания политической стабильности и оборонной достаточности страны в случае реализации даже критических сценариев развития внутренней и международной ситуации.[6] .

Эффективное обеспечение экономической безопасности, как на уровне государства, так и на уровне предприятия является неотъемлемой частью гаранта самостоятельности, признаком финансовой стабильности.

Если предприятие способно легко свести к минимуму угрозы внутренней среды, а именно: нарушения режима сохранения конфиденциальной информации, производственные недостатки, нехватка квалифицированных работников, то с угрозами, поступающими из внешней среды, для многих организаций справиться достаточно сложно.

Внешние угрозы возникают за пределами организаций, это могут быть кардинальные изменения в экономической и политической жизни страны, чрезвычайные происшествия природного и технического характера, кризисная ситуация в стране и т.д.[5] .

Проблемы собственной экономической безопасности возникают перед каждым предприятием не только в кризисные периоды, но и при работе в стабильной экономической среде. Что касается бизнеса в России, то он отличается сложностью, постоянным состоянием борьбы и острой конкуренции фирм. Предприятия вынуждены постоянно приспосабливаться к несовершенству законодательной базы, жесткой денежной и налоговой политике государства, и др.

Одним из решений, сохранения экономической устойчивости от воздействия внешней среды, является создание собственной системы безопасности. Именно она будет выполнять такие функции как: прогнозирование, выявление, предупреждение, ослабление и ликвидация опасностей и угроз, обеспечение экономической защищенности

деятельности хозяйствующего субъекта и его сотрудников, сохранение имущества и т.д.

Безусловно, что достижение экономической сохранности возможно лишь на основе решения комплекса задач. К наиболее значимым из них можно отнести:

1. Выявление реальных и прогнозирование потенциальных опасностей и угроз;
2. Нахождение способов их предотвращения, ослабления или ликвидации последствий их воздействия;
3. Нахождение сил и средств, необходимых для обеспечения безопасности предприятия;
4. Организация взаимодействия с правоохранительными и контрольными органами в целях предотвращения и пресечения правонарушений, направленных против интересов предприятия;
5. Создание собственной, соответствующей опасностям и угрозам, службы безопасности предприятия и др.[1] .

Гарантия экономической безопасности предприятия является важнейшей задачей стратегического планирования. Она состоит в том, чтобы обеспечить такое взаимодействие с внешней средой, которое позволяло бы поддерживать ее потенциал на уровне, необходимом для нормального функционирования и развития предприятия. Поэтому в структуре стратегического планирования должен быть заложен механизм обеспечения экономической безопасности, имеющий следующие особенности: во-первых, состояние защищенности должно носить динамический характер; во-вторых, должны учитываться угрозы, исходящие изнутри предприятия, которые не менее опасны, чем извне; в-третьих, механизм экономической безопасности должен на правовой основе взаимодействовать с государственной системой обеспечения безопасности.

Так же для обеспечения экономической безопасности предприятия, необходимо выбрать индикаторы, значения которых могли бы количественно характеризовать критические, кризисные или катастрофические ситуации. Слежение за динамикой этих индикаторов и приближением их к пороговым значениям становится важнейшим направлением стратегии обеспечения экономической безопасности. Таким образом, на предприятии должна быть создана система предотвращения и противодействия потенциальным угрозам экономической безопасности. Важнейшим элементом системы должна стать подсистема сканирования внешней и внутренней сред предприятия. Сканирование осуществляется на основе предварительно разрабатываемых на каждом предприятии методических материалов, которые должны включать в себя следующие основные разделы:

- перечень подвергаемых наблюдению общих и специфических для каждого предприятия параметров внешней и внутренней сред;
- принципы количественной и качественной оценок сигналов о состоянии и динамике параметров внешней и внутренней сред предприятия;

- периодичность наблюдения установленных параметров состояния внешней и внутренней сред предприятия и принципы разграничения истинных сигналов и «фоновых шумов»;
- методы анализа возможных последствий выявленных в процессе наблюдения явлений;
- принципы выработки контрмер по предотвращению или ослаблению угроз экономической безопасности предприятия.

Таким образом, вопросы обеспечения условий эффективного функционирования и устойчивого развития хозяйствующих субъектов выходят на первый план, т.к. каждое предприятие сталкивается с угрозами не только в кризисный период, но и в условиях стабильной экономической среде.

Одним из условий их устойчивого развития является наличие эффективной системы обеспечения их экономической безопасности. Для каждого предприятия внешние и внутренние угрозы разные и, соответственно, меры, по их выявлению и предотвращению тоже индивидуальны. Но какими бы не были пути, результат должен быть один - это состояние защищенности от негативного влияния угроз, дестабилизирующих факторов, при котором обеспечивается устойчивая реализация основных коммерческих интересов и целей уставной деятельности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Управление безопасностью предприятий в условиях рыночной экономики [Электронный ресурс] -Режим доступа:<http://bezopasnik.org/article/60.htm>
2. Криворотов, В.В. Экономическая безопасность государства и регионов: Учебное пособие для студентов вузов / В.В. Криворотов, А.В. Калина, Н.Д. Эриашвили. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 351 с.
3. Скрипченко Т.Л., Гребеник Л.Г., Дьячкова Е.Н. Устойчивое финансовое состояние – основа стабильного развития организаций в современных условиях : Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права, 2014, № 4. С. 246-251.
4. Суглобов, А.Е. Экономическая безопасность предприятия: Учебное пособие для студентов вузов / А.Е. Суглобов, С.А. Хмелев, Е.А. Орлова. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. - 271 с.
5. Экономическая безопасность и угрозы: сущность и подходы к определению [Электронный ресурс] -Режим доступа: http://nsuem.ru/science/publications/herald/archive/2013_3_237.pdf
6. Эриашвили, Н.Д. Экономическая безопасность: Учебное пособие для студентов вузов / В.А. Богомолов, Н.Д. Эриашвили, Е.Н. Барикаев; Под ред. В.А. Богомолова. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2010. - 295 с.

Интеграция и зависимость организационных инноваций и подходов в управлении. Проектный метод.

Лысенков С.Г.

Брянский государственный университет имени академика И.Г.Петровского,
аспирант

Актуальность темы, на мой взгляд, обусловлена тем, что в последнее время все большее внимание начинает уделяться разработке стратегий развития предприятий на основе организационных инноваций. Предприятием в соответствии с его миссией и динамично изменяющейся внешней средой вырабатываются цели получения устойчивых прибылей, конкурентных преимуществ и выживания в долгосрочной перспективе. Средствами достижения целей, т.е. стратегиями, при этом служат как интенсивное развитие всех элементов производственно-хозяйственной системы предприятия, так и их инновационное развитие. Таким образом, организационная инновация – это применение новых организационных методов в деловой практике вашего предприятия (включая управление знаниями), организации рабочих мест или внешних связей, которые ранее не использовались. Это так же может быть и результат стратегических решений, принимаемых как непосредственным руководством, так Акционерами (Советом директоров).

Понятие «организационной инновации» всегда интегрировано в «государственную» составляющую, поскольку только комплексная поддержка и понимание на всех уровнях, в первую очередь, законодательной власти, способна привести качественный сдвиг и результаты, в общем.

Большинство стран мира прилагает немало усилий к укреплению научно-технического потенциала, расширению инвестиций в наукоемкие технологии, участию в международном технологическом обмене, ускорению темпов научно-технического развития. На долю новых знаний, воплощаемых в технологиях, оборудовании, организации производства, новых продуктах и материалах, в развитых странах приходится от 70 до 85 % прироста ВВП. Появление новых идей и перенос их в практику хозяйственной деятельности - сложный процесс, в котором проявляются острые противоречия между нарождающимся и отмирающим, между стабильностью и развитием.

Рассмотрим сущность понятия «инновации». В начале XX века зародилась новая область научных знаний - инноватика, изучающая особенности и закономерности инновационного предпринимательства. Предметом современной инноватики является создание, освоение,

распространение и использование новшеств (новых технических решений). Этот процесс получил название инновационного процесса. Результатом инновационного процесса выступает единичная инновация. Данный термин был введён в теорию инноватики одним из её основоположников Йозефом Алоизом Шумпетером (1883 - 1950), который утверждал, что инновация - новое приложение научных и технических знаний, приводящее к успеху на рынке. Анализ теоретических положений, содержащихся в его работе "Теория экономического развития" [5], позволил сделать вывод о том, что модернизация и инновация сферы управления есть процесс тесно взаимосвязанных количественных (рост) и качественных преобразований, в результате которых возникает новое состояние экономической системы, поэтому модернизацию как результат деятельности необходимо рассматривать с трёх позиций. Во-первых, инновация – это результат интеллектуальной деятельности, выраженный в практическом применении новейших достижений науки, техники и творчества с целью повышения эффективности какого-либо процесса независимо от области его применения. Во-вторых, инновация – это процесс реализации и внедрения новшеств в различные сферы деятельности. Иными словами, модернизация – это такой общественный, и я даже бы сказал государственный (!) технико-экономический процесс, который через практическое использование идей и изобретений приводит к созданию лучших по своим свойствам изделий, технологий, и в случае, если она ориентируется на экономическую выгоду, на прибыль - добавочного дохода [3]. В-третьих, инновации можно рассматривать как социальное явление, которое в значительной степени определяет отношения того или иного государства и общества в нём к новшеству, к изменению сложившихся устоев, к переходу от одной стадии развития к другой. На основе рассмотренных позиций инновации в экономической системе можно рассмотреть определение более широкого понятия - "инновационной деятельности", которое, по-моему, наиболее отражает её сущность.

Инновационная деятельность - есть целенаправленное, организованное и качественное изменение видов, форм и методов хозяйственной деятельности, обусловленное внешними причинами и внутренними возможностями, связанное с риском и направленное на повышение эффективности достижения целей организации [1]. Под инновационной деятельностью следует также понимать вид профессиональной деятельности, направленный на практическое освоение результатов интеллектуального труда, реализуемых в форме внедренных в различные области жизнедеятельности нововведений, а также все связанные с этими процессами

дополнительные трудовые затраты. Сущность инноваций может и проявляется с помощью семи присущих ей черт:

1. Практически во всех определениях присутствуют такие характеристики этого понятия, как управление "нововведениями", "новшествами", "усовершенствованием", "новой техникой", "новым продуктом", "новой технологией" и т.д. Это позволяет выделить в качестве одной из наиболее характерных черт инновационной деятельности её новизну по каким-либо характеристикам, или абсолютную новизну;
2. Инновации - это не просто создание новшества, но новшество впервые внедренное (примененное) на данном предприятии в производственную или иную деятельность (локальная инновация);
3. Инновации представляют собой изменение в продукте, технике, технологии, организации производства, труда и управления;
4. Инновационная деятельность всегда порождается некой конкретной потребностью в усовершенствовании объекта инновационной деятельности и служит удовлетворению этой потребности [2]. Следовательно, важной характеристикой инноваций является удовлетворение сложившихся индивидуальных, коллективных, общественных потребностей новыми продуктами или способами, либо формирование оных;
5. Инновации принимают экономическую форму новшества, реализованного на практике;
6. Инновационная деятельность должна обеспечивать «восходящий» эффект. Внедрение инноваций приводит к повышению эффективности в сфере её применения, экономии затрат или созданию условий для получения дополнительной прибыли;
7. Инновационная деятельность носит двойственный характер, она представляет собой «объединение» потребительной стоимости и стоимости (эффект имеет и стоимостной и полезно - качественный характер).

На основе рассмотренных характеристик инновации обобщим её сущность. Сущность инновации заключается в том, что она рассматривается применительно к продукту, к технике, технологии, организации, управлению, и имеет целевую функцию и удовлетворяет либо старые потребности, либо формирует новые. Именно полезность и приростной эффект делает инновации привлекательными для вложения финансовых средств, определяет их экономическую сущность. Именно поэтому инновационная деятельность является с одной стороны частью, а с другой стороны неотъемлемым механизмом рыночной системы. Являясь частью рыночной системы, инновационная деятельность служит своего рода поставщиком новых продуктов и технологий на рынок, что позволяет рыночной системе

иметь возможность развиваться или изменяться, реализация инновационной идеи тесно связана с законами спроса и предложения, факторами внутренней и внешней среды и современным уровнем развития технологий - регулятором же здесь и должно являться государство, поскольку конечные цели от него и его политики, в том числе социальной, неотделимы!

Проблематика процесса управления инновациями в сложившихся условиях с учётом возрастающей динамичности и волатильности рынков, постоянного изменения социально-экономической ситуации, быстрого развития новых технологий приобретает особую важность. В отличие от других видов деятельности предприятий инновации связаны с повышенным уровнем риска и значительными объемами инвестиционных ресурсов. Внедрение единой системы планирования и управления проектами для организации инновационной сферы поможет существенно повысить эффективность реализации проектов компании. В организациях могут применяться различные подходы к управлению. Сегодня очень многие виды инноваций в различных областях деятельности предприятия реализуются на базе методологии и инструментария проектного менеджмента, что подтверждается данными из многочисленных публикаций и практики. Реализация проектных схем часто связана с достаточно большими затратами всех видов ресурсов и требует наличия квалифицированного персонала по управлению проектами. Поэтому необходим четкий анализ обоснования возможности и целесообразности использования методологии проектного менеджмента в качестве базы для планирования и управления инновационными процессами. Также необходимо отметить, что проектное управление инновациями означает переход от функционального к стратегическому мышлению руководителей и исполнителей, хотя статистика применимости проектного менеджмента для управления инновационными процессами вовсе не является подтверждением целесообразности использования данного подхода во всех случаях. Подавляющее большинство организаций, решая задачи инновационной деятельности, сталкиваются с целым рядом проблем. Большинство проблем являются типичными и не дают возможности организациям в полной мере реализовать свой потенциал. Наиболее характерные проблемные аспекты инновационной деятельности:

- профессиональное управление инновационными проектами и процессами;
- финансирование инновационной деятельности;
- сложность отбора перспективных проектов и технологий;
- низкая коммерческая эффективность научных разработок;
- слабое обоснование реализуемых проектов.

Традиционный путь реализации инновационных задач заключается в следующем. Нанимаются специалисты, разбирающиеся в патентно-лицензионной деятельности, охране интеллектуальной собственности и прочим компонентам, необходимым для коммерческого использования инноваций, и этим, как правило, все и заканчивается. В итоге инновационная деятельность превращается в одну из функций подразделения, в рутинный процесс и не способствует решению конкретных задач [2]. Можно назвать и основные причины неудач применения инноваций:

- слабая ориентированность научных разработок на конкретного потребителя, который должен выступать основным инвестором в инновационном процессе. Не более 10 % разработок внедряется на рынке, так как продвижением технологичной продукции занимаются бывшие инженеры, ученые, и т.д., не имеющие достаточного опыта управления и маркетинга продукции;
- низкая эффективность организационных структур, предназначенных для осуществления инновационной деятельности. Менеджер вынужден действовать в рамках классической линейно-функциональной организационной структуры, слабо приспособленной к инновационной деятельности;
- отсутствие знаний и опыта организации проектных работ у участников инновационного процесса. Многие специалисты готовы ответить на вопрос о том, что должно получиться в результате реализации инновационного проекта. Значительно сложнее получить ответ на вопрос: «Как этого добиться?». Задача управления становится важнейшей. Инновации — это использование новых не только высоких, но и управленческих технологий. Обобщая результаты исследований инноваций и особенностей реализации инновационных процессов, можно констатировать, что инновации имеют четко выраженную цель, определены по содержанию, ограничены по финансовому бюджету, времени реализации и направлены на изменения; процесс осуществления инновации можно расчленить по фазам с промежуточными целями и задачами; инновации отличаются комплексностью и слабой структурированностью; инновации сопряжены с новизной и нерегулярностью, а следовательно - неопределенностью.

Рассмотрим «инновацию», как часть, очень важную причём, инвестиционного проекта. Реалии современного мира таковы, что более 90% проектов являются инвестиционными. Анализ научно-исследовательских, методических и нормативных документов, посвященных вопросам управления проектами (УП), показывает, что сформировался обобщенный взгляд относительно характеристик и особенностей проектов. Проект определяется как замысел, который имеет четко сформулированную цель,

носит разовый характер и лежит вне пределов повседневной рутины. Однако – он ограничен по всем видам ресурсов (персонал, финансы и др.) и четко установленными сроками начала и окончания работ, разделён на элементы, между которыми должны определяться и поддерживаться связи и отличается комплексностью, неопределенностью и рисками. В современных условиях инвестиционный проект, связанный с инновационными изменениями, можно рассматривать, во-первых, как форму целевого управления инновационной деятельностью предприятия, а во-вторых, как процесс формирования на предприятии совокупности инноваций. Реализация инвестиционных проектов, направленных на формирование инновационных изменений, обеспечивает системный подход к решению конкретной научно-технической задачи, связанной с решением проблемы инновационного развития предприятия и конкретизацию целей научно-технического развития в виде количественных показателей, а также ещё целый ряд положительных моментов, таких как:

- достижение конечных целей и результатов проекта через конкретный механизм управления инновациями;
- мониторинг процесса создания, освоения и использования системы инноваций на уровне предприятия;
- выбор путей наиболее эффективного достижения целей инвестиционного проекта;
- сбалансированность ресурсов (!).

Целью инновационного изменения конкурентной стратегии предприятия является повышение эффективности деятельности предприятия на основе разработки, освоения и использования совокупности инноваций, включая новые продукты, технологические процессы, организацию производства продукции, продвижение продукции к потребителю, оказание инжиниринговых услуг. Использование методов и средств управления инвестиционными проектами, реализуемыми предприятиями в рамках реализации инновационного процесса, даст возможность определить стратегические и тактические цели проекта и применительно к основным этапам проекта и конкретным работам осуществить структуризацию целей, т.е. построить иерархическую структуру целей, разработать бизнес-план и ТЭО проекта, осуществить системное планирование ресурсов проекта на всех стадиях его жизненного цикла, в том числе. определить необходимые объемы и источники финансирования, через конкурсные процедуры подобрать состав участников проекта. Немаловажно также и то, что можно будет с высокой долей точности и вероятности определить сроки выполнения проекта и составить календарный план-график его реализации, для чего будет

оптимальным использовать систему бюджетирования - как наиболее эффективный метод контроля привлечения и расходования в рамках выполняемого инвестиционного проекта различных видов ресурсов, в том числе финансовых. Планирование и учёт различных видов рисков, возникающих в процессе разработки и реализации проекта, а также эффективный контроль качества выполнения работ в рамках инвестиционного проекта, с обеспечением оперативного устранения выявленных отклонений – это тоже составляющая, которая происходит из внедрения УП, и, причём, одна из самых главных (!) в проектном управлении инновациями.

Базисная система управления проектами подразумевает, что структурирование каждой решаемой проблемы должно осуществляться от общего к частному, а использование концепции жизненного цикла проекта, выделение фаз решения проблемы: формирование идеи, разработка, реализация, завершение – должно быть доведено до логического конца. Необходимо также иметь ввиду, что реализация обязательной последовательности стадий процесса принятия решений, например, формулирование ограничений и критериев, поиск альтернативных решений, выбор оптимального решения является обязательным условием. Названные принципы и соответствующая организационная структура, обеспечивающая их реализацию, и образуют собственно систему управления проектами.

Современные подходы к реализации проектов имеют параллельно-итерационный характер, позволяющий осуществить сжатие процесса инноваций во времени. Процессный и проектный подходы к управлению организацией предъявляют разные, часто противоположные требования к различным аспектам системы управления компанией, таким как организационная структура, учетная политика, персонал, качество и технология. Выполнение бизнес-процесса контролируется по результатам, и лишь в отдельных случаях — по отклонениям во времени на промежуточных этапах процесса. Проект же четко ограничен по времени, бюджету и другим ресурсам. В свою очередь инновационный проект предполагает:

- четко сформулированные цели и задачи, отражающие основное назначение проекта;
- комплекс проектных мероприятий по решению инновационной проблемы и реализации поставленных целей;
- организацию выполнения проектных мероприятий, т.е. увязку их по ресурсам и исполнителям, для достижения целей проекта в ограниченный период времени и в рамках, заданных стоимости и качества;

- основные показатели проекта (от целевых — по проекту в целом до частных — по отдельным заданиям, темам, этапам, мероприятиям, исполнителям), в том числе показатели, характеризующие его эффективность.

Критерием выбора формы (процессная или проектная) в этих случаях должна быть экономическая целесообразность. В расчет должны приниматься и возрастающие при применении проектного подхода затраты, и возможная упущенная выгода при срыве работ или потере клиента. Содержанием второго этапа является создание механизмов реализации процессов в проектной форме, что включает в себя:

- построение альтернативных вариантов реализации процессов. Для процессов, относительно которых существующая практика неудовлетворительна, разрабатываются варианты оптимизации на основе проектного подхода. Критериями оптимизации могут быть формальные ограничения процессов, такие как время исполнения, используемые ресурсы, качество результата и другие показатели, определяющие соответствие процессов бизнес-целям компании;
- адаптацию системы управления компании к выполнению проектов. Наиболее серьезные изменения связаны с организационной структурой компании. Речь идет о создании постоянных (офис управления проектами) и временных (проектные команды) организационных единиц, которые вовлекаются или специально создаются для работы над проектами. Также в ряду возможных последствий, обусловленных изменением организационной структуры, находится изменение системы бюджетирования компании, принципов подбора и мотивации персонала и т.д.;
- формирование регламентов взаимодействия владельцев процессов с руководителями проектов.

Решение о применении проектного подхода принимается, как упоминалось выше, владельцем процесса. Однако принятие решения и привлечение для исполнения проекта выделенного руководителя вовсе не снимает ответственности за процесс с его владельца. Именно он определяет методологию и технологию решения задачи, а также выделяет необходимых специалистов и, возможно, контролирует их работу. За руководителем проекта остаются вопросы оперативного управления, однако объем делегируемых ему полномочий может варьироваться очень широко и зависит как от специфики решаемых задач, так и от традиций корпоративной культуры. В принципе во взаимоотношениях двух этих ключевых фигур регламентировать можно очень многое — разделение ответственности, правила «передачи управления» проектным командам, выделение ресурсов, решение спорных вопросов. Но не меньшее (если не большее) влияние на успешное совмещение процессной и проектной деятельности оказывает дух сотрудничества, который регламентации поддается в очень малой степени.

Именно на третьем этапе создаются механизмы унифицированного выполнения проектов и должен быть поставлен полноценный знак равенства между процессами и проектами. Последние лишаются ореола исключительности, а их реализация становится обыденным, рутинным делом.

Процессы, возникающие в ходе исполнения проектов, структурируются и описываются в форме процедур. У этих процессов появляется свой владелец, отслеживающий их эффективность, правильность исполнения, отвечающий за их развитие. В качестве владельца процессов управления проектами обычно выступает офис управления проектами или аналогичная по функциям служба компании. Если такая специализированная структура не создается, функции поддержания корпоративного стандарта управления проектами можно возложить на службу качества. Относительно многих производственных задач, с которыми сталкиваются современные компании, невозможно заранее утверждать, какая форма решения окажется более эффективной — процессная или проектная. Если необходимость делать выбор становится правилом, нужно, во-первых, формализовать процедуры принятия подобных решений и, во-вторых, обеспечить саму возможность одновременного существования обеих форм управления в компании. Первое достигается благодаря разработке системы четких критериев, позволяющих определить в каждом случае, какая именно форма является более эффективной, а также за счет правильного распределения прав и ответственности между владельцами процессов и менеджерами проектов, которым передается управление отдельными экземплярами этих процессов. Второе достигается, прежде всего, за счет построения гибких организационных структур матричного типа, что, в свою очередь, сразу же предъявляет специальные требования к системам бюджетирования, учета и многим другим контурам управления в компании. Осуществить переход можно в три этапа: определить единый центр ответственности за процесс, иными словами, его владельца; разработать механизмы реализации процессов в проектной форме; создать механизмы унифицированного выполнения проектов [3].

Сила современного проектного менеджмента заключается в том, что независимо от предметной области проекта он предоставляет в распоряжение исполнителя и отработанную методологию, и отточенный, внутренне согласованный инструментарий, позволяющий его реализовывать. Эти инструменты (управление стоимостью, сроками, рисками, качеством, построением и развитием команды и т.д.) образуют фундамент, на котором стоит современная система управления проектами. В то же время УП является предельно гибкой системой: новые направления его развития (например, управление, ориентированное на результат) позволяют эффективно управлять даже теми проектами, ожидаемые результаты которых далеко выходят за временные и предметные рамки самого проекта. Сильной

стороной УП является уникальность (или степень новизны) создаваемого продукта, которая позволяет решать новые задачи, внедрять инновации, повышая тем самым конкурентоспособность экономики (или организации). Однако, с другой стороны, уникальность делает проект более уязвимым, так как нет достаточной информации для успешной реализации проекта. Проект создает свой продукт один раз, реализует его один раз и шанса исправить допущенные в ходе выполнения работ ошибки не будет. Однако уникальность является сущностной характеристикой проекта. Это его объективная сторона. Сегодня управление проектами — достаточно новое и динамично развивающееся направление в современном менеджменте, целая наука, система знаний, методов и технологий. С уверенностью можно сказать, УП — залог успеха и процветания современной компании, способ обеспечения и повышения её конкурентоспособности на национальном и международном рынках, поскольку именно через УП осуществляется инновационная деятельность, совершенствуются товары и услуги, внедряются принципиально новые продукты. Особенно актуальным становится внедрение методов УП в современных условиях интенсивного развития инвестиционных и инновационных процессов во всем мире.

Итак, следующие основные преимущества использования системы управления проектами в области реализации инновационных проектов важны и играют основную роль [4]:

- возможность регламентирования процедур управления проектами;
- определение и анализ эффективности инвестиций;
- использование математических методов расчета временных, ресурсных, стоимостных параметров проектов;
- централизованное хранение информации по графику работ, ресурсам и стоимостям;
- возможность быстрого анализа влияния изменений в графике, ресурсном обеспечении и финансировании на план проекта;
- обеспечение структуры контроля выполнения работ проектов;
- учет и управление рисками проектов;
- обеспечение контроля качества работ;
- управление и контроль поставок и контрактов при обеспечении проектной деятельности.

При этом совершенствование системы проектного управления, оценка ее эффективности, позволяющая осуществлять контроль и вовремя вносить коррективы в случае отклонений — задача любого «нормально» функционирующего предприятия, руководство которого заинтересовано в собственном качественном развитии. Применение в компании «нормальных»

методов управления проектами, а особенно инновационными проектами, позволяет более обоснованно определять цели и оптимально планировать инновационную деятельность, более полно учитывать проектные риски, оптимизировать использование имеющихся ресурсов и избегать конфликтных ситуаций, контролировать исполнение составленного плана, анализировать фактические показатели и вносить своевременную коррекцию в ход работ, накапливать, анализировать и использовать в дальнейшем опыт успешно реализованных проектов нововведений.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бараненко С.П., Дудин М.Н., Лясников Н.В. Инновационный менеджмент. – М.: Центрполиграф, 2010. - 288 с.
2. Кузнецов Б.Т., Кузнецов А.Б. Инновационный менеджмент. – М.: Юнити - Дана, 2009. - 368 с.
3. Санто Б. Инновация как средство экономического развития: Пер. с венг. /общ. ред. и вступ. Б.В. Сазонова. – М.: Прогресс, 1990. - 296 с.
4. Управление инновационными проектами / Под ред. проф. В.Л. Попова. – М.: ИНФРА-М, 2009. - 336 с.
5. Шумпетер Й.А. Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия / предисл. В.С. Автономова. – М.: ЭКСМО, 2007. - 864 с.

Оценка качества государственной услуги и роль государственного служащего.

Макарова Г.В.

Брянский государственный университет имени академика И.Г. Петровского

В условиях экономического кризиса, который переживает наша страна, важно обеспечить эффективность государственного управления, сформировать положительный имидж власти в глазах населения. Если проанализировать работу органов государственной власти за последнее десятилетие, то необходимо отметить, что много сделано для того, чтобы их деятельность стала открытой, чтобы граждане имели возможность влиять на принимаемые решения, оценивать работу органов государственной власти и подведомственных структур.

Одним из важных аспектов эффективного государственного управления является обеспечение возможности гражданам получать качественные и доступные государственные и муниципальные услуги.

Со времени принятия Концепции административной реформы, органами государственной власти всех уровней проведена системная работы в этом направлении: разработаны и приняты административные регламенты предоставления государственных и муниципальных услуг, административные регламенты органов государственной власти, стандарты государственных услуг, сформированы реестры государственных и муниципальных услуг, открыты многофункциональные центры и т.д. В результате наблюдается положительная динамика в повышении качества предоставляемых государственных и муниципальных услуг. Эту тенденцию подтверждают социологические опросы. Общая удовлетворенность граждан качеством государственных и муниципальных услуг возросла с 74,6% в 2011 году до 81,2% в 2014 году.¹

Среди наиболее значимых направлений совершенствования практики предоставления государственных услуг для граждан отмечают следующие: сокращение времени ожидания в очереди- 38,3% от числа опрошенных, сокращение срока предоставления услуги - 28,4%, удобство графика работы учреждения-24,4, вежливость и профессионализм сотрудников – 20,6%.² В качестве основной трудности при получении государственных и

¹ Социологические исследования уровня удовлетворенности граждан качеством государственных услуг: какой уровень сервиса ожидают граждане. Российская Академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте российской Федерации. Март 2015 года. [Электронный ресурс] URL: <http://ar.gov.ru/files/library/1427288330.src.pdf>

² Социологические исследования уровня удовлетворенности граждан качеством государственных услуг: какой уровень сервиса ожидают граждане. Российская Академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте российской Федерации. Март 2015 года. [Электронный ресурс] URL: <http://ar.gov.ru/files/library/1427288330.src.pdf>

муниципальных услуг 6,6% респондентов отметили некомпетентность, грубость сотрудников.³

Президент Российской Федерации В.В. Путина Указом от 7 мая 2012 г. N 601 "Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления"⁴, поставил задачу Правительству Российской Федерации обеспечить уровень удовлетворенности граждан Российской Федерации качеством предоставления государственных и муниципальных услуг к 2018 году - не менее 90 процентов. Этим же документом определена задача установления критериев и порядка оценки гражданами, в том числе с использованием информационно-телекоммуникационных сетей и информационных технологий, эффективности деятельности руководителей: органов исполнительной власти, их структурных подразделений; органов местного самоуправления; унитарных предприятий и учреждений, действующих на региональном и муниципальном уровнях, а также акционерных обществ, контрольный пакет акций которых находится в собственности субъектов Российской Федерации или в муниципальной собственности, осуществляющих оказание услуг, необходимых для обеспечения жизнедеятельности населения муниципальных образований.

Результаты указанной оценки должны применяться в качестве основания для принятия решений о досрочном прекращении исполнения соответствующими руководителями своих должностных обязанностей.

В настоящее время организована работа, направленная на независимую оценку качества предоставления государственных и муниципальных услуг.

В частности, Министерством труда и социального развития Российской Федерации данные вопросы рассматриваются на заседаниях рабочей группы по реализации Федерального закона от 21 июля 2014 г. № 256-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам проведения независимой оценки качества оказания услуг организациями в сфере культуры, социального обслуживания, охраны здоровья и образования» (приказ Минтруда России от 2 сентября 2014 г. № 601), созданы специальные разделы на официальных сайтах органов государственной власти как на федеральном, региональном, так и на муниципальном уровнях.

Министерство экономического развития Российской Федерации письмом от 28 февраля 2014 г. №3939-оф/д09-и утвердило Методику проведения социологического исследования и оценки удовлетворенности граждан Российской Федерации качеством предоставления государственных и муниципальных услуг⁵.

³ Там же.

⁴ Информационно-правовая система «Гарант», [Электронный ресурс]
URL: <http://base.garant.ru/70170942/>

⁵ <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=EXP;n=583684;dst=100006>
<http://www.onlinedics.ru/slovar/soc/p/professionalizm.html>

Однако в предложенной Методикой анкете есть только один вопрос, направленный на оценку поведения лица, оказывающего государственную, либо муниципальную услугу. Этот вопрос сформулирован следующим образом: Удовлетворены ли Вы следующими качествами сотрудников учреждений, предоставляющих данную услугу? При этом предлагается оценить вежливость и профессионализм сотрудника.

Таким образом, в качестве ключевых параметров оценки деятельности лица, предоставляющего услугу, а это не всегда является гражданский либо муниципальный служащий, т.к. сотрудники многофункциональных центров таковыми не являются, выступают профессионализм и вежливость выше названных лиц. На этом аспекте хотелось бы остановиться подробнее. Если говорить о профессионализме, то он предполагает, в том числе и владение набором норм этики, куда входит, в том числе и вежливость.

В современной социологической науке под профессионализмом понимается высокая степень овладения какой-либо профессией, характеризующаяся мастерством и высокой компетентностью. По мнению автора, профессионализм могут оценить профессионалы в той, либо иной сфере деятельности, представители профессионального сообщества. Мы понимаем, что за предоставлением услуг обращаются граждане имеющие совершенно различный социальный статус, уровень образования, что, по мнению автора, не всегда позволяет им объективно и в должной мере оценить профессионализм лица, предоставляющего услугу, поэтому корректно все-таки оценивать компетенцию сотрудника, кстати в некоторых социологических опросах оценивают именно компетентность. Под компетенцией понимают «комплекс необходимых знаний, навыков, информации для решения какой-либо проблемы».⁶

Что касается второго критерия «вежливость», то, по мнению автора, он не позволяет в достаточной степени оценить качество работы государственного, муниципального служащего, либо лица, предоставляющего услугу. Мы понимаем, что процессы реформирования, происходящие в сфере государственного управления, в первую очередь предполагают реформирование государственной службы. Без эффективных государственных и муниципальных служащих невозможно говорить об эффективности работы органов власти. Необходимо отметить, что этот процесс проходит системно и целенаправленно, много сделано в сфере реформирования государственной гражданской службы, выстраивания системы муниципальной службы, отвечающей требованиям сегодняшнего дня, но общеизвестно, что процессы реформирования достаточно протянуты во времени.

Особо хочется отметить роль государственного гражданского служащего в процессе предоставления государственных услуг и реализации служебной деятельности. В современных условиях государственное

⁶ Кравченко, А.И. Краткий социологический словарь / А.И. Кравченко. - М. : Проспект, 2015. - 352 с. - ISBN 978-5-392-16733-3

управление приобретает социально – ответственную направленность. Соответственно государственная служба призвана исполнять социально-сервисную функцию. В этих условиях важно сформировать у государственных служащих понимание того, что они служат обществу и государству, которое требует, прежде всего, гражданской сознательности, наличия нравственных и гражданских качеств у госслужащих, в том числе понимание необходимости защиты интересов граждан, а не неких абстрактных «высших интересов» и тем более своих личных и корпоративных, обязанности служить людям, а не господствовать над ними, открытость контролю со стороны общественности, институтов гражданского общества и т.д.⁷

Для обеспечения эффективного государственного управления государственному служащему необходимо осознать, что для качественного исполнения должностных обязанностей недостаточно быть высокопрофессиональным специалистом, но важно иметь гражданскую позицию, понимать, что соблюдение прав и законных интересов граждан является основной обязанностью. Однако умение учитывать интересы граждан в профессиональной деятельности не стало одним из главных критериев для оценки служебной деятельности и стимулом для продвижения государственных гражданских служащих по карьерной лестнице.

По мнению автора, при проведении социологических опросов, направленных на определение качества государственных и муниципальных услуг, необходимо включить оценку такого критерия, как умение учитывать интересы граждан, готовность прийти на помощь, способность брать ответственность на себя. Ведь можно вежливо отказать в получении услуги по формальным признакам, при этом соблюсти все регламенты, но не прийти гражданину на помощь и не подсказать, что нужно сделать для решения проблемы. Необходимо создать такие условия, чтобы стандартизация и регламентация, определяющие четкие границы деятельности госслужащего, муниципального служащего и иных лиц, предоставляющих государственные и муниципальные услуги, оставляли возможность для творчества и креативного мышления сотрудников.

Когда мы говорим о любых процессах, протекающих в государстве и обществе, то понимаем, что в основе их успеха находится человек, в данном случае гражданский служащий, муниципальный служащий, либо иное лицо, занятое в процессе предоставления услуги.

Для обеспечения качественных государственных и муниципальных услуг безусловно необходимо создавать определенные организационные условия, но первоочередное внимание необходимо уделить отбору и специальной подготовке кадров, занятых в их предоставлении. Важно не только дать определенный набор знаний, касающихся процедуры сбора и оформления документов, выполнения определенных операций, но

⁷ Социология управления./Под ред. д.ф.н., профессора В.Э. Бойкова. М.:РАГС, 2006. С. 86

необходимо сформировать необходимые социальные ценности и научить служащих во главу угла ставить интересы граждан.

ЛИТЕРАТУРА

1. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 601 "Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления" Информационно-правовая система «Гарант», [Электронный ресурс] URL:<http://base.garant.ru/70170942/>
2. Кравченко, А.И. Краткий социологический словарь / А.И. Кравченко. - М. : Проспект, 2015. - 352 с. - ISBN 978-5-392-16733-3
3. Социология управления./Под ред. д.ф.н., профессора В.Э. Бойкова. М.:РАГС, 2006. С. 86
4. Социологические исследования уровня удовлетворенности граждан качеством государственных услуг: какой уровень сервиса ожидают граждане. Российская Академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте российской Федерации. Март 2015 года. [Электронный ресурс] URL: <http://ar.gov.ru/files/library/1427288330.src.pdf>.

Информатизация финансовых потоков банка

Морозова Е.И.

Брянский государственный университет имени академика И.Г. Петровского

Банковская деятельность неразрывно связана с политическим и экономическим состоянием страны в целом. Парадокс последних лет функционирования банковской системы России заключается в том, что чем ниже падали общеэкономические показатели страны, тем более бурно шло развитие банковского сектора. Банковская сфера приносила самые высокие доходы. Банковские капиталы создавались на сравнительно простых операциях. Выдача краткосрочных кредитов в валюте при активном росте курса доллара обеспечивала беспроблемный результат. Невозможность для населения защитить свои средства от инфляции давала приток сбережений физических лиц. Выгодными были валютно-обменные операции с населением. В этот период появилось много банков, увеличивалось число отделений и филиалов. Экстенсивное развитие банковской системы сопровождалось массовой закупкой компьютеров, сетевого оборудования, созданием автоматизированных информационных технологий.

В настоящее время в нашей стране, как и во всем мире, персональные компьютеры все шире применяются на рабочих местах служащих банков, ответственных за сбор, подготовку и предварительный контроль первичной информации.

Многообразие компьютерных сетей и форм взаимодействия ПК порождает насущную проблему их интеграции на уровне обмена сообщениями.

В распределенных системах используются три интегрированные технологии.

- Технология «клиент — сервер».
- Технология совместного использования ресурсов в рамках глобальных сетей.
- Технология универсального пользовательского общения в виде электронной почты.

Основная форма взаимодействия ПК в сети — это «клиент-сервер».

Обычно один ПК в сети располагает информационно-вычислительными ресурсами (такими, как процессоры, файловая система, почтовая служба, служба печати, база данных), а другие ПК пользуются ими. Компьютер, управляющий тем или иным ресурсом, принято называть сервером этого ресурса, а компьютер, желающий им воспользоваться, — клиентом. Если ресурсом являются базы данных, то говорят о сервере баз данных, назначение которого обслуживать запросы клиентов, связанные с обработкой данных; если ресурс — файловая система, то говорят о файловом сервере или файл-сервере и т.д.

Технология «клиент - сервер», получает все большее распространение, но реализация технологии в конкретных программных продуктах существенно различается.

Один из основных принципов технологии «клиент — сервер», заключается в разделении операций обработки данных на три группы, имеющие различную природу. Первая группа - это ввод и отображение данных. Вторая группа объединяет прикладные операции обработки данных, характерные для решения задач данной предметной области. Наконец, к третьей группе относятся операции хранения и управления данными (базами данных или файловыми системами).

Согласно этой классификации в любом техпроцессе можно выделить программы трех видов:

- программы представления, реализующие операции первой группы;
- прикладные программы, поддерживающие операции второй группы;
- программы доступа к информационным ресурсам, реализующие операции третьей группы.

В соответствии с этим выделяют три модели реализации технологии «клиент - сервер»:

- Модель доступа к удаленным данным (Remote Data Access — RDA);
- Модель сервера базы данных (DataBase Server — DBS);
- Модель сервера приложений (Application Server — AS).

В RDA-модели программы представления и прикладные программы объединены и выполняются на компьютере-клиенте, который поддерживает как операции ввода и отображения данных, так и прикладные операции. Доступ к информационным ресурсам обеспечивается или операторами языка SQL, если речь идет о базах данных, или вызовами функций специальной библиотеки. Запросы к информационным ресурсам направляются по сети удаленному компьютеру, например серверу базы данных, который обрабатывает запросы и возвращает клиенту необходимые для обработки блоки данных.

DBS-модель строится для программ, выполняемых на компьютере-клиенте, которые ограничиваются вводом и отображением, а прикладные программы реализованы в процедурах базы данных и хранятся на сервере базы данных вместе с программами, управляющими и доступом к данным — ядру системы управления базами данных (далее СУБД).

В банке часто используются смешанные модели, когда поддержка целостности базы данных и простейшие операции обработки данных поддерживаются хранимыми процедурами (DBS-модель), а более сложные операции выполняются прикладной программой, которая выполняется на компьютере-клиенте (RDA-модель).

В AS-модели программа, выполняемая на компьютере-клиенте, решает задачу ввода и отображения данных. Прикладные программы выполняются одним либо группой серверов приложений (удаленный компьютер или несколько компьютеров). Доступ к информационным ресурсам,

необходимым для решения финансовых задач обеспечивается как и в RDA-модели.

Прикладные программы обеспечивают доступ к ресурсам различных типов - базам данных, индексированным файлам, очередям и др. RDA- и DBS-модели опираются на двухзвенную схему разделений операций. В AS-модели реализована трехзвенная схема разделения операций, а прикладная программа выделена как важнейшая.

Главное преимущество RDA-модели состоит в том, что она представляет множество инструментальных средств, которые обеспечивают быстрое создание приложений, работающих с SQL-ориентированными СУБД. Достоинство RDA-модели состоит в унификации и широком наборе средств разработки приложений. Подавляющее большинство этих средств разработки на языках четвертого поколения, включая и средства автоматизации программирования, обеспечивает разработку прикладных программ и операций представления.

Популярная RDA-модель постепенно уступает место более технологичной DBS-модели, которая реализована в ряде реляционных СУБД (Ingress, SyBase, Oracle).

Приложение в DBS-модели является распределенным. Программы представления выполняются на компьютере-клиенте, а прикладные программы решения задач представлены как набор хранимых процедур и исполняются на сервере баз данных.

Преимущества DBS-модели перед RDA-моделью очевидны: это и возможность централизованного администрирования решения банковских задач, и снижение напряженности, и возможность разделения процедуры между несколькими приложениями, и экономия ресурсов компьютера за счет использования плана выполнения процедуры.

Основным элементом принятой в AS-модели трехзвенной схемы является сервер приложения, который выполняет несколько прикладных функций, каждая из которой оформлена как служба и предоставляет услуги всем программам, желающим ими воспользоваться. Серверов приложений бывает несколько и каждый предоставляет определенный набор услуг. Программа, которая пользуется такими серверами является клиентом данного приложения. Детали реализации прикладных программ в сервере приложений полностью скрыты от клиента.

AS-модель имеет универсальный характер. Четкое разграничение логических компонентов и рациональный выбор программных средств для их реализации обеспечивают модели высокий уровень гибкости и открытости, который пока недостижим в RDA- и DBS-моделях. В связи с этим AS-модель используется в качестве фундамента в новом виде программного обеспечения — мониторах транзакций.

Мониторы транзакций (Transaction Processing Monitor — TPM) — программные системы, обеспечивающие эффективное управление информационно-вычислительными ресурсами в распределенной сети банка,

представляют собой гибкую, открытую среду для разработки и управления мобильными приложениями, ориентированными на оперативную обработку распределенных транзакций.

Понятие «транзакция» в ТРМ и в традиционных СУБД несколько различно. Транзакция в СУБД — это атомарное действие над базой данных. В ТРМ же транзакция включает не только операции с данными, но и другие действия — передачу сообщений, запись в индексированные файлы, опрос датчиков, что позволяет реализовывать основные банковские функции (СУБД это сделать не в состоянии).

ТРМ обладают возможностями, которые существенно снижают стоимость обработки данных в режиме on-line. Небольшие затраты на приобретение ТРМ компенсируются экономией на СУБД. То есть, стоимость современных СУБД рассчитывается исходя из числа одновременных подключений. Пользователь считается подключенным к СУБД, начиная с момента открытия сеанса с базой данных до конца работы сеанса с ней. Все это время СУБД поддерживает пользователя активным и хранит факт его подключения, даже если пользователь вообще не направляет запросы СУБД, а решает другие задачи.

Основная функция ТРМ - обеспечить быструю обработку запросов, поступающих к AS от множества клиентов.

Эффективная обработка сообщений может осуществляться за счет применения систем управления очередями. ТРМ включает в состав своих систем специальный менеджер ресурсов, который управляет очередями.

Управление очередями возложено на специальную программу. Постановка в очередь и выборка из них – прерогатива серверов, которые запрашивают менеджер очередей для выполнения соответствующих действий.

Упрощенно работа с очередями выглядит следующим образом: пользователь посылает запрос выделенному серверу, который помещает сообщение в очередь запросов к данной службе. Другой сервер извлекает сообщение из очереди запросов, выполняет предписанные действия и формирует ответ на запрос в виде сообщения, посылая его в очередь ответов. Возможность хранения очередей сообщений в долговременной памяти означает практически стопроцентную надежность взаимодействия клиента и сервера. Если ПК сбоят, то все сообщения сохраняются, а их обработка возобновляется с той точки, где произошел сбой.

Сегодня на рынке мониторов транзакций наиболее популярными являются такие системы, как ACMS (DEC), CICS (IBM), TOP END (NCR), PATHWAY (Tandem), ENCINA (Transarc), TUXEDO System (USL).

В сетевом программном обеспечении (СПО) выделяют три класса систем: слабые, средние и серьезные. К первому классу принадлежат программы типа Lap Link или типа коммуникационных средств — это программы Norton Commander. Они обычно занимают минимум ресурсов сервера и соединяют с сервером только одну машину.

Ко второму классу СПО относятся программы типа Lantastic, NetWare Lite и Lansmart. Такие СПО обычно позволяют выполнять большинство сетевых задач. При старте программы выделяется компьютер-сервер сети. В таких сетях ПК тоже потребляют достаточно мало ресурсов сервера. Обычно пользователь может работать в MS DOS параллельно с СПО.

Для систем первых двух классов характерно то, что для доступа к ресурсам компьютера-сервера программа-сервер использует обычно средства MS DOS, под управлением которых работает сервер. СПО третьего класса работают достаточно независимо от MS DOS и часто используют свои драйверы низкого уровня для доступа к ресурсам сервера.

В мире существуют чистые операционные системы (например, UNIX) и сетевые операционные системы (например, NetWare). В первых значительно более развиты многозадачные традиционные возможности. Во-вторых, UNIX — это операционная система, в которую добавили средства обеспечения локальной сети, а NetWare есть система разделения ресурсов, в которую добавили средства операционной системы.

К третьему классу относятся СПО NetWare фирмы Nowell, Banyan Vines.

В течение последнего десятилетия получают все более широкое развитие глобальные вычислительные и информационные сети – уникальный симбиоз компьютеров и коммуникаций. Идет активное включение всех стран во всемирные сетевые структуры. Мировой системой компьютерных коммуникаций ежедневно пользуются более 30 млн. чел. Возрастает потребность в средствах структурирования, накопления, хранения, поиска и передачи информации. Удовлетворению этих потребностей служат информационные сети и их ресурсы. Совместное использование ресурсов сетей (библиотек программ, баз данных, вычислительных мощностей) обеспечивается технологическим комплексом и средствами доступа.

Глобальные сети (Wide Area Network, WAN) - это телекоммуникационные структуры, объединяющие локальные информационные сети, имеющие общий протокол связи, методы подключения и протоколы обмена данными. Каждая из глобальных сетей (Internet, Bitnet, DECnet и др.) организовывалась для определенных целей, а в дальнейшем расширялась за счет подключения локальных сетей, использующих ее услуги и ресурсы.

В России подключение к Internet началось в начале 1990-х годов. ИАЭ им. Курчатова, МГУ, Госкомвуз, МГТУ им. Баумана, НГУ и некоторые другие научные учреждения и вузы имеют выход в глобальную сеть. В связи со спецификой решаемых задач и требованиями информационной безопасности Банк России использует корпоративные центры обработки данных. При их эксплуатации решаются не только задачи организации вычислений, но и обеспечивается инженерная поддержка, информационная безопасность, управление вычислительными ресурсами, эксплуатация и техническое обслуживание, обучение эксплуатирующего персонала и т.п.

Централизованная система обработки данных платежной системы включает в себя два центра обработки данных (они называются коллективными центрами обработки информации). Управление этими центрами координируется из одной точки – из центра управления системой коллективной обработки информации. Доступ участников расчетов (учреждений и клиентов Банка России) к центрам обработки информации обеспечивается с помощью транспортной системы электронных расчетов, реализованной на базе единой телекоммуникационной банковской сети Банка России.

ЛИТЕРАТУРА

1. Аббакумов И.С., Безаева Л.Г., Домрачев С.А. Информационные технологии управления. Компьютерный практикум: Учебное пособие - 2-е изд. /Аббакумов И.С., Безаева Л.Г., Домрачев С.А.. – М.: РАГС, 2012.
- 3.Бланк И.А. Финансовый менеджмент: Учебный курс. – Киев, Эльга Ника-Центр, 2014. .
- 4.Бочаров В.В. Финансовый анализ: Учебное пособие. – СПб: Питер, 2013. – 218 с.
- 5.Виера Р. Программирование баз данных Microsoft SQL Server 2005. Базовый Курс.: пер. с англ. - М.: ООО "И.Д. Вильямс", 2012.

Управление развитием инновационных процессов регионов на основе кластеризации

Муравьева М.А., Назарова О.Г.

Брянский государственный университет имени академика И.Г. Петровского

Развитие инновационных процессов является одним из основных приоритетов российской экономики. Очевидно, что инвестиции в создание полюсов инновационного роста дадут эффект только в условиях массовой диффузии инноваций на все экономическое пространство России. Эффективность и качество био-социо-экономического развития регионов основано на разработке и трансфере инноваций по всем секторам экономики. Инновационная деятельность региона в свою очередь во многом определяется функционированием региональных инновационных процессов. Активное формирование региональных инновационных процессов в настоящее время происходит во всех регионах России. Однако значительная дифференциация регионов по инновационному потенциалу приводит, как следствие, к дифференциации потенциала региональных инновационных процессов [1].

Формирование региональных инновационных процессов ограничивается наличием соответствующих институтов и ресурсов на территории региона. В первую очередь это относится к интеллектуальному потенциалу региона. Возможности регионов в разработке собственных инноваций ограничены и это требует развития системы их трансфера из регионов с интеллектуально-ориентированным бизнесом. Существует также проблема территориальной и отраслевой дифференциации инновационной активности внутри региона. Специализация территорий под бизнес с низким уровнем внедрения инноваций делает ее заведомо не конкурентоспособной.

Необходимость создания эффективной системы трансфера инноваций и повышения эффективности использования потенциала региональных инновационных процессов требует формирования института инновационных посредников.

Процессы глобализации и разделения труда привели к концентрации интеллектуального бизнеса и центров разработки инноваций в развитых странах, и именно они предъявляют все больший спрос на природно-сырьевые ресурсы, добываемые в регионах, ориентированных на материально-ресурсный бизнес. В качестве главного фактора и источника экономического роста в настоящее время рассматриваются инновации.

Под инновациями в целом понимают такие изменения в экономической подсистеме, которые приводят к качественному росту ее показателей. Инновации могут проявляться как в усовершенствовании, модернизации и реконструкции существующих подсистем био-социо-экономической системы, так и в диверсификации и генерации новых составных элементов подсистем и принципов их функционирования. Инновации отражают

способность экономической подсистемы региона к появлению новых свойств и качеств, приводящих к новому уровню био-социо-экономического развития [2].

Основным принципом новой концепции развития регионов должно стать развитие инновационного для региона бизнеса. Ключевым в данной поддержке является становление региональных инновационных процессов и их интеграция в национальные инновационные процессы через механизмы трансфера инноваций. Региональные инновационные процессы являются связующим элементом между национальными инновационными процессами, и био-социо-экономическими системами региона, становление которых также может представлять собой инновационный процесс.

Региональные инновационные процессы могут характеризоваться следующими специфическими факторами:

- степенью интегрированности в национальные инновационные процессы;
- степенью развертывания (идентичности и иерархичности);
- степенью отраслевого и территориального проникновения;
- степенью эффективности [3].

Оценка развития инновационных процессов осуществляется через процесс изменений, показывающий качественную основу развития, изменяющиеся элементы или связи в системе.

Инновационный потенциал региона является элементом экономического потенциала, отражающего возможность развития территории. Он представляет собой совокупность отношений между субъектами по поводу развития возможности экономического использования ресурсов территории для достижения определенных целей. Инновационный потенциал необходимо трактовать в рамках предпринимательской модели как степень деловой активности бизнеса, территории по привлечению инновационных ресурсов в инновационные экономические процессы, а также использованию для этого инвестиционной и инновационной информации.

На устойчивое развитие региона влияет способность региональных инновационных процессов так реагировать на изменения внутренних и внешних факторов, чтобы путем дополнительных инновационных преобразований или их ускорения обеспечить достижения целей развития.

Потенциал инновационных процессов региона дает возможность его эффективной деятельности и развития в рамках интеграции национальной инновационной системы с субъектами био-социо-экономической системы региона и формирования условий для развития инноваций, связанных со специфическими факторами региона [2].

Потенциал инновационных процессов региона, как и любой другой составляющей био-социо-экономической системы, может быть реализован только при попадании его в зону интересов субъектов экономических процессов. Инновационные процессы региона дают эффект для био-социо-экономического развития региона в совокупности их реализации с

отраслевыми (промышленной, энергетической и др.), территориально-управленческими, социальными и иными системами.

В рамках процессного подхода можно выделить следующие три состояния потенциала инновационных процессов региона:

- задействованный потенциал, т.е. используемая в настоящее время часть возможностей инновационных процессов региона, требующая инвестиций лишь для реновации и модернизации;

- интенсификационный потенциал, который может быть задействован для достижения определенных целей в ближайшем будущем;

- диверсифицируемый потенциал, т.е. часть потенциала инновационных процессов региона, которая включает все возможные направления инвестиций в развитие инновационных процессов, включая перспективные проекты организации подсистемы институтов инновационного развития инновационных процессов региона [3].

Изменение структуры потенциала региональных инновационных процессов, используемого в настоящий момент, составляет сущность управления развитием инновационных процессов региона. В основе подхода к развитию региональных инновационных процессов лежат процессы преобразования ее потенциала.

Проблема био-социо-экономического развития регионов на основе инновационной парадигмы требует уточнения процедуры формирования инвестиционных программ. Необходимо совершенствовать методики оценки инновационности проектов с позиции интеграции возможностей инновационных процессов организаций, внедряющих инновации, и региональных инновационных процессов в целом.

В настоящее время предприятия вынуждены самостоятельно заниматься поиском, приобретением и внедрением инноваций в производство, что под силу только крупным предприятиям, имеющим соответствующие подразделения в своей структуре. Инновационная деятельность средних и малых предприятий носит случайный характер. Для таких предприятий очевидна необходимость инжиниринговой поддержки [1].

Проблема межтерриториального и межотраслевого переноса инноваций связана с изменением содержания процессов внедрения инноваций на предприятиях. Преобладающий в настоящее время маркетинговый подход связывает коммерческую и научную составляющую инноваций. Именно эта связь в региональных инновационных подсистемах не проработана. Ключевой проблемой является формирование баланса интересов разработчиков идеи инноваций и потенциальных инвесторов. Очевидно, что для обеспечения баланса интересов необходимо развитие институтов инновационного посредничества [1].

Инновационными посредниками могут выступать как организации, так и отдельные инновационные менеджеры. При этом зона ответственности и уровень интеграционных связей посредников с предприятиями, внедряющими инновации, может быть различна. Сущностью механизма

посредничества будет формирование партнерских отношений в процессе инновационного развития субъектов экономики.

В России сегодня предпринимается ряд мер и программ для осуществления прогрессивного изменения производства, внедрения и освоения передовых технологий, а также создания базы для производства инновационных продуктов и услуг. Однако, существующие проблемы трансфера новых технологий, дифференциация уровня развития регионов, закрытость и дискретность инновационных подсистем, и временной разрыв внедрения научных разработок – всё это рождает необходимость поиска путей решения и определение методики развития инновационных процессов. Развитие инновационных процессов внутри регионов связано с некоторыми проблемами, к которым будут отнесены: отдаленность от крупных исследовательских центров, ограниченность обменного информационного поля, природно-климатические факторы, высокая дифференциация уровня образования регионов. Создание инноваций должно сопровождаться развитием интеллектуальной составляющей региона, которое достигается путем привлечения специалистов, созданием конкурентоспособной образовательной системы и практическим применением знания [1].

Все вышеперечисленные проблемы создают условия для возникновения новых структур локального, регионального, национального и международного взаимодействия. Одно из решений – объединение самостоятельных предприятий для осуществления совместной инновационной деятельности.

Основу практической деятельности объединения предприятий для осуществления совместной инновационной деятельности, должна составлять кластерная структура. Она может быть не ограничена территорией или определенными организационными границами, но создана в ходе налаживания связей между единицами исследовательской деятельности и бизнеса, внутри государственного регулируемого поля, которые позволяют создавать инновационный продукт. Объединение предприятий предполагает, что в рамках единых территорий и инновационных полей взаимодействия будут внедряться и развиваться свободные зоны перемещения и развития информации. Структурные сдвиги исследовательской деятельности должны сместиться из центров к местам, где происходит непосредственное производство или усвоение технологии – продукта. Основными принципами внедрения подобной системы должен служить процесс развития объединения самостоятельных предприятий и взаимосвязей между различными структурными единицами данного объединения.

Стоит отметить, что создание кластерных структур подразумевает и создание совместных исследовательских центров, где научные работники будут обмениваться собственным опытом с окружающими, где атмосфера создания новшества будет носить свободный характер.

Объединение самостоятельных предприятий для осуществления совместной инновационной деятельности – это объединение инновационных

единиц, которые осуществляют взаимодействие друг с другом, посредством средств связи, телекоммуникационных технологий и живого общения. Цель создания такого объединения - качественное улучшение межрегионального, международного взаимодействия в сфере инноваций. Данное утверждение основано на опыте зарубежных стран и передовых трудах учёных, которые проводят анализ проблемы развития территорий и обособленных регионов. Сформированная идея объединения разных по своей наукоемкой структуре городов и научных центров, при помощи образования коммуникационных связей между представителями тех или иных областей науки, должна породить синергетический эффект создания новых продуктов. Наиболее открытые системы, где существует большое количество связей между исследователями – порождает большое количество готового продукта.

Основным шагом в создании кластерных структур, служит формирование взаимодействий между регионами, в первую очередь, регионов граничащих между собой. Для стимулирования поиска межрегиональных коммуникаций, стоит выстроить систему налоговых послаблений и условий участия в конкурсах. В первую очередь это необходимо для региональных правительств.

Межрегиональное взаимодействие возможно, если предоставить возможность создания совместных школ обмена опытом.

1. Обмен опытом между предприятиями и образовательными учреждениями, в первую очередь, стоит выбрать уже существующие направления развития между регионами и существующие проектные разработки, в последствии находится точка соприкосновения между регионами и осуществляется совместное проектирование технологии.
2. Создание совместных проектов, формирование практической базы для создания межрегионального взаимодействия.
3. Формирование устойчивого взаимодействия между регионами, внутри регионов, выход на более высокий уровень, национальный, международный.
4. Создание действующего инновационного поля.

Для расширения и формализации работы кластерных структур, необходимо сформировать нормативно-правовую основу, выделяя правовые границы и пропускную способность кластера для иностранных агентов. Необходимо предоставлять открытый доступ до информации, а соответственно уменьшить сопротивление при входе в кластер, для этих мер, предлагается внедрить упрощенную систему получения визы для исследователей или научных сотрудников внутрь страны, если имеется принимающая сторона. Предполагается внедрение системы премирования за разработку практических установок по приоритетным направлениям развития страны.

ЛИТЕРАТУРА

1. Актуальные проблемы современной экономики / Коллективная монография. Под научн. ред. Беломестнова В.Г. – Улан-Удэ: Изд-во ВСГУТУ, 2015. – 272 с.
2. Глушак Н.В., Муравьева М.А., Назарова О.Г., Ребрина Т.Г., Силаева В.В. Управление инновационными процессами в экономике как мера обеспечения экономической безопасности страны // Казанская наука. №2, 2015. – Казань: Изд-во Казанский издательский дом, 2015.
3. Муравьева М.А. Эффективное управление инновационными процессами в социально-экономических системах // Вестник Брянского государственного университета. Серия экономика – Брянск: РИО БГУ. – 2015 – №2.

Экономическая сущность американских научно-технических достижений

Невлева А.В.

АНО ВО «Белгородский университет кооперации, экономики и права»,
Научный руководитель – Соловьева Л.В.

Выборочное изучение и разумное использование опыта других стран, в том числе США, в условиях мирового кризиса необходимо для реструктуризации российской экономики, вывода ее из «нефтяного тупика». Важное место в этом процессе отводится совершенствованию научно-технического оснащения государственного хозяйства.

Наряду с материальными ресурсами в мировой экономике важную роль играют такие нематериальные факторы, как знания и информация, необходимые для осуществления любого вида хозяйственной деятельности. Содержание современной научно-технической революции заключается в том, что наука становится непосредственной производительной силой, а научно-технический и информационный потенциал - решающими факторами конкурентоспособности.

Научно-технический потенциал - задел, которым обладает страна в области научно-исследовательских и опытно-конструкторских разработок (НИОКР). Это - достижения фундаментальной и прикладной науки, открытия и изобретения, новые технологии, опытно-экспериментальная база, а также научно-технические и конструкторские кадры высокой квалификации. Научно-технический потенциал (НТП) страны - главный рычаг развития современной экономики [1, С. 53-55].

При этом следует учитывать, что Соединенные Штаты Америки традиционно считаются мировым лидером в сфере высоких технологий. Американские компании выпускают широкий ассортимент разнообразной продукции, как военного, так и мирного назначения, пользующейся довольно высоким спросом на мировом рынке. Это обеспечено тем, что на протяжении нескольких десятилетий правительством США осуществляется широкий спектр мер по поддержке национальных производителей высокотехнологичной продукции, особенно военной техники, в вопросах ее разработки, производства и экспорта [2, С. 99-119].

В экономической литературе отмечаются значительные позиции США в развитии своего НТП. Ежегодные расходы на наукоемкие технологии составляют в этой стране более 160 млрд. долларов, что превышает аналогичные расходы Великобритании, Германии, Франции и Японии вместе взятых. В этой стране осуществляется приоритет научного финансирования на соответствующие опытно-конструкторские и прикладные разработки. Достаточно сказать, что более 75% мирового финансирования исследований в области аэрокосмической техники, свыше 60% в общем машиностроении и

около 50% в электротехнической отрасли приходилось конце в XX века на США.

Более 2/3 научных и технических статей в наиболее престижных и крупнейших научных журналах мира написаны американскими учеными, где на долю американских исследователей приходится 35 % научных публикаций. Американские ученые получили наибольшее число престижных международных наград [3, С. 100-111]. Страна является абсолютным лидером по количеству лауреатов Нобелевской премии в различных областях знаний, в том числе экономических. Так, за период 2010-2013 гг. Нобелевских премий по экономике было удостоено 12 человек, из которых 11 – американцы [4].

США выступает лидером по предоставлению информационных услуг, а американские компании, по свидетельству мировых экспертов, являются наиболее конкурентоспособными. Среди 100 ведущих информационных компаний в мире 43 являются американскими. Они уверенно занимают лидерство среди пяти крупнейших. Так, торговый магнат «Уолл-Март Сторис» имеет торговый оборот 245 млрд. долларов, В нем работают почти 1,4 млн. работников. Авангардные позиции в мировой экономике имеют также «Эксон Мобил», «Дженерал Моторс», «Форд Моторс».

По-прежнему более половины государственных ассигнований на НИОКР направляются на работы военного направления. В этом отношении положение США гораздо более отягощенное, чем у таких конкурентов, как Япония и ЕС, расходующих преобладающую часть средств на работы гражданского назначения. Вместе с тем, США существенно опережают страны Европы и Японии по общему потенциалу и размаху НИОКР, что позволяет им вести научные работы по широкому фронту, где добиваются быстрого превращения результатов фундаментальных исследований в прикладные разработки и технические новшества.

Известно, что важную роль в обеспечении высокой результативности НИОКР в США играет и такой не поддающийся стоимостной оценке фактор, как накопленный опыт организации и управления НИОКР. Следует отметить тесное взаимодействие этой сферы деятельности со всеми другими областями экономической жизни, позитивное отношение предпринимателей к активному использованию передовых достижений науки и техники в качестве главных конкурентных преимуществ в стране и за рубежом [1, С.53-55].

Американские корпорации прочно удерживают первенство в мире по таким направлениям НТП, как производство самолетов и космических аппаратов, сверхмощных компьютеров и их программного обеспечения, производства полупроводников и новейших мощных интегральных схем, производство лазерной техники, средство связи, биотехнологии.

На долю США приходится свыше 50 % крупных нововведений, генерируемых в развитых странах. США продолжают оставаться крупнейшим производителем продукции высоких технологий или

наукоемкой продукции. Ядро научно-технического потенциала США составляют кадры высококвалифицированных ученых и инженеров, занятых проведением научных исследований и разработок [5,6].

Отраслевая структура хозяйства США состоит как из традиционных (машиностроение, металлургия), так и продвинутых (аэрокосмическая отрасль, биотехнология, микроэлектроника) ответвлений американской промышленности. Стоит отметить, что хозяйство США отличается высоким уровнем роста из-за благополучных факторов. Это отсутствие войн на территории Америки, огромный приток высококвалифицированных иммигрантов, инвестирование в научные разработки, грамотный менеджмент. Все это позитивно воздействует на развитие всех отраслей промышленности.

Америка занимает первое место в мире в сфере электроэнергетики. И имеет огромное влияние в области атомной энергетике во всем мире. На территории государства находятся около 109 атомных реакторов и свыше 1300 гидроэлектростанций, которые есть практически в каждом штате. Помимо прочего процветает ветровая электроэнергетика, и другие альтернативные источники добычи энергии.

Такие отрасли как машиностроение и металлообработка являются самыми важными разделами обрабатывающей промышленности США. В частности, машиностроение распределяется на несколько видов: металлообработка; электроника; электротехника; приборостроение; общее, точное, транспортное машиностроения. Почти 80% мирового рынка занимает американские системы автоматизированного проектирования и управления, и другие дорогостоящие устройства.

Мощный НТП страны, общий высокий уровень образованности и профессиональной подготовленности американцев служит фактором силы для американских корпораций в их конкурентной борьбе с соперниками на отечественном и мировом рынках. Уровень научно-технического и экономического развития страны во многом зависит от затрат на научные исследования и опытно-конструкторские разработки, насыщенности экономики учеными, изобретателями, инженерами, активистами нововведенческого процесса, от доли высокотехнологичного сектора в отраслевой структуре промышленного производства.

ЛИТЕРАТУРА

1. США: взаимодействие государства и малого бизнеса в сфере НИОКР и передача технологий / С. Емельянов, А. Белинский // Человек и труд. - 2009. - № 4. - С. 53 - 55.
2. Корпоративная социальная ответственность современного бизнеса и механизмы ее реализации (на примере США) / А. А. Шлихтер // Труд за рубежом. - 2009. - №1. - С. 99 - 119.

3. Нанотехнологические научно-образовательные центры США / М. Борисова // Маркетинг. - 2011. - №5. - С. 100 - 111.
4. [http://ru.wikipedia.org/wiki/Список лауреатов Нобелевской премии по экономике](http://ru.wikipedia.org/wiki/Список_лауреатов_Нобелевской_премии_по_экономике)
5. <http://www.webeconomy.ru/index.php?page=cat&newsid=1508&type=news> - Перспективы развития экономики США в 2013 году
6. <http://allrefs.net/c6/1etb8/p5/>

Основные принципы и механизмы правового регулирования кредитной кооперации

Невлев В.В.

АНО ВО «Белгородский университет кооперации, экономики и права»,
юридический факультет, кафедра теории и истории государства и права

Любая правовая деятельность сводится к главным правилам (принципам) и механизмам их осуществления. Рассмотрим, как это делается на примере правового регулирования функций кредитной потребительской кооперации.

Генезис принципов кредитной кооперации мы рассматриваем в аспекте их взаимодействия и взаимообусловленности с универсальными принципами кооперации, исходя из установленной в 1895 г. первым Конгрессом Международного кооперативного альянса идентичности кооперативов всех типов и форм, входящих в Международное сообщество, и незыблемости для всех обществ основных кооперативных принципов [1, С. 6].

Принципы кредитной потребительской кооперации являют собой основополагающие представления, исходные начала, выражающие природу и социальное назначение кооперативного потребительского кредитования, носящие в силу их законодательного закрепления обязательный характер для кредитных потребительских кооперативов. Местом зарождения кооперативных принципов принято считать г. Рочдейл (Англия), ткачи которого в 1844 г. объединились в кооперативное общество и провозгласили основные начала его функционирования. Тем не менее, архивы Исторического музея Москвы содержат документы, подтверждающие факт отражения в уставе общества декабристов «Большая артель», принятом в 1831 г., сформулированных принципов потребительской кооперации. Но теоретические и практические разработки российских «пионеров» потребительского кооперирования не получили должной оценки как у себя на родине, так и на международном уровне.

Основателями принципов функционирования кредитных кооперативов принято считать Германа Шульце-Делича, который сформулировал принципы городской кредитной кооперации, и Фридриха Вильгельма Райффейзена, заложившего основы деятельности сельскохозяйственной кредитной кооперации. Принципы организации кредитной кооперации, разработанные в 60-х гг. XIX века немецкими деятелями, существенно отличались от принципов деятельности потребительских кооперативов рочдейльского типа. Унифицированный свод принципов кредитных товариществ Шульце-Деличевского и Райффейзенского типов содержал положения: член товарищества владеет только одним паем; одно лицо может быть членом одного товарищества; член товарищества несет неограниченную (в том числе имущественную) ответственность; территориальность функционирования товарищества и другие.

На современном этапе МКА формулирует семь универсальных кооперативных принципов, применимых к различным типам и уровням кооперации, носящих характер аксиологических установок и отражающих направления развития кооперации. К ним относят: добровольное и открытое членство; демократический членский контроль; экономическое участие членов; автономия и независимость; сотрудничество между кооперативами; забота об обществе; образование, повышение квалификации, информация [2].

В актах Международного Кооперативного Альянса принципы кредитной кооперации как отдельная категория принципов не нашли своего отражения, но анализ теории и практики функционирования кредитных потребительских кооперативов в мировом масштабе, позволяет отметить ряд основополагающих начал, определяющих направления развития кредитной кооперации. К ним мы относим принципы: взаимопомощи, предполагающей объединение общих усилий и ресурсов для достижения единых целей; взаимответственности, выражающейся в совместном несении солидарной ответственности по обязательствам кооператива; самоуправления, осуществляемого членами кредитного кооператива как непосредственно, так и через избираемые руководящие органы; добровольности, основанной на свободе воли каждого индивида в принятии решения о приобретении прав и обязанностей; открытости кредитных кооперативов для вступления всех желающих физических и юридических лиц вне зависимости от пола, расы, национальности, имущественного положения и другие; идентичности, означающей возможность члена кооперативного объединения одновременно являться его учредителем и потребителем услуг; территориальности, предполагающей сотрудничество членов кооператива, основанное на личном знакомстве.

Руководствуясь ценностями и принципами, изложенными в Декларации «О кооперативной идентичности», кредитные потребительские кооперативы Российской Федерации функционируют на основе принципов, отраженных в ст. 3 федерального закона от 18 июля 2009 г. № 190-ФЗ «О кредитной кооперации» [3] и ст. 2 федерального закона от 8 декабря 1995 г. № 193-ФЗ «О сельскохозяйственной кооперации» [4]. Анализ положений названных законов позволяет заключить, что принципы деятельности кредитных потребительских кооперативов и сельскохозяйственных кредитных потребительских кооперативов представляют собой систему основополагающих идей, исполняющую роль нормативного регулятора общественных отношений, возникающих в рамках кооперативных форм организации потребительского кредитования. Расширение перечня принципов в федеральном законе «О кредитной кооперации», по сравнению с ранее действовавшим федеральным законом «О кредитных потребительских кооперативах граждан» [5] направлено на усовершенствование модели нормативно-правового регулирования общественных отношений, введение ее в режим легитимного, стабильного, устойчивого функционирования.

Эволюция принципов кредитной потребительской кооперации является отражением изменений социально-экономического и политического характера, происходящих в российском обществе. Возрастание роли потребительской кооперации как института гражданского общества вызвало потребность пересмотра отношения к принципам кредитной кооперации как исходным положениям, на которых базируется кооперативная форма организации потребительского кредитования.

Механизм правового регулирования кредитной потребительской кооперации – это система правовых средств, направленных на законодательное, организационное, социально-экономическое упорядочение общественных отношений данной сферы, влияющих на развитие кооперативного потребительского кредитования. Важнейшим свойством правового воздействия является его регулятивная направленность, выражающаяся в нормативности и общеобязательности создаваемых правовых установлений. Эффективность механизма правового регулирования кредитной потребительской кооперации зависит от: включения в норму права конструкций, отражающих интересы и потребности членов (пайщиков) кооперативов; создания реально функционирующих процедур правоприменения; формирования положительного имиджа института кооперативного потребительского кредитования в глазах российского общества.

По нашему мнению, государственное регулирование кредитной потребительской кооперации на современном этапе должно:

- а) содействовать развитию кредитной кооперации путем создания благоприятного правового режима, стимулирующего привлечение новых членов (за счет упрощения процедур регистрации, льготного налогообложения и так далее);
- б) предусматривать финансирование социально-значимых проектов в области потребительского кредитования;
- в) способствовать подготовке квалифицированных кадров для кооперации;
- г) предусматривать государственные программы популяризации роли кредитной потребительской кооперации и так далее;

Таким образом, важнейшими направлениями государственного регулирования являются: создание соответствующих социально-экономическим отношениям правовых основ и оказание финансовой поддержки.

Правовое регулирование кредитной потребительской кооперации России осуществляется совокупностью формальных источников, то есть официально определенных форм внешнего выражения содержания права, к которым относят:

1. Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ.
2. Конституцию РФ и федеральные конституционные законы.

3. Федеральные законы РФ, в том числе Гражданский кодекс РФ [7]; Федеральный закон «О кредитной кооперации», Федеральный закон «О сельскохозяйственной кооперации» и иные федеральные законы.

4. Иные нормативные правовые акты, регулирующие отношения с участием кредитных кооперативов: указы Президента РФ; постановления Правительства РФ; нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти.

5. Локальные нормативные правовые акты, включая документы уставного характера.

Источники правового регулирования потребительского кооперативного кредитования можно дифференцировать на источники общего характера, регулирующие общественные отношения в сфере создания и функционирования юридических лиц, и специального характера, отражающие специфику правового статуса кредитных потребительских кооперативов различных видов.

В механизме правового регулирования деятельности кредитных потребительских кооперативов особое место отводится федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление функций по выработке государственной политики, контролю и надзору в сфере кредитной кооперации, принятию нормативных правовых актов, регулирующих деятельность кредитных кооперативов, их союзов (ассоциаций), саморегулируемых организаций и иных объединений кредитных кооперативов.

Таким федеральным органом исполнительной власти, в соответствии с «Положением о Министерстве финансов Российской Федерации» [6], является Министерство финансов Российской Федерации, осуществляющее полномочия по: принятию нормативно-правовых актов, регулирующих деятельность кредитных кооперативов, их союзов (ассоциаций), саморегулируемых организаций и иных объединений кредитных кооперативов; ведению государственного реестра кредитных кооперативов; ведению государственного реестра саморегулируемых организаций кредитных кооперативов; организации взаимодействия с саморегулируемыми организациями кредитных кооперативов и контролю исполнения саморегулируемыми организациями кредитных кооперативов положений законодательства и другие.

Помимо государственного регулирования деятельности кредитных потребительских кооперативов предусмотрено существование института саморегулирования. Его назначение определяется регулированием и контролем деятельности, а также представлением и защитой интересов своих членов, реализуемых посредством объединения кооперативов в саморегулируемые организации кредитных кооперативов.

К компетенции СРО законодательство относит: выработку и установление условий членства в саморегулируемой организации; ведение реестра кредитных кооперативов – членов саморегулируемой организации и

предоставление информации из реестра; осуществление контроля соблюдения своими членами законодательства Российской Федерации о кредитной кооперации, положений уставов, стандартов и правил, разработанных СРО; разработку и установление обязательных для членов СРО правил и стандартов; разработку примерных уставов кредитных кооперативов, примерных форм внутренней нормативной документации и другое.

Законодательная регламентация многоуровневой системы кредитной потребительской кооперации, введение стандартов профессиональной деятельности, организация надлежащего контроля и надзора со стороны СРО и уполномоченных государственных органов направлены на повышение финансовой устойчивости кооперативного кредитования, возобновление интереса населения к подобным формам финансовой поддержки. Но правовое регулирование не ограничивается созданием текстуальных моделей права, таких как федеральные законы «О кредитной кооперации» и «О сельскохозяйственной кооперации», необходимо возникновение на основе юридических фактов конкретных правоотношений.

В рамках кредитной потребительской кооперации это выражается в установлении конкретных юридических связей между субъектами кредитных потребительских отношений, порождающих их права и обязанности. Ведь целью правового регулирования создания и деятельности кредитных потребительских кооперативов различных видов и уровней, союзов (ассоциаций) и иных объединений кредитных потребительских кооперативов является обеспечение реализации субъективных прав и юридических обязанностей участников отношений по потребительскому кредитованию, гарантируемое возможностью применения государственного принуждения.

Легитимация правового акта, обретение им социальной ценности, возможна посредством включения юридической конструкции в идеологию и культуру конкретного общества. Мера достижения правовых целей действующего законодательства о кредитной потребительской кооперации находится в прямой зависимости от социальной обусловленности и качества этого законодательства, уровня правосознания и юридической культуры граждан, соответствия историческим традициям совместного ведения хозяйства.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бирчел Д. Международное кооперативное движение. – Белгород, 1998. – С. 6.
2. Материалы Юбилейного XXXI конгресса МКА в Манчестере. – М., 1995.
3. О кредитной кооперации: федеральный закон Российской Федерации от 18 июля 2009 г. № 190-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации от 20 июля 2009 г. – № 29. – Ст. 3627.

4. О сельскохозяйственной кооперации: федеральный закон Российской Федерации от 08 декабря 1995 г. № 193-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации от 11 декабря 1995 г. – № 50. – Ст. 4870.
5. О кредитных потребительских кооперативах граждан: федеральный закон Российской Федерации от 7 августа 2001 г. № 117-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации от 13 августа 2001 г. – № 33 (часть I). – Ст. 3420.
6. «О Министерстве финансов Российской Федерации»: постановление Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 г. № 329 // Собрание законодательства Российской Федерации от 2 августа 2004 г. – № 31. – Ст. 3258.
7. Часть первая Гражданского кодекса Российской Федерации от 30 ноября 1994 г. № 51 –ФЗ // Собрание законодательства РФ от 5 декабря 1994 г. – № 32. – Ст. 3301.

Управление социально-экономическими системами на основе использования когнитивных технологий

Погонышев В.А.

Брянский государственный аграрный университет

Погонышева Д.А., Горнева Е.А.

Брянский государственный университет имени академика И.Г. Петровского

В настоящее время для российской экономики характерно падение конкурентоспособности, обусловленное, по мнению исследователей, снижением экономической эффективности использования и качества материальных, технических, интеллектуальных, информационных ресурсов [1, с. 51; 3; 4; 5; 7], на фоне становления многомерного и многополярного постиндустриального информационного общества. Характерный для постиндустриального уклада рост объемов информации, обеспечивающей эффективное управление социально-экономическими системами, ее неопределенность, а также многовариантность принимаемых на ее основе решений требуют поиска инновационных форм и методов управления бизнес-процессами на различных уровнях хозяйственной деятельности. Е.И. Кудрявцева, говоря о влиянии информатизации на сферу управленческой деятельности, отмечает: «В поиске источников дополнительной эффективности менеджмент все дальше идет по пути проникновения в сферу виртуальных явлений, а управление виртуальностью становится основной задачей менеджеров, работающих во всех направлениях бизнеса и общественного сектора» [2, с. 62].

Исследователи сходятся во мнении, что в информационном обществе большую значимость по сравнению с материальными ресурсами приобретают информационно-интеллектуальные ресурсы. Так, М.В. Сухарев отмечает, что в современных условиях «все в большей степени вырисовывается значение человеческого знания, как экономического фактора» [8, с. 6]. Причем, двусторонняя связь знания и экономики очевидна: «Не только экономика производит продукт на основе знания, но и развитие знания стимулируется экономикой, становится возможным благодаря артефактам (искусственным вещам), производимым экономикой, и, в конечном счете, знание верифицируется экономикой. То есть, экономика, экономическое действие на основе обобщенного человеческого знания играет фундаментальную эпистемологическую роль, роль связующего звена между знанием и реальностью» [8, с. 6].

Идея развития интеллектуальных ресурсов и интеллектуального потенциала общества нашла отражение и в ряде нормативно-правовых документов (Национальная доктрина образования Российской Федерации до 2025 года, Федеральный закон «Об образовании» и др.), в которых центральными становятся такие дефиниции, как «экономика знаний»,

«гуманистически ориентированное мышление», «инновационно-активный преобразующий интеллект».

Когнитивная экономика актуализирует использование когнитивных технологий в различных сферах жизнедеятельности на всех уровнях хозяйствования: на уровне экономики человека, экономики семьи, экономики организации, экономики страны и мировой экономики в целом. М.В. Сухарев в связи с этим отмечает: «Экономика вся, от начала до конца, оказывается единым когнитивным действием, причем, как знание является средством существования и развития экономики, так и экономика (что менее явно) является средством существования и развития знания» [8, с. 10].

Когнитивные ресурсы, выступающие одним из факторов формирования благоприятного инновационного климата в условиях масштабного кризиса, – это не только совокупность экономических и управленческих знаний, общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций лица, принимающего решения, но и рациональное поведение специалиста в условиях асимметрии информационных потоков, обеспечивающее эффективное управление социально-экономическими системами различного уровня. Наращивание человеческого капитала в сфере науки, образования, технологий и инноваций требует, с одной стороны, трансляции научных и практико-ориентированных разработок в образовательный процесс вуза с целью формирования междисциплинарного и трансдисциплинарного интеллекта для решения как структурированных, так и неструктурированных задач [6, с. 96-97]. С другой стороны, очевидна необходимость повышения восприимчивости населения страны и региона к инновационным продуктам, пробуждения интереса к инновационно-преобразующей деятельности на основе тесного взаимодействия государства, бизнеса, науки и образования [1, с. 51; 3; 5; 7 и др.].

Таким образом, в качестве целевого ориентира образовательной деятельности в учебных заведениях должно выступать формирование «инновационного человека», обладающего навыками проведения системного анализа социально-экономических процессов, опытом критического исследования информационных потоков, профессиональной мобильностью, способностью к постоянному самосовершенствованию, саморазвитию, самоактуализации, предприимчивостью, креативностью, готовностью к самостоятельной профессиональной деятельности, а также конструктивному взаимодействию и командной работе с представителями различных межпрофессиональных бизнес-сообществ.

В работах, посвященных изучению рассматриваемой в настоящей статье проблемы, подчеркивается, что создание новшеств обусловлено трансформацией личности специалиста, связанной с изменением сложившихся установок, отказом от стереотипов в мышлении и поведении, способов реагирования на вызовы, формулированием в деятельности новых целей, преобразованием смысловых установок и связей, видением

существующих проблем с различных позиций: как производителя блага, так и его потребителя, способностью находить множество решений при одних и тех же условиях, поиска непротиворечивых решений в нестандартной ситуации [3; 5; 7]. Кроме того, «в условиях формирования когнитивной экономики существует высокая ценность, уникальность творческой личности специалиста, как самоорганизующегося субъекта, способного к преобразующей инновационно-интеллектуальной деятельности в процессе профессионального становления и развития» [4], а «инвестирование хозяйствующих субъектов в человеческий капитал создает предпосылки самореализации специалистов как субъектов творческой деятельности» [3].

Вместе с тем, профессиональная подготовка кадров в системе бакалавриата не в должной мере отвечает требованиям подготовки интеллектуально-креативных ресурсов организаций. Проведенное исследование показало, что эффективность формирования «инновационного специалиста» в учреждениях профессионального образования значительно повысится, если:

- реализовать в рамках образовательного процесса в учебном заведении прикладные проекты в рамках когнитивного подхода, предполагающие использование поведенческих элементов и нейрокомпьютерных технологий в задачах разработки финансового продукта, для прогнозирования тенденций развития бизнес-процессов организации, выстраивания эффективных стратегий управления деятельностью компании и пр.;
- создать условия, необходимые для овладения студентами комплексом синергетических и когнитивных подходов к управлению бизнес-процессами компании, их анализу, что позволяет во всей полноте раскрыть содержание предстоящей профессиональной деятельности;
- развивать междисциплинарное мышление студентов, формировать у них разносторонний опыт, навыки аналитической, научно-исследовательской деятельности;
- привлекать к образовательному процессу представителей бизнеса, государственных органов, исследовательских и общественных организаций в качестве экспертов и тьюторов, а также потенциальных заказчиков исследовательских работ и работодателей для выпускников образовательной программы [6, с. 98].

Не менее значимым в условиях становления когнитивной экономики становится решение проблемы импортозамещения, обеспечения продовольственной безопасности, обусловленное инновационной деятельностью регионов, обладающих уникальным экономическим потенциалом, включающим природно-ресурсный, трудовой, производственный, научный, организационный, информационный, инновационный компоненты [5].

Одним из эффективных способов модернизации инновационной среды Брянского региона служит системный подход, создающий предпосылки его оптимального развития. Методологической основой исследования

инновационно-ориентированного развития региона выступает системный анализ. С позиции исследователя, регион представляет собой сложную динамическую полиструктурную открытую систему, имеющую большое количество вероятностных взаимосвязанных причинно-следственных связей между компонентами, результат взаимодействия которых не всегда очевиден при принятии решений; в описании, структуризации субъекта как саморегулирующейся системы, обладающей многоконтурными нелинейными обратными связями, всегда присутствует значительная доля экспертных знаний, вызывающих необходимость реализации когнитивных технологий [7].

Конструктивные методы управления эколого-устойчивым инновационно-ориентированным развитием региона опираются на использование информационно-коммуникационных технологий, экономико-математических методов и моделей на основе природосообразного подхода (Н.М. Горбов, Т.М. Горбова), предусматривающих в процессе разработки и реализации решений значительное возрастание роли специалиста как источника формализованных и неформализованных знаний о социально-потребительской, социально-эргономической, социально-технической, социально-предметной, социально-технологической и социально-продукционной системах. При исследовании сложных социально-экономических систем выделяют статический и динамический подходы. При статическом подходе исследователя интересует лишь срез информационной системы в выделенный момент времени, набор зафиксированных во времени показателей, отражающих данное конкретное состояние. Экономическая динамика, в отличие от статики, изучает поведение социально-экономических систем и развитие процессов, протекающих в них. При динамическом подходе исследователя интересует спектр состояний системы в течение определенного периода. Исследование динамики поведения социально-экономических агентов позволяет не только определить перспективы и возможные сценарии развития исследуемого объекта, но также разработать комплекс адаптивных воздействий, выявить возможные резервы и скорректировать политику, реализуемую в реальной социально-экономической системе [1, с. 51].

Центральная процедура системного анализа региональной проблемы состоит в разработке обобщенной модели региона, отражающей иерархические уровни взаимосвязанных и взаимодействующих ключевых компонентов. Эффективная реализация обобщенной модели региона предусматривает разработку комплекса имитационных моделей, содержащих сложные информационные и развитые динамические связи между моделями выделенных уровней.

Использование современной системы имитационного моделирования (AnyLogic, Dynamo и др.) позволяет исследователю системно-динамическую модель региона сформировать на идеографическом уровне. Системы имитационного моделирования имеют развитые средства для проведения

многочисленных сценарных расчетов и дальнейшего анализа результатов имитационного эксперимента.

Эффективность управления деятельностью хозяйствующих субъектов зависит от качества информационного обеспечения, качества технологий, применяемых при разработке и реализации решений.

Таким образом, мы считаем, что:

- восстановление российской экономики на основе ее инновационно-ориентированного развития связано с модернизацией профессиональной подготовки кадровых ресурсов, а формирование конкурентоспособных инновационно-активных специалистов, способных решать непарадигмальные задачи, создавать оригинальные идеи, происходит наиболее эффективно в креативном образовательном пространстве вуза;
- успешное решение актуальных проблем импортозамещения связано с инвестированием организаций в человеческий капитал с целью роста интеллектуально-креативных ресурсов субъектов рыночной экономики региона.

Предложенный в настоящей статье подход может быть использован при разработке рекомендаций по формированию стратегии совершенствования эколого-устойчивой инновационной деятельности Брянского региона, мероприятий по оптимизации структуры регионального инновационного потенциала, в процессе профессиональной подготовки инновационно-активных специалистов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Горбов Н.М., Горбова Т.М., Погоньшева Д.А., Рябых Е.С. Методика формирования профессиональных компетенций в области экономики у студентов профессиональных образовательных учреждений с использованием природосообразных технологий на основе нейрокомпьютерных технологий (динамическая модель организации) / Хроники объединенного фонда электронных ресурсов «Наука и образование». – М., 2014. – Том 1. – № 1 (56). – С. 51.
2. Кудрявцева Е.И. Когнитивная экономика и когнитивный менеджмент: новая концепция управления человеческими ресурсами // Управленческое консультирование. – 2014. – № 4(64). – С. 62-69.
3. Мельников О.Н., Горелов Н.А. Смена образовательных парадигм как условие креативного развития личности обучающегося и формирования профессиональных компетенций / Креативная экономика. – 2013. – № 3 (75).
4. Погоньшев В.А., Погоньшева Д.А., Горнева Е.А. Модернизация содержания информационной подготовки бакалавров на современном этапе развития высшего образования.-Брянск: Вестник БГУ, 2015.-№2.-С.81-87
5. Погоньшев В.А., Погоньшева Д.А., Морозова Е.И. Совершенствование инновационного развития региона на основе использования когнитивных технологий // Креативная экономика. – 2016. – Том 10. – № 2.

6. Погоньшева Д.А., Горнева Е.А. Методы и модели использования технологий «1С» как средства подготовки будущих специалистов к профессиональной деятельности в условиях когнитивной экономики // Новые информационные технологии в образовании: применение технологий «1С» в условиях модернизации экономики и образования: Сборник научных трудов 16-й международной научно-практической конференции (Москва, 2-3 февраля). – М.: ООО «1С-Паблишинг», 2016. – С. 95-98.
7. Погоньшева Д.А. Инновационные процессы в бизнесе и образовании. – Брянск: ООО «Ладомир», 2012.
8. Сухарев М.В. Эволюционное управление социально-экономическими системами: Монография. – Петрозаводск: КарНЦ РАН. – 2008. – 258 с.

Анализ социально-экономических индикаторов уровня жизни населения региона

Рулинская А.Г.

Брянский государственный университет имени академика И.Г. Петровского

Оценивание результата социального и экономического развития региона общепринято проводится через измерение уровня жизни населения – категорию сложную, включающую совокупность показателей (индикаторов), количественно ее определяющих. Соответствующие индикаторы дают возможность измерить результативность государственной политики как в социальной, так и в экономической сферах жизни, представляют инструмент мониторинга степени достижения поставленных целей по повышению уровня жизни населения.

Следует заметить, что материал статьи затрагивает уточнение категорийного аппарата и измерителей уровня жизни исключительно в аспектах: экономическом и расчетно-статистическом. Более широкое толкование уровня жизни исходит из аспектов качества и образа жизни людей, их имущественной обеспеченности, стиля социального поведения. [2, с. 157].

В цикле гуманитарных и социально-экономических наук общепринято использовать понятие уровня жизни населения в трех ключевых измерителях: благосостояния населения, накопления человеческого капитала и степени человеческого развития. Соответственно этому концептуальному подходу, уровень жизни – это не только суммы доходов и потребления на душу населения в среднем (иначе – уровень благосостояния), но и степень имущественного расслоения в обществе, доступность людей к участию в процессах принятия социально значимых решений, определяющих качество жизни [1, с.259].

Отвечающая данной концепции система показателей уровня жизни соответствует мировым стандартам и методике комплексной оценки, разработанной Минэкономразвития РФ и апробированной им в ходе проведенного экономического рейтингования субъектов РФ в 1998-2002 гг. Основной целью которого было получение достоверной информации для определения текущих и долгосрочных задач и перспектив социально-экономической политики, проводимой Правительством РФ и руководящими органами субъектов федерации.

Выработаны и остаются неизменными основные принципы оценки социально-экономического уровня региона:

- комплексность оценки составляющих уровня развития;
- системность оценки через упорядочивание структуры частных характеристик;
- достоверность оценочных показателей;

- адаптация системы применяемых индикаторов к официальной статистической отчетности;
- соответствие применяемой системы индикаторов задачам мониторинга и прогнозирования экономического и социального развития.

Территориальная дифференциация оценки уровня жизни обеспечивается посредством учета географических особенностей страны в следующих индикаторах (коэффициентах):

- уровень покупательной способности (КРАР);
- степень удорожания капитальных затрат (КСАР).

Программная цель социальной политики Российского государства сводится к повышению уровня жизни населения, что и определило на долгосрочную перспективу приоритеты – рост доходов и максимальное стимулирование платежеспособного спроса населения, ликвидация деформации в структуре распределения доходов.

В таблице 1 приведены некоторые из основных социально-экономических индикаторов уровня жизни населения отдельного региона, в посткризисный (с 2008 г.) период.

Таблица 1. – Основные показатели, характеризующие уровень жизни населения Брянской области

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Среднедушевые денежные доходы населения (в месяц), тыс.руб.	10,1	11,5	13,4	15,3	17,5	20,2	22,0
в % к предыдущему году	132,2	113,9	116,3	114,9	113,5	115,4	109,6
Реальные располагаемые денежные доходы населения, в % к предыдущему году	111,2	101,2	106,4	103,8	105,8	105,3	99,1
Численность населения с денежным доходом ниже прожиточного минимума, в % от общей численности населения	15,7	15,2	13,5	12,6	10,5	11,7	12,3
в % к предыдущему году	85,2	96,1	88,2	92,9	82,5	110,0	104,3
Индексы потребительских цен (декабрь к декабрю прошлого года, в %)	115,3	110,6	110,6	105,8	107,5	107,2	113,3
Естественное движение, на 1000 чел. населения (+,-)	-6,8	-5,8	-6,3	-5,2	-4,8	-4,3	-5,0
Миграционный прирост населения, чел. (+,-)	63	17	-2491	-4290	-4708	-5034	-3440

Основными экономическими индикаторами уровня жизни населения являются характеристики ресурсной стороны общественного развития на определенном этапе, экономические возможности удовлетворения потребностей человека. Эти показатели тесно коррелируют с показателями

воспроизводства рабочей силы (населения), поскольку характеризуют его экономическую основу. Более всего эта оценка основана на измерении величины и дифференциации доходов населения посредством расчета показателей, характеризующих уровень экономического развития общества и благосостояние людей.

Основные социально-демографические индикаторы уровня жизни населения тесно коррелируют с показателями развития социальной и экономической сферы и дают представление об изменении численности населения, продолжительности жизни, физического воспроизводства рабочей силы.

Весь постперестроечный период у большинства населения России продолжается падение уровня жизни. За период реформ уровень доходов упал у 60% населения, у 25 – 30% – изменился незначительно и лишь у 15 – 20% возрос, при этом у 3 – 5% - очень значительно [5, с.129]. Очень важным оценочным критерием, и в то же время практической задачей, остается преодоление несправедливости в отношениях распределения доходов. По этому показателю Россия включена международными рейтингами в группу стран с наиболее существенно выраженным неравенством доходов населения [3, с.277].

Во всех регионах, входящих в состав ЦФО, по состоянию на 2013 г. масштабы бедности значительно выросли по сравнению с кризисным 1998 г. По данным официальной статистики РФ, наибольшее превышение уровня бедности по сравнению с докризисным периодом наблюдалось в шести административных субъектах: в Ивановской области на 21,7 процентных пункта (п.п.), во Владимирской на 15,2, в Калужской на 13,7, в Курской на 12,5, в Костромской на 12,2, в Брянской области на 10,6 п.п. Все эти шесть регионов находились в нижней – шестой группе по уровню жизни населения РФ [4, с.157].

Анализ уровня жизни в Брянской области тоже не радует. К примеру, в 2014 г. прожиточный минимум в регионе составлял 5185 руб., для трудоспособного населения 5540 руб., пенсионеров 4172 руб., детей 5285 руб. По России средний прожиточный минимум на этот же период был несколько выше – 6287 руб.

По этим показателям Брянская область занимает практически последнее место в общероссийском рейтинге регионов: ее опережают Смоленская, Калужская, Белгородская, Липецкая и многие другие. По данным 2014 г., 15% населения Брянской области живут за чертой бедности. Для сравнения: в Калужской области 12,2%, в Тульской – 11,8%, в Курской – 11%, в Липецкой – 10,2%.

Показатель социального развития населения также очень низкий, прослеживается тенденция к сокращению численности населения Брянской области: коэффициент смертности – 7,2, тогда как рождаемости – 6,9.

В настоящее время последствия политических санкций вызвали новое усиление неравенства россиян и обострение двух тенденций: обесценивание

рабочей силы и углубление неоправданной дифференциации заработной платы, что приводит к предположению об исчезновении в экономике России заработной платы как экономической категории, и превращении ее в некую социальную выплату работнику, не связанную ни с количеством, ни с качеством результатов труда. [2, с. 157].

Научным и профессиональным сообществом категория уровня жизни признана многогранной и сложной категорией, используемой в качестве индикатора в текущем, итоговом и оперативном анализе.

Текущий и итоговый анализ предполагает анализ ключевых макроэкономических параметров (индикаторов): темпов роста ВВП, индексов промышленности, инвестиций в основной капитал, оборота розничной торговли, строительства, цен, курса национальной валюты, безработицы и др.

Оперативный анализ уровня жизни представляет особый интерес как этап подготовки информационной базы принятия органами государственной власти текущих экономических и политических решений. Для оперативной оценки достаточным является «схематическое» определение уровня жизни населения как отношение уровня доходов к стоимости жизни. При этом уровень доходов измеряется через показатель располагаемых ресурсов, который, кроме текущих доходов, включает и накопленные сбережения. Для простоты вычислений предпочтительнее использовать и более распространенный показатель среднедушевого денежного дохода. Стоимость жизни можно измерить с помощью рационального потребительского бюджета, прожиточного минимума, потребительской корзины (исчисляемых с помощью индексов стоимости жизни). Наиболее оперативно в практических расчетах используется именно величина прожиточного минимума, поскольку рассчитывается регулярно, причем для различных групп населения и регионов страны.

Предпосылки роста уровня жизни населения любого государства создаются соответствующим ресурсообразующим фактором для социальных программ – экономическим ростом [1, с.257]. Соответственно, оценка уровня жизни населения отдельного региона объективно исходит из оценки состояния общеэкономической ситуации в стране.

Российская экономика уже в 2013 году вступила в стагнацию, что проявилось в замедлении экономического роста, падении инвестиций в основной капитал и практически нулевом уровне промышленного производства (в 2013 г. он составил 0,4%, в секторе обрабатывающей промышленности падение на 1,1%). В силу инвестиционного спада в 2014 году закономерным стало дальнейшее замедление экономического роста, которое усилилось введенными санкциями, и переход в 2015 году от стагнации к рецессии.

По официальным оценкам Минэкономразвития России, годовые темпы сокращения реальной заработной платы работников организаций в январе текущего года составили 6,1 процента. И хотя это небольшое сокращение

реальной заработной платы в оценке начиная с декабря 2014 г., и может быть признаком постепенного разворота нисходящего зарплатного тренда, сформировавшегося на протяжении 2015 года, реальные располагаемые доходы продолжили снижение темпами, сопоставимыми с концом прошлого года: в январе сокращение реальных доходов составило 6,3 процента.

Наметившаяся в конце 2015 года умеренная динамика роста потребительских цен продолжилась и в начале 2016 года. За первую половину февраля цены, по данным Росстата, выросли на 0,4%, а еженедельный рост цен по 0,2% сохраняется на январском уровне. Рост потребительских цен, прежде всего, сдерживается упавшим потребительским спросом – так, оборот розничной торговли за 2015 год сократился на 10% (в январе 2016 г. – на 7,3%, г/г). Из-за снизившейся платежеспособности населения и перехода на экономичную модель потребления в условиях спада экономики, влияние девальвации рубля на инфляцию заметно ослабело и на ценах сказывается ограниченно. В частности, рост цен незначительно усилился на импортозависимых рынках – непродовольственные товары и отдельные виды услуг (туристические) – при этом объемы их потребления продолжают снижаться.

Таким образом, социально-экономические индикаторы позволяют оценить эффективность экономической и социальной политики, проводимой органами государственного управления, и используются как оценочный инструмент влияния экономических реформ на уровень жизни населения.

ЛИТЕРАТУРА

1. Абакумова Н.Н. Подовалова Р.Я. Политика доходов и заработной платы. - Новосибирск: НГАЭиУ; М.: ИНФРА-М, 2013. - 224 с.
2. Бобков В.Н. Аналитический доклад по результатам мониторинга / Бобков В.Н., Литвинов В.А., Гулюгина А.А. // Мониторинг доходов и уровня жизни населения. - 2012. - №3. - С. 5-16.
3. Гнездовский Ю.И., Поварич И.П. Проблемы организации оплаты труда в современных условиях. - Кемерово: Кузбассвуиздат, 2013. - 124 с.
4. Мониторинг «О текущей ситуации в экономике Российской Федерации за январь 2016 года» //Официальный сайт Минэкономразвития:
<http://economy.gov.ru/minec/activity/sections/macro/monitoring/monitoring2016month1>
5. Основные показатели доходов и уровня жизни населения по федеральным округам Российской / Бобков В.Н., Литвинов В.А., Гулюгина А.А., Зубрилин Ю.В., Александрова В.П. // Мониторинг доходов и уровня жизни населения. - 2014. - №3. - С. 26-48.
6. Статистический ежегодник «Брянская область 2013». - 2014, Брянск.

Формы, пути и методы повышения эффективности управления развитием человеческого капитала в органах государственной власти.

Тельшева О.А.

Брянский государственный университет имени академика И.Г. Петровского

Вопреки общественному мнению, о том, что процесс реализации совершенствования системы управления человеческим капиталом является собой обычную, рутинную, деятельность по выполнению принятого долгосрочного плана. Это - ошибка, которая приводит к соответствующим ошибочным действиям на практике.

Причина же ошибок заключается в том, что на самом деле обычный процесс выполнения долгосрочного плана и процесс реализации стратегии различаются существенным образом.

Современный процесс совершенствования стратегии по своей сути является чем-то оригинальным, требующим внесения какого-то новшества, так как система координации и управления человеческим капиталом организации представляет собой сложную иерархичную систему функциональных взаимосвязей и взаимозависимостей.

При этом существует только один критерий правильности для любых стратегических изменений - это успех организации и конечная эффективность его достижения.

Современный процесс реализации стратегии с самого первого этапа своего осуществления - это не просто начало выполнения уже принятой стратегии, но и старт процесса создания следующей, т.е. будущей, стратегии организации.

Стратегия является основным элементом, инструментом стратегического управления организацией. Термин «стратегическое управление» был введен в 60-70-х гг. XX в. Для того, чтобы отличить текущее управление, осуществляемое на уровне хозяйственных подразделений, от управления на высшем уровне руководства. В процессе своего развития управление как практическая деятельность в 1980-х гг. вступило в новый этап, отличительной особенностью которого является смещение внимания высшего руководства в сторону внешнего окружения, что позволяет своевременно и адекватно реагировать на происходящие в нем изменения и обеспечивать организации преимущества перед конкурентами^[1].

Необходимость стратегического управления в российских условиях объясняется следующими причинами. Во-первых, за последние десять лет радикально изменилась среда, в которой действуют организации. Неустойчивое экономическое положение многих организаций связано с отсутствием у большинства руководителей глубоких экономических знаний, управленческих навыков и опыта работы в условиях конкуренции,

^[1] Огарков А.А. Управление организацией: Учебник. - М.: Эксмо, 2006. - 245 с.

необходимостью приспособления организаций к постоянно изменяющимся условиям внешней среды.

Во-вторых, уход от централизованного планирования деятельности организаций, приватизация и весь ход экономических преобразований в России требуют от руководителей умения предвидеть, формулировать свою стратегию, определять свои достоинства и конкурентные преимущества, предотвращать стратегические угрозы и опасности, т.е. использовать все инструменты стратегического управления.

В-третьих, применение идей и принципов стратегического менеджмента, проведение изменений в системе управления актуальны не только для крупных компаний, с которыми было связано появление стратегического управления, но и для средних и даже малых по размеру предприятий. Это объясняется тем, что знание стратегии своего развития, умение реагировать на изменение ситуации, активно приводить в жизнь разработанную политику, создать команду единомышленников.

Стратегия управления персоналом - это планы, направления действий, последовательность принимаемых решений и методы, позволяющие дать оценку, провести анализ и разработать эффективную систему воздействия на персонал для реализации стратегии развития организации.

Стратегия управления персоналом вырабатывается с учетом, как интересов руководства организации, так и интересов ее персонала. Ее суть заключается в следующем:

- определение целей управления персоналом, т.е. при принятии решений в сфере управления персоналом должны быть учтены как экономические аспекты (принятая стратегия управления персоналом), так и потребности и интересы работников (достойная оплата труда, удовлетворительные условия труда, возможности развития и реализации способностей работников и др.);
- формирование идеологии и принципов кадровой работы, т.е. идеология кадровой работы должна быть отражена в виде документа и реализоваться в повседневной работе всеми руководителями структурных подразделений организации начиная с руководителя организации. Этот документ должен представлять собой набор этических, не подлежащих нарушению норм в работе с кадрами организации. По мере развития организации и изменения внешних условий кадровой работы организации он может уточняться;
- определение условий для обеспечения баланса между экономической и социальной эффективностью использования трудовых ресурсов в организации. Обеспечение экономической эффективности в области управления персоналом означает оптимальное использование персонала для достижения целей предпринимательской деятельности организации (например, увеличение объемов производства) при ограниченности соответствующих организации трудовых ресурсов. Социальная эффективность обеспечивается реализацией системы мер, направленных на удовлетворение социально-экономических ожиданий, потребностей и интересов работников организации.

Создание и функционирование системы управления персоналом, обеспечивающей эффективное и гибкое управление человеческим ресурсом организации на основе реализации современных научных подходов к управлению этим видом ресурса;

- достижение глубокого осознания руководителями всех уровней решающей роли персонала в обеспечении процветания организации, понимание социальной сущности и социальной ответственности действий по управлению человеческим ресурсом;

- реализация социальной направленности управления персоналом организации на основе учета влияния внешних социальных факторов, удовлетворения социальных потребностей сотрудников на уровне, обеспечивающем их реальный социальный статус, ориентация на их жизненный цикл;

- формирование единой организационной культуры организации, разделяемой персоналом и обеспечивающей коллективный подход к реализации стоящих перед организацией задач, как в масштабах организации, так и в масштабах ее отдельных структурных подразделений;

- достижение высокой эффективности средств, направляемых организацией на развитие персонала как ресурса. Сокращение издержек, обусловленных неэффективным использованием имеющегося кадрового потенциала и избыточными трудовыми ресурсами организации;

- постепенное изменение содержательных приоритетов в управлении персоналом: от простого оперативного разрешения проблем к определению будущих потребностей людей и развитию их потенциала. Это так называемое упреждающее управление, опирающееся на новаторское лидерство и интеграцию функций управления персоналом.

Основными направлениями кадровой политики организации, выработанными на основе стратегии управления персоналом, являются:

- проведение маркетинговой деятельности в области персонала;

- планирование потребности организации в персонале;

- прогнозирование создания новых рабочих мест с учетом внедрения новых технологий;

- организация привлечения, отбора, оценки и аттестации кадров, профориентация и трудовая адаптация персонала;

- подбор и расстановка кадров;

- разработка систем стимулирования и мотивационных механизмов повышения заинтересованности и удовлетворенности трудом, оплаты труда;

- рационализация затрат на персонал организации;

- разработка программ развития персонала в целях решения не только сегодняшних, но и будущих задач организации на основе совершенствования систем обучения, служебного продвижения работников и подготовки резерва для выдвижения на руководящие должности;

- организация труда и рабочих мест;

- разработка программ занятости и социальных программ;

- эффективное распределение и использование занятых в организации работников, оптимизация их численности;
- управление нововведениями в кадровой работе;
- обеспечение безопасности и охраны здоровья персонала;
- анализ причин высвобождения персонала и выбор наиболее рациональных его вариантов;
- обеспечение высокого уровня качества труда, трудовой жизни и результатов труда;
- разработка проектов совершенствования управления персоналом организации и оценка социальной и экономической эффективности^[1].

Реализация такой кадровой политики предполагает перестройку работы службы управления персоналом организации. Главной целью службы управления персоналом является обеспечение организации кадрами, их эффективное использование, профессиональное и социальное развитие, причем кадрами, способными эффективно решать задачи организации в рыночных условиях.

Стратегия управления персоналом зависит от стратегии кадровой политики. Более того, стратегия кадровой политики определяет стратегию управления персоналом организации.

При разработке и реализации стратегии управления персоналом организации в последнее время стали использовать технологии управления компетенциями.

Управление компетенциями представляет собой процесс сравнения потребности организации в кадрах с наличными трудовыми ресурсами и выбор форм воздействия для приведения их в соответствие с требованиями производства.

В данном случае под потребностью организации понимается необходимый количественный и качественный состав персонала, определяемый в соответствии со стратегией ее развития. Под ресурсами подразумеваются работники организации с достигнутыми уровнями компетенции, желаниями, мотивацией, устремлениями. Результатом сравнения потребностей и ресурсов становятся управленческие решения о ротации, продвижении, найме, развитии персонала.

Технология управления компетенциями интегрирует технологии управления по целям, определения требований производства и предусматривает приведение персонала организации в соответствие этим требованиям.

Для того, чтобы разработать технологию управления компетенциями, необходимо дать определение таким категориям как компетенция и компетентность.

Компетёнция (от лат. *competere* — соответствовать, подходить) — способность применять знания, умения, успешно действовать на основе

^[1] Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова. Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. СПб.: Наука. 1999

практического опыта при решении задач общего рода, также в определенной широкой области^[1]. Частные употребления термина:

Профессиональная компетенция — способность успешно действовать на основе практического опыта, умения и знаний при решении профессиональных задач;

Компетенция (управление персоналом) — это личностная способность специалиста (сотрудника) решать определенный класс профессиональных задач. В управлении персоналом чаще под компетенцией понимают формально описанные требования к личностным, профессиональным и др. качествам кандидата на поступление, сотрудника, или к группе сотрудников компании;

Область компетенций — совокупность знаний и навыков человека или организации, которые они выполняют на высоком, конкурентном уровне.

Таким образом, компетенции - это характеристики персонала, необходимые для успешной деятельности: совокупность знаний, навыков, способностей, прилагаемых усилий и стереотипов поведения.

Совокупность знаний предусматривает обладание информацией, требуемой для выполнения работы. Знания определяют интеллектуальный потенциал человека.

Навыки - это владение средствами и методами выполнения определенных задач. Навыки проявляются в широком диапазоне: от физической силы и сноровки до специализированного обучения. Общим для навыков является их конкретность.

Способности обусловлены врожденной предрасположенностью выполнять определенный вид деятельности. Способность можно также рассматривать как приблизительный синоним одаренности.

Прилагаемые усилия связаны с сознательным приложением в определенном направлении ментальных и физических ресурсов. Усилия составляют ядро рабочей этики. Любому человеку можно простить нехватку таланта или средние способности, но никогда нельзя простить недостаточные усилия. Без усилий человек напоминает вагоны без локомотива, которые так же полны «способностей», однако безжизненно стоят на рельсах.

Стереотипы поведения - это видимые формы действий, предпринимаемых для выполнения определенных работ. Поведение включает в себя наследованные и приобретенные реакции на ситуации, и ситуационные раздражители^[2]. В нашем поведении проявляются наши ценности, этика, убеждения и реакция на окружающий мир. Когда человек демонстрирует уверенность в себе, формирует из коллег команду или проявляет склонность к действиям, его поведение соответствует требованиям организации.

Компетенции можно охарактеризовать через уровни их выраженности.

^[1] Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента. - М.: ЮНИТИ, 2004. - 280 с.

^[2] Управление персоналом. Учебник. / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.П. Еремина. - М.: Центр Кадровых технологий, 2006. - 343 с.

Компетенция имеет понятное для сотрудников организации детализированное описание, что существенно облегчает возможность ее диагностики.

Вот, например, как описывается компетенция «Гибкость», присущая работнику:

- быстро адаптируется к работе в разнообразных ситуациях, с разными людьми и группами;
- меняет свои подходы к работе в соответствии с переменами внутри и вне организации;
- понимает и ценит достоинства нескольких подходов к решению вопроса;
- даже после выбора оптимального плана стремится сохранить возможность возвращения к альтернативным решениям;
- сохраняет способность к продуктивному труду даже в тех случаях, когда надежды на первоначально избранный путь не оправдались.

Компетентность — наличие знаний и опыта, необходимых для эффективной деятельности в заданной предметной области.

Компетентность (лат. *competens* — подходящий, соответствующий, надлежащий, способный, знающий) — качество человека, обладающего всесторонними знаниями в какой-либо области и мнение которого поэтому является веским, авторитетным;

Компетентность — способность к осуществлению реального, жизненного действия и квалификационная характеристика индивида, взятая в момент его включения в деятельность; поскольку у любого действия существуют два аспекта — ресурсный и продуктивный, то именно развитие компетентности определяет превращение ресурса в продукт;

Компетентность — потенциальная готовность решать задачи со знанием дела; включает в себя содержательный (знание) и процессуальный (умение) компоненты и предполагает знание существа проблемы и умение её решать; постоянное обновление знаний, владение новой информацией для успешного применения этих знаний в конкретных условиях, то есть обладание оперативным и мобильным знанием;

Компетентность — это обладание определённой компетенцией, то есть знаниями и опытом собственной деятельности, позволяющими выносить объективные суждения и принимать точные решения^[1].

Компетентность в социологии — способность социальных факторов, освоив подразумеваемое знание, стать полноценными и квалифицированными участниками социального взаимодействия. Применяется в этнометодологии.

Стратегическое управление можно рассматривать как динамическую совокупность пяти взаимосвязанных управленческих процессов. Эти процессы логически вытекают (или следуют) один из другого. Однако существует устойчивая обратная связь и, соответственно обратное влияние

^[1] Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента. - М.: ЮНИТИ, 2004. - 280 с.

каждого процесса на остальные и на всю их совокупность. Это является важной особенностью системы стратегического управления.

Одна из наиболее интересных и известных попыток использования теории человеческого капитала на корпоративном уровне - концепция “Анализ человеческих ресурсов” - АЧР (Human Resources Accounting), предложенная Эриком Флэмхольцем еще в начале 60-х годов^[1].

Возникновение АЧР связано с появлением интереса к персоналу как к важному ресурсу организации, в использовании которого скрыты значительные резервы. Любой ресурс характеризуется экономической эффективностью его использования. Поэтому необходимо было разработать инструменты, позволяющие менеджерам эффективнее использовать свой персонал, оценить эту эффективность и привести ее к общей для других видов ресурсов денежной оценке. Существовавшая тогда и существующая сейчас система учета не позволяет рассматривать персонал как объект для инвестиций.

В своих первых работах Э. Флэмхольц указал три основные задачи АЧР:

- предоставить информацию, необходимую для принятия решений в области управления персоналом как для менеджеров по персоналу, так и для высшего руководства;
- обеспечить менеджеров методами численного измерения стоимости человеческих ресурсов, необходимых для принятия конкретных решений;
- мотивировать руководителей думать о людях не как о затратах, которые следует минимизировать, а скорее, как об активах, которые следует оптимизировать.

Итак, можно сказать, что АЧР - это процесс выявления, измерения и предоставления информации о человеческих ресурсах лицам, принимающим решения в организации. Если рассматривать деятельность по управлению персоналом как набор некоторых функций, то возможности АЧР в рамках отдельных функций можно представить следующим образом.

При отборе персонала АЧР позволит улучшить процесс планирования потребности в персонале, планирования бюджета приобретения человеческих ресурсов и, предоставив систему оценки экономической ценности кандидатов, позволит менеджеру, проводящему отбор, выбрать того из них, кто способен принести компании большую пользу.

АЧР может облегчить принятие решений, связанных с распределением ресурсов на развитие персонала, помогая составить бюджет программ подготовки работников и определить ожидаемый уровень отдачи от инвестиций в подготовку (можно сказать, что сейчас инвестиции в обучение основаны лишь на вере в их полезность).

АЧР может помочь руководителю в выборе кадровой политики, т.е. оценить плюсы и минусы набора специалистов извне и продвижения своих

^[1] <http://www.jobgrade.ru/modules/Articles/article.php?storyid=338>

работников изнутри организации. Решение будет аналогично решению «сделать-или-купить» в производственной сфере.

Расстановка персонала - процесс распределения между людьми различных организационных ролей и задач. В идеале при расстановке персонала необходимо учитывать три переменные: производительность (назначение наиболее квалифицированного для данной работы человека), развитие (дать возможность другим работникам развить свои навыки, осваивая новые обязанности) и индивидуальное удовлетворение самих работников. АЧР мог бы помочь определить значения этих трех факторов и привести их к общему знаменателю - денежной форме. Далее методы линейного программирования без труда позволят оптимизировать их значения, облегчив, таким образом, принятие решений о расстановке кадров^[1].

Проблема удержания персонала в организации непосредственно связана с проблемой сохранения и увеличения ее человеческого капитала. Уход ценных людей снижает человеческие активы организации. Ведь вместе с работниками уходят и сделанные в них инвестиции в виде расходов на их поиск, привлечение, обучение и т.д. Система мониторинга уровня человеческого капитала, созданная с помощью инструментов АЧР, могла бы помочь сделать эффективным управление человеческими ресурсами организации. Но проблема сохранения человеческого капитала связана не только с потерями инвестиций в результате текучести, но и с сохранением и повышением профессиональной квалификации сотрудников.

На практике уровень сохранности человеческих ресурсов оценивают через уровень текучести персонала. Однако этот показатель имеет значительные недостатки:

- текучесть отражает случившиеся события, на которые руководство уже не может повлиять. Поэтому она не может использоваться для ранней диагностики проблемы;
- уровень текучести не отражает экономический эффект от потери ценных работников, который должен быть выражен в денежной форме.

АЧР может обеспечить раннюю диагностику проблем, связанных с текучестью, измеряя определенные индикаторы состояния персонала в организации так, чтобы менеджеры имели возможность оценить тенденцию и принять решения прежде, чем люди начнут покидать организацию.

Системы оценки и вознаграждения - процесс оценки персонала является, по сути, суррогатным способом измерения индивидуального вклада (опросники, ранжирование и т.п.) каждого работника в общий результат работы всей организации, т.е. ценности или стоимости работника для организации. АЧР должен обеспечить менеджера точными данными об индивидуальной ценности, выраженными в денежных единицах, а также повлиять и на политику вознаграждения, так как часто пытаются связать заработную плату и личный вклад каждого работника.

^[1] http://www.forexite.com/forex_news_analysis/public/25.04.2002_12-31.html

Использование персонала - процесс использования труда работников для достижения целей организации. АЧР мог бы создать общую систему координат для оценки эффективности всех аспектов работы с персоналом: оптимизация стоимости человеческих активов организации. Критерием подобной оценки различных направлений деятельности менеджеров по персоналу, таких, как отбор, расстановка, развитие, оценка и т.д., может быть измеряемый рост стоимости человеческих ресурсов организации.

Пока все перечисленное выше можно рассматривать как своеобразный манифест, программу исследований. По одним направлениям достигнут определенный успех, по другим - это еще предстоит сделать. Рассмотрим некоторые из конкретных инструментов, разработанных в рамках АЧР.

Один из самых распространенных подходов (в основном из-за его простоты) к измерению стоимости человеческих ресурсов (ЧР) - анализ издержек. Здесь и далее под понятием стоимости ЧР будем понимать не только цену их приобретения (существуют и такие трактовки), но более - их ценность для организации или способность приносить будущую выгоду. Существует множество концепций издержек в разных разделах экономической науки, но в общем издержки можно определить как то, чем необходимо пожертвовать ради обладания какими-либо ресурсами или выгодой. Любые издержки могут включать затратную составляющую (потребленная часть издержек) и активную (то, что способно принести будущую пользу - доход). При анализе человеческих ресурсов обычно используются понятия первоначальных и восстановительных издержек.

Первоначальные издержки персонала включают затраты на поиск, приобретение и предварительное обучение работников. Это понятие аналогично понятию первоначальных издержек физического капитала, например, завода или конвейерной линии. Важно отметить, что их состав зависит от конкретного случая, целей, для которых они рассчитываются, и, наконец, доступности данных.

В управлении человеческий компонент - самый обременительный из всех активов. Почти безграничное разнообразие и непредсказуемость людей делают их невероятно сложными для оценивания, гораздо сложнее, чем любой электромеханический узел, поступающий с предписанными практическими спецификациями. Тем не менее люди - единственный элемент, обладающий способностью производить стоимость. Все остальные переменные - деньги и их «родственник» кредит, сырье, заводы, оборудование и энергия - могут предложить лишь инертные потенциалы. По своей природе они ничего не прибавляют и не могут добавить, пока человек, будь это рабочий самой низкой квалификации, искуснейший профессионал или руководитель высшего звена, не использует этот потенциал, заставив его работать.

Организация, создающая максимально комфортные условия труда, будет успешно развиваться, сохранять самых производительных сотрудников и обладать самыми преданными клиентами.

Одна из основных движущих сил в выполнении работы - знание. Знание о том, насколько мы преуспели, непосредственно связано с удовлетворением от выполненной работы.

Во время экономических преобразований в России потерялось в цене понимание важности знания, опыт и навыки, приобретенные людьми в системе российского образования и в процессе хозяйственной деятельности в российской же системе хозяйствования. Рынок труда с каждым годом предъявляет новые требования к качеству рабочей силы.

На настоящее время в развитие человеческого капитала и основ его управления россияне по различным видам источников инвестируются определенные средства - государством, работодателями и домашними хозяйствами. Самой известной формой таких инвестиций является образование.

Формальное образование, прежде всего - высшее, является главной формой инвестиций в человеческий капитал. Причем реальный размер этого капитала определяется не столько наличием соответствующего диплома, сколько приобретенными знаниями, умениями, навыками и социальными связями.

Гэри Беккер первоначально занимался именно изучением экономической эффективности высшего образования. Согласно его концепции, заработную плату работника с определенным уровнем подготовки можно представить как состоящую из двух основных частей. Первая - это то, что он получал бы, имея «нулевой» уровень образования. Вторая - это доход на «образовательные инвестиции», которые складываются из прямых затрат на обучение и «упущенных заработков», т.е. доходов, не полученных учащимся за время учебы. Например, определив отдачу от вложений в учебу как отношение доходов к издержкам, Беккер получил среднюю для США цифру в 12 - 14% годовой прибыли^[1].

Получается, что реальная ценность обучения для его будущего и настоящего носителя и в целом для общества проявляется в том, что работник с более высоким уровнем образования имеет более высокие доходы.

Организация процесса подбора человеческого капитала должна полностью соответствовать целям, а так же соответствовать существующему законодательству о труде, учитывать сроки и параметры, а так же учитывать бюджет и ответственность при приеме на работу.

В зависимости от размера предприятия заниматься организацией процедур подбора человеческого капитала может заниматься директор, кадровая служба, или руководитель структурного подразделения.

Если в предприятии отсутствуют специалисты, по грамотному отбору кадров, то следует руководствоваться следующими правилами организации найма:

^[1] Беккер Г. Человеческий капитал. Воздействие на заработки инвестиций в человеческий капитал / Г.Беккер // США : Экономика, политика, идеология. – 1993.

1. Знание требований, предъявляемых заказчиком, общие особенности предприятия, его организационно структуры, культуры.
2. Знание особенностей и требований, предъявляемых к вакантной должности.

Главное требование к организации отбора найма состоит в том, чтобы лица, занимающиеся этими процедурами, имели точную и достаточную информацию о наличии вакантных мест. Такая информация должна систематизировать представления оценщиков о характеристиках требуемого труда на предприятие, а так же требования, предъявляемые к работникам, а так же их психологические и умственные особенности.

Однако на сегодняшний день информационная часть затрудняется за счет ряда факторов. Например, слабые функциональные взаимосвязи между структурными подразделениями. В зарубежной практике предоставлением информации о нанимаемом персонале занимаются финансовые отделы. Исходя из полезности, которую будет приносить каждая нанимаемая единица по отношению к затратам, которые будут на нее тратиться, включая зарплату, программы обучения и прочее.

В отечественной практике наймом занимается отдел кадров, а организацией операций по расчету отдел труда и зарплаты, который чаще всего не входит в кадровую службу.

Именно поэтому любая организация найма на предприятии начинается с полного отчета о проведении работ на предприятии, которые привязаны непосредственно к должности, на которую нанимается работник.

ЛИТЕРАТУРА

1. Беккер Г. Человеческий капитал. Воздействие на заработки инвестиций в человеческий капитал / Г.Беккер // США : Экономика, политика, идеология. – 1993.
2. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова. Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. СПб.: Наука. 1999
3. Огарков А.А. Управление организацией: Учебник. - М.: Эксмо, 2006. - 245 с.
4. Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента. - М.: ЮНИТИ, 2004. - 280 с.
5. Управление персоналом. Учебник. / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.П. Еремина. - М.: Центр Кадровых технологий, 2006. - 343 с.
6. <http://www.jobgrade.ru/modules/Articles/article.php?storyid=338>
7. http://www.forexite.com/forex_news_analysis/public/25.04.2002_12-31.html

Компетентностная модель сопровождения формирования кадрового резерва в Департаменте образования и науки Брянской области

Тельшева О.А.

Брянский государственный университет имени академика И.Г. Петровского

Совершенствование знаний и навыков, черт характера и моделей поведения, необходимых для выполнения определенного уровня заданий с максимальным качеством и эффективностью – это и есть процесс развития компетенций государственного служащего. Возникает потребность в выработке системы развития компетенций как основы повышения эффективности государственного служащего.

В данном подходе можно выделить 17 критических компетенций, объединенных в четыре кластера:

- персональная эффективность;
- мышление и поиск решений;
- нацеленность на результат;
- групповое и межличностное взаимодействие. Рассмотрим каждый кластер по отдельности.

Кластер «Персональная эффективность» включает в себя 5 компетенций: Уверенность в себе, Успешность/Энергичность.

Инициативность, Командная работа и Коммуникабельность.

Уверенность в себе. Уверенность в себе может быть описана как вера в собственную способность управлять ситуацией и справляться с возникающими в ходе работы трудностями. Уверенность в себе проявляется в том, что руководитель не боится брать ответственность на себя, проявляет инициативу, готов возглавлять работу по проблемным направлениям. В межличностном взаимодействии уверенность характеризуется сочетанием таких качеств, как хладнокровие и напористость, умение слушать и слышать различные точки зрения и умение отстаивать даже непопулярные позиции, способность сменить свою точку зрения в свете новой информации и принять окончательное решение, умение эффективно разрешать возникающие конфликты. Сотрудник с данной компетенцией также приветствует активную обратную связь по своим действиям.

Развитие компетенции «Уверенность в себе». Каждый сотрудник имеет индивидуальную «зону уверенности» - набор заданий и ситуаций, в процессе решения которых он уверен в своих силах. Уверенность в себе развивается, когда сотрудник расширяет «зону уверенности», берясь за более сложные задания, которые, однако, не являются излишне пугающими, маловыполнимыми для конкретного человека. Обычно выделяется несколько вариантов развития навыка в повседневной работе государственного служащего:

- включение служащего в проектные группы в качестве лидера или ключевого члена;

- работа с более опытными коллегами;
- временное замещение вышестоящей должности;
- представление заранее оговоренной позиции на совещании;
- представление структурного подразделения на внешних мероприятиях;
- руководство исследованиями;
- написание отчетов;
- составление презентаций;
- функциональная ротация на регулярной основе.

При этом развитие данного навыка предполагает абсолютную добровольность персонала: сотрудник должен сам стремиться взять на себя решение сложной задачи. Если этого не происходит, тогда, скорее всего, данное задание кажется ему излишне сложным и мало выполнимым.

Успешность/энергичность. Данная компетенция может быть описана как желание и способность достигать целей с максимальной самоотдачей, выполнять и перевыполнять показатели эффективности. Сотрудники с данной компетенцией обязательно стараются взять решение проблемы под личную ответственность, выкладываются на 100%, нацелены на полное решение проблемы.

Инициативность. Инициативность характеризуется желанием сотрудника брать на себя дополнительную ответственность, делать больше, чем того требует задание. Сотрудники с такой компетенцией стараются предвосхитить появление проблемы и устранить возможные источники ее появления.

Развитие компетенции «Успешности/энергичности» и компетенции «Инициативности». Развитие двух взаимосвязанных компетенций очень сильно зависит от способности вышестоящего руководства правильно построить работу над решением проблемы. Для максимального развития компетенций в процессе работы над проблемой должны быть выполнены следующие условия:

- постановка понятных индивидуальных и коллективных целей;
- эффективная командная работа;
- правильный подбор рабочей группы, достаточность ресурсов и информации;
- наличие здоровой конкуренции;
- возможность идентифицируемого личного вклада;
- оцениваемость личного вклада;
- сочетание индивидуального контроля, ответственности и возможности выбора.

Командная работа. Команда – группа людей, совместно работающая над достижением определенной цели. Работа эффективной команды построена на принципах кооперативности, взаимной поддержки, разделении полномочий, дифференциации уровней ответственности.

Развитие компетенции «Командная работа». Эффективное лидерство при работе в команде заключается в постановке понятных целей, правильной

мотивации участников команды, делегировании ответственности и налаживании системы коммуникации между участниками. В свою очередь, участник команды должен быть лояльным группе, поддерживать общепринятые решения, не стараться занимать доминирующее положение или работать индивидуально. Он должен понимать и принимать необходимость делиться информацией и возникающими идеями, так как доработка идей в процессе группового обсуждения обычно повышает эффективность исходящих предложений.

Таким образом, идеальный дизайн групповой работы для повышения компетенции должен включать:

- ясность групповых целей;
- понимание роли каждого члена группы;
- доброжелательный микроклимат в команде;
- эффективный процесс принятия решений;
- поиск и донесение информации до участников группы;
- открытость идеям;
- кооперация участников;
- наличие развивающих профессионализм заданий;
- управление внутригрупповыми конфликтами.

Различные обучающие занятия по работе в группе должны объяснять идею групповой динамики и делиться механизмами эффективного группового поведения. При этом данная компетенция не может развиваться без практического опыта. Поэтому на первых порах для сотрудника, развивающего командную работу, необходима обратная связь от руководителя и других членов группы. Обучающие же занятия могут быть эффективны на более поздней стадии развития компетенции.

Коммуникабельность. Работающие механизмы коммуникации – один из важнейших источников эффективности организации. Под коммуникацией обычно понимается обмен информацией и идеями между сотрудниками организации, результатом которого является общее понимание внутренней и внешней среды, в которой функционирует организация.

Развитие компетенции «Коммуникабельность». Непосредственный руководитель может играть ключевую роль в развитии коммуникабельности у сотрудника. Он может указывать сотруднику на лучшие примеры проявления данной компетенции, давать советы в специфических ситуациях, возможно, контролировать выполнение практических заданий, направленных на развитие коммуникабельности и давать по их выполнению обратную связь. Примерами таких заданий могут быть участие во встрече, подготовка и выступление с презентацией, консультация граждан, проведение телефонных переговоров. По мнению исследователей, развитие коммуникабельности непосредственно в процесс работы наиболее эффективно, но только при условии хорошо развитой компетенции коммуникабельности у руководителя.

Наконец, для развития коммуникабельности могут проводиться краткосрочные обучающие программы. Однако знания и практические

навыки, полученные в процессе обучения, в обязательном порядке должны быть в дальнейшем адаптированы под конкретные рабочие условия непосредственным руководителем обучающегося. Выделяют следующие аспекты изучения:

- ясная передача информации;
- управление тоном речи и язык жестов;
- использование специализированных терминов (профессионального жаргона) в различных ситуациях;
- умение слушать и слышать;
- умение задавать вопросы;
- стиль делового письма;
- высказывание непопулярной точки зрения;
- управление негативными эмоциями в процессе коммуникации;
- умение давать обратную связь.

Следующий кластер «Групповое и межличностное взаимодействие» включает в себя 5 компетенций: Влиятельность, Предоставление услуг, Управление подчиненными, Лидерство и Взаимопонимание.

Влиятельность. Под влиятельностью понимается способность развивать и поддерживать сеть неформальных контактов с коллегами, которые могут использоваться для достижения поставленных в организации целей. Сотрудник с развитой влиятельностью умеет успешно налаживать контакты, эффективно использует сеть для поиска или передачи необходимой информации.

Сеть неформальных контактов может поддерживаться и развиваться несколькими способами, такими как:

- регулярные встречи по рабочим вопросам;
- неформальное общение в перерывах и после встреч, конференций и т.д.;
- обмен контактами;
- регулярное общение по электронной почте, телефонные переговоры, личные встречи вне рабочего времени.

Навыки убеждения, которые являются составной частью данной компетенции, незаменимы в процессе коммуникации. Они позволяют сгладить противоречия в группе, ускорить принятие правильного решения. Ключевой фактор успеха влияния в процессе принятия решений – добиться того, чтобы утверждаемый вариант действий был приемлем для всех членов рабочей группы. Для этого необходимо уважительно относиться к точкам зрения всех членов группы, уметь слушать и аргументировано обсуждать достоинства и недостатки каждого из предложенных вариантов.

Развитие компетенции «Влиятельность». Развитие компетенции «Влиятельность» включает в себя совершенствование навыков как по созданию и расширению сети неформальных контактов, так и по развитию навыков убеждения. Для развития первой составляющей компетенции наставник обучаемого (обычно это – непосредственный руководитель) должен:

- представлять сотрудника контактными лицам государственных органов и организаций, с которыми сотрудничает данное структурное подразделение;
- назначать сотрудника официальным контактным лицом структурного подразделения;
- вовлекать обучаемого в деятельность различных рабочих групп, проектных команд, приглашать на собрания, конференции;
- давать сотруднику задания, требующие развития и активного использования неформальных контактов.

Развитие навыков убеждения обычно происходит путем проведения деловых игр, где сотрудник в заранее смоделированной ситуации ведет переговоры, разрешает конфликтные ситуации в рабочей группе.

Предоставление услуг. Данная компетенция заключается в эффективном предоставлении высококачественных услуг гражданам. Акцент в совершенствовании компетенции ставится на развитии у сотрудников понимания того, что любая предоставляемая государственным органом услуга должна быть выполнена максимально качественно и без нарушения прав граждан.

Развитие компетенции «Предоставление услуг». Развитие компетенции не ограничивается только совершенствованием механизма предоставления услуги. Так, государственный служащий может быть полностью компетентными в вопросах оказания услуги, придерживаться внутренних регламентов, однако качество услуги будет не на высшем уровне из-за низкой стрессоустойчивости сотрудника. Поэтому для сотрудников, которые активно взаимодействуют с получателями услуг, критично умение работать в условиях стресса и со сложными клиентами. Для развития таких навыков обычно используются психологические тренинги, которые сочетаются с программой самоподготовки и участием в деловых играх.

Целью работы над данной компетенцией должно быть приобретение или улучшение следующих навыков:

- внимание к получателям услуг;
- умение задавать правильные вопросы при необходимости получения информации;
- умение слушать, сопереживать, адекватно реагировать в процессе взаимодействия с гражданами;
- умение передавать верную и точную информацию получателям услуг;
- использование правильного тона голоса, исключение из речи профессионального жаргона и эмоционально окрашенных выражений;
- умение быть гибким, использовать индивидуальный подход к получателю услуги;
- самопрезентация сотрудника как профессионала в своей сфере при взаимодействии с получателями услуг;
- умение скрывать свою реакцию и эмоции.

Развитие подчиненных. Суть данной компетенции заключается в повышении эффективности работы структурного подразделения через систему лояльности сотрудников и их профессиональное развитие.

На сегодняшний день доказано, что для организации эффективной деятельности внутри любой организации необходима налаженная система управления и развития персонала на уровне структурного подразделения.

Развитие компетенции «Развитие подчиненных». Первая стадия развития данной компетенции заключается в объяснении сотруднику смысла и важности ежедневной деятельности по развитию подчиненных (особенно это важно для недавно вступивших в должность начальников структурного подразделения). Для этого может использоваться самообучение, индивидуальные тренинги, встречи с экспертами по развитию персонала и самообучение. Развитие более опытных управленцев заключается в тренировке у них различных аспектов развития лояльности и профессионализма подчиненных, которые включают в себя:

- построение отношений внутри коллектива, основанных на принципах доверия и взаимного уважения;
- налаживание эффективной коммуникации;
- прозрачное разделение полномочий и привязанная к индивидуальной эффективности система мотивации;
- поддержание высокого морального духа и мотивации;
- разработка индивидуальных планов развития для каждого подчиненного;
- убеждение подчиненных в необходимости самообучения и обучения на рабочем месте;
- мониторинг эффективности сотрудников.

Лидерство. Лидерство – одна из наиболее комплексных и наиболее сложных для развития компетенций. На сегодняшний день лидерство в органах государственной власти включает в себя руководство, структурирование деятельности, информирование, мотивация, принятие решений и воодушевление сотрудников. В процессе работы над проектом лидер старается не только управлять текущей деятельностью группы или структурного подразделения (делегирующие полномочий, принятие решений и т.д.), но и пытается дорабатывать, улучшать стратегические планы организации.

Развитие компетенции «Лидерство». Эффективное развитие данной компетенции требует наличия у сотрудника развитых компетенций кластера «Персональная эффективность» и кластера «Групповое и межличностное взаимодействие».

При удовлетворении этим параметрам, сотрудник, совместно с представителями кадровой службы, может разработать индивидуальную программу развития лидерства, учитывая при этом собственные слабые и сильные стороны. В общем случае, такой план должен учитывать навыки сотрудника в следующих сферах: уверенность в себе как в лидере, аналитические способности, стратегическое мышление, управление

ресурсами, мотивация сотрудников, сила убеждения, управление группой, управление каналами коммуникации, принятие решений, развитие взаимоотношений, применение санкций.

Другим путем развития лидерства может быть анализ деятельности признанных лидеров органа государственной власти и составление специфических тренингов или деловых игр, в котором бы симулировалось правильное поведение. Такой подход имеет высокую эффективность, так как он учитывает специфические особенности организации обучаемого сотрудника.

Взаимопонимание. Сотрудник с развитой компетенцией взаимопонимания обладает способностью слушать и слышать окружающих, понимать их позицию, выделять эмоциональную составляющую их точки зрения и, если она присутствует, пытаться минимизировать ее влияние на итоговое принятие решений. Основными навыками, необходимыми для развития и использования этой компетенции является умение слушать, понимать и перерабатывать получаемую информацию, а также задавать необходимые вопросы.

Развитие компетенции «Взаимопонимание». Наибольший эффект в развитии данной компетенции приносит индивидуальная мотивация и желание развивать необходимые навыки сотрудником. Существует определенный набор ключевых вопросов, которые могут обозначить сотруднику объем работы по развитию компетенции и помочь выявить свои сильные и слабые стороны:

- Обращаю ли я необходимое внимание на тех, кто хочет со мной поговорить?
- Приглашаю ли я других участников процесса обсуждения высказать свою точку зрения по вопросу или прокомментировать позицию других?
- Я - эффективный слушатель?
- Пытаюсь ли я рассмотреть ситуацию с позиции оппонента?
- Думаю ли я обо всех аспектах обсуждаемого вопроса перед принятием решения?
- Пытаюсь ли я понять, что стоит за тем или иным решением или отношением оппонента?
- В процессе возникновения разногласий в дискуссии, пытаюсь ли я понять проблему, осудить ее или просто выиграть спор независимо от своей правоты?
- Уважают ли меня коллеги, доверяют ли моим суждениям?
- Готов ли я изменить собственную точку зрения под влиянием коллег?
- Пытаюсь ли я смотреть на проблему стратегически?

Третий кластер, «Мышление и поиск решений», включает в себя четыре компетенции: Аналитическое мышление, Абстрактное мышление, Принятие решений, Экспертные знания.

Аналитическое мышление. Аналитическое мышление – одна из самых важных компетенций, необходимых для сотрудника, берущего на себя

ответственность по принятию решений. Аналитическое мышление сопровождает все этапы процесса принятия решений и заключается в способности искать и анализировать релевантную, соотносящуюся с проблемой информацию и вырабатывать на ее основе рациональное, обоснованное решение.

Сотрудник, обладающий данной компетенцией, демонстрирует умение логически мыслить и может решать поставленные задачи или проблемы в логической последовательности. Он способен фильтровать ненужную информацию, выделяя главное, прогнозировать последствия принимаемых решений и формировать стратегическое видение деятельности организации.

Абстрактное мышление. Абстрактное мышление также необходимо для успешного принятия решений. Оно заключается в умении видеть логические связи между событиями, не связанными, на первый взгляд, друг с другом. Сотрудник с развитой компетенцией способен мыслить шире, проявлять всесторонний подход к проблеме и находить неожиданные решения. Исследования показывают, что препятствием на пути к абстрактному мышлению обычно бывают перцептивные, эмоциональные, культурные барьеры, препятствующие нахождению новых оригинальных решений. Очень часто сотрудникам затруднительно преодолеть устоявшиеся нормы решения проблем и выполнения задач, поэтому новые идеи вызывают реакцию отторжения и зачастую отвергаются без подробного анализа. Поэтому наличие данной компетенции критично для сотрудников структурных подразделений, сталкивающихся в своей деятельности с необходимостью инновационного подхода к решению поставленных перед ними задач.

Принятие решений. Данная компетенция заключается в умении принимать обоснованные решения, выбирать наиболее оптимальный вариант действий в процессе выполнения различных функциональных обязанностей сотрудника вне зависимости от внешних условий. Другие компетенции этого кластера, такие как аналитическое и абстрактное мышление, помогают повысить качество и конечную эффективность выбранного пути решения.

Как известно, на государственной гражданской службе решения принимаются на различных уровнях иерархии государственного органа, поэтому для повышения эффективности деятельности организации данная компетенция должна быть развита у сотрудников различных должностей, но с некоторыми вариациями. Так, одни сотрудники в процессе своей деятельности принимают однородные решения в ситуации максимальной определенности, другие – на основе собранной из различных источников информации, которая лишь немного снижает степень определенности. Наконец, выделяется принятие стратегических решений высокого уровня ответственности на основе прогнозных показателей. Однако в любом случае, процесс принятия решений требует комбинации аналитического мышления, экспертных знаний, прогнозных оценок и приемлемого уровня риска.

Развитие трех компетенций. С целью лучшего понимания механизмов развития этого блока компетенций, необходимо будет рассмотреть более

подробно процесс принятия решений, так как все три компетенции взаимосвязаны между собой и непосредственно влияют на эффективность, правильность принимаемых решений.

Процесс принятия решений состоит из нескольких стадий: определения сути проблемы; сбор релевантной информации и ее использование; разработка идей и возможных путей решения; оценка соотношения издержек и выгод каждого варианта и выбор лучшего варианта; его реализация.

Первый этап, определение сути проблемы (основная используемая компетенция – абстрактное мышление), важен тем, что он предопределяет ход дальнейших размышлений. От правильности постановки проблемы зависит не только скорость, с которой правильное решение будет найдено, но и сама возможность найти его. Поэтому в процессе формулирования проблемы необходимо избежать как излишней неопределенности, размытости проблемы (например, «необходимость улучшить коммуникацию с определенным структурным подразделением» вместо «необходимость наладить обмен данными по вопросу X»), так и необоснованной конкретизации, подмены самой проблемы одним из путей ее решения (например, «необходимость построить больше дорог» вместо «необходимость решить проблему городского трафика путем улучшения транспортной системы»). В первом случае размытость проблемы может привести к ее неправильному толкованию и поиску решения в неверном направлении, тогда как во втором случае мы искусственно ограничиваем диапазон возможных вариантов решения проблемы.

На этапе сбора информации (основные компетенции – аналитическое и абстрактное мышление) основная сложность заключается в определении ее релевантности. Возможным путем решения является сбор максимального количества фактической информации и отсеивание оценочных суждений, которые противоречат проверенным данным. Также на данном этапе от сотрудников требуется умение задавать правильные вопросы.

На этапе разработке идей и возможных путей решения (основные компетенции – аналитическое и абстрактное мышление) основной ошибкой управленцев любого уровня является рассмотрение и проработка только ограниченного количества очевидных идей. Большое количество интересных и перспективных путей решения вопроса отбрасывается только потому, что такие действия противоречат устоявшимся традиционным подходам к решению данного типа проблем.

Эффективным решением данной проблемы может быть групповой мозговой штурм, на котором в обязательном порядке обсуждаются и анализируются все предлагаемые пути решения.

Наконец, на этапе оценки вариантов и выбора наиболее эффективного (основные компетенции – принятие решений, аналитическое мышление) решения основная сложность заключается в объективной оценке издержек и выгод каждого варианта.

Возвращаясь к рассматриваемым компетенциям, можно отметить, что все они действительно играют важную роль в построении эффективного механизма принятия решений. Поэтому основным способом развития компетенций является постепенная корректировка действий сотрудника на всех этапах принятия решений. Только входя в сильную группу, имея возможность наблюдать правильное поведение более опытных участников, зная свои слабые стороны, сотрудник максимально быстро разовьет эти важнейшие для управленца любого уровня компетенции.

Экспертные знания. Описание и развитие компетенции. Под данной компетенцией обычно понимается углубленное знание какой-либо области или доведенный до совершенства практический навык.

Сотрудник, обладающий экспертными знаниями, обычно служит источником советов и консультаций в сфере его компетенции, именно он первый указывает на перспективные инновации, важные изменения в изучаемой области. Обычно данная компетенция приобретается в процессе получения дополнительного образования, повышения квалификации. В некоторых случаях развитие данной компетенции возможно и в процессе деятельности, однако для этого сотрудник должен обладать мотивацией и способностями к саморазвитию и самообучению, подкреплять свои знания регулярным участием в краткосрочных курсах и конференциях по изучаемой тематике.

Последний кластер «Нацеленность на результат» включает в себя 3 компетенции: Управление ресурсами, Управление информационными ресурсами и Контроль качества.

Управление ресурсами. Управление ресурсами включает в себя навыки по составлению, управлению, мониторингу и контролю исполнения бюджета в государственном органе или структурном подразделении. Оно также включает в себя способность качественной и количественной оценки ресурсов, как имеющихся в наличии, так и предлагаемых внешними сторонами, умение составить сбалансированный бюджет с учетом имеющихся ресурсных ограничений. Данная компетенция становится особенно востребованной, если в государственном органе развита проектная работа, при которой каждый руководитель работает с определенной частью ресурсов, выделенных на реализацию возглавляемого им проекта.

Развитие компетенции «Управление ресурсами». Традиционно базовые основы управления ресурсами государственные служащие получают на курсах профессиональной переподготовки или повышения квалификации. Затем компетенция развивается (ввиду различной специфики процесса управления ресурсами в органах государственной власти) непосредственно в процессе профессиональной деятельности сотрудника. Для всестороннего понимания бюджетного процесса в организации сотрудник должен разобраться в следующих аспектах управления ресурсами:

- понимание системы бюджетирования;
- оценка бюджетных затрат;

- сбор и обработка информации, касающейся финансовых потоков в государственном органе;
- мониторинг целевого расходования средств в рамках своей компетенции;
- борьба с нецелевым использованием бюджета;
- осуществление необходимого контроля использования бюджетных средств.

Управление информационными ресурсами. В компетенцию «Управлением информационными потоками» обычно включают все навыки и умения сотрудника, связанные с использованием информационных систем, функционирующих в государственном органе. Сотрудник, у которого развита данная компетенция, не только способен в краткие сроки найти всю информацию, необходимую для решения поставленной перед ним организационно задачей, но и использовать информационные аналитические ресурсы государственного органа для ее проработки и дальнейшего использования.

Развитие компетенции «Управление информационными ресурсами». В связи с функциональными и технологическими особенностями информационных систем, используемых в различных государственных органах, развитие компетенции обычно происходит путем проведения краткосрочных тренингов и использованием сотрудниками технических руководств по использованию информационной системы.

Внимание к качеству выполняемых работ: описание и развитие компетенции. Обычно сотрудники начинают уделять повышенное внимание к качеству выполняемой ими деятельности при условии высокого профессионализма всей команды, при сильном чувстве сопричастности к деятельности органа государственной власти. Основными целями вышестоящего руководства по развитию данной компетенции у сотрудников является поддержание высокого морального духа в коллективе, стимулирование мотивации к выполнению заданий с максимальным качеством, подчеркивание важности работы сотрудников для государственного органа, а также конструктивная обратная связь.

Также анализ индивидуальных компетентностей необходим для разработки долгосрочного плана карьерного и профессионального развития сотрудника (в частности, для более эффективной выработки индивидуального плана развития), который является ключевым моментом в системе развития потенциала управленческих кадров.

ЛИТЕРАТУРА

1. Беккер Г. Человеческий капитал. Воздействие на заработки инвестиций в человеческий капитал / Г.Беккер // США : Экономика, политика, идеология. – 1993.
2. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории: пер. с англ. / М.: ГУ ВШЭ, 2003. - 672с.

3. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: учебник. - М.: Экономист, 2003. - 170 с.
4. Герчикова И.Н. Менеджмент. Учебное пособие. - М.: ИНФРА - М, 2006. - 350 с.
5. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова. Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. СПб.: Наука. 1999.
6. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. - М.: издательство "ДЕЛО", 2006. - 701 с.
7. Огарков А.А. Управление организацией: Учебник. - М.: Эксмо, 2006. - 245 с.
8. Соболева И.В. Человеческий потенциал российской экономики: Проблемы сохранения и развития. - М.: Наука, 2007. - 310 с.
9. Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента. - М.: ЮНИТИ, 2004. - 280 с.

Методологические подходы, задачи, закономерности и принципы управления региональной информационной политикой

Фомина А.Н.

Брянский государственный университет имени академика И.Г. Петровского,
аспирант

Научный руководитель - Глушак Н.В.

Сегодня информационная политика, возведенная в ранг государственной политики, оказывает все возрастающее влияние на все сферы жизнедеятельности страны и ее регионов, становится важным фактором развития информационного общества, главным условием политического и социально-экономического развития страны.

В научных работах [5] информационная политика определяется как деятельность субъектов по актуализации и реализации своих интересов в обществе посредством формирования, преобразования, хранения и передачи всех видов информации.

Таким образом, информационная политика – это особая сфера жизнедеятельности людей, связанная с воспроизводством и распространением информации, удовлетворяющей интересы социальных групп и общественных институтов.

По мнению большинства ученых, региональная информационная политика должна быть направлена на решение таких крупных задач, как формирование единого информационного пространства региона и вхождение этого пространства в мировое информационное пространство, обеспечение информационной безопасности личности, общества и государства, формирование демократически ориентированного массового сознания, развитие отрасли информационных услуг, расширение правового поля регулирования общественных отношений, в том числе связанных с получением, распространением и использованием информации. [6]

Опираясь на исследования учёных, мы рассматриваем «управление региональной информационной политикой» как совокупность целей, стратегий, задач, методологических закономерностей, принципов, функций, форм, методов и механизмов системного воздействия на информационные процессы в регионе, обеспечивающие формирование единого регионального информационного пространства как важного фактора устойчивого политического, социально-экономического, культурного развития региона и обеспечение его безопасности.

Анализ существующего опыта и научных исследований в области информационной политики привёл нас к пониманию того, что управление региональной информационной политикой должно базироваться на концептуальных, научных и методологических подходах, закономерностях и принципах, систематизированных и объединенных в единую концепцию. Со всей определенностью можно сказать, что разработка концептуальных основ

управления региональной информационной политикой является важнейшей задачей региональных органов власти.

Мы разделяем точку зрения ученых, [1] считающих, что решение этой задачи требует природосообразного жизнедеятельностного подхода.

Отсюда следует, что стратегические цели, закономерности и принципы управления региональной информационной политикой должны определяться на основе системного анализа информационного пространства региона, в котором информация и информационные потоки рассматриваются как уникальный ресурс, создаваемый самим обществом в процессе его жизнедеятельности.

По мнению Ю.А. Нисневича, [4] наиболее удачно выразил этот подход Н.Винер: «Информация – это обозначение содержания, полученного из внешнего мира в процессе нашего приспособления к нему и приспособления к нему наших чувств. Процесс получения и использования информации является процессом нашего приспособления к случайностям внешней среды и нашей жизнедеятельности в этой среде».

Согласно Н.М. Горбову, природосообразный жизнедеятельностный подход ориентирует управляющих на соотношение своей деятельности с жизнедеятельностью социума, проявляющего экономическую активность в целях удовлетворения своих разнообразных потребностей – от физических до потребностей самореализации [1].

Анализ научной литературы позволяет сделать вывод о том, что при разработке концепции управления региональной информационной политикой целесообразно интегративное применение уже известных и оправдавших себя методологий (системный, структурно-функциональный, комплексный, нормативный, синергетический подходы) и современных управленческих концепций.

Раскроем кратко их содержание:

- теория стратегического управления, на основе которой анализируется внешняя информационная среда региона на наличие в ней возможностей и угроз, оцениваются внутренние информационные ресурсы и характеристики информационного пространства региона на определение сильных и слабых мест, разрабатывается стратегия функционирования и развития региональной информационной политики;
- системный подход в управлении позволяет рассматривать региональную информационную политику как целостный комплекс взаимосвязанных между собой подсистем и элементов, образующих определенную целостность и единство;
- структурно-функциональный подход отражает внутренние взаимосвязи структурных и функциональных характеристик и компонентов в системе управления региональной информационной политикой, при этом ориентирует на объяснение управленческих функций, которые должны выполняться, чтобы обеспечить стабильное функционирование и качественное развитие региональной информационной политики;

- комплексный (целостный) подход предусматривает выявление различных факторов, влияющих на содержание и эффективность региональной информационной политики, анализ основных противоречий и проблем в процессе реализации управленческой деятельности;
- нормативный подход ориентирует на разработку норм и принципов проектирования и реализации системы управления региональной информационной политикой;
- синергетический подход, в рамках которого региональная информационная политика рассматривается как динамический процесс самоорганизации и саморазвития сложной открытой системы, обладающей собственным потенциалом власти, данный подход означает учёт природосообразной самоорганизации системы управления региональной информационной политикой, переход от закрытой к открытой (доступной для воздействия общества) системе региональной информационной политики.

Согласно нашим представлениям, использование данных методологий и стратегий позволяет определить основные характеристики концепции управления региональной информационной политикой: природосообразность, системность, целостность, структурность, взаимосвязь с внешней средой. С позиций указанных методологических подходов, управление региональной информационной политикой предполагает:

- многообразие и преемственность целей и задач, а также способов их достижения;
- установление взаимосвязи целей, задач управления региональной информационной политикой и направления их реализации, действий всех субъектов управления;
- обеспечение согласованности двух процессов функционирования и развития системы региональной информационной политики.

Таким образом, управление региональной информационной политикой необходимо направить, прежде всего, на удовлетворение информационных интересов и потребностей жителей региона, а также на обеспечение взаимодействия органов власти со всем региональным сообществом. Совершенно очевидно, что от уровня эффективности управления региональной информационной политикой зависит результативность социально-экономических преобразований в регионе.

По нашему мнению, важную роль в управлении региональной информационной политикой играют закономерности, так как их понимание позволяет систематизировать ее проблемы. Исследование характерных свойств и черт управления региональной информационной политикой [3; 5] позволяет выделить несколько важных закономерностей, отражающих сущность и взаимосвязи процессов воздействия.

Системность является одной из важнейших закономерностей управления региональной информационной политикой. Системность в управленческой деятельности позволяет выявить не только проблемы, ограничения и вызовы в процессе функционирования различных

структурных элементов региональной информационной политики, но и разработать эффективные организационно-экономические механизмы и решения взаимоприемлемые как для отдельных структурных элементов, так и для всей системы в целом. Как свидетельствует практика, системность анализов, решений, действий в управлении региональной информационной политикой обеспечивает ее стабильное функционирование и динамичное развитие.

Важной закономерностью является также взаимообусловленность между эффективностью управления региональной информационной политикой и уровнем конкурентоспособности региона. Эффективная управленческая деятельность в сфере региональной информационной политики служит мерой устойчивости и важным фактором развития социально-экономической системы региона. Результативная региональная информационная политика оказывает прогрессивное влияние на развитие регионального сообщества, стимулируя разнообразные изменения во всех сферах жизнедеятельности региона, в свою очередь, под воздействием социально-экономических преобразований происходят существенные изменения и в системе управления региональной информационной политикой.

С нашей точки зрения, к ценностным закономерностям относится зависимость между качеством управления региональной информационной политикой и полнотой использования региональных информационных ресурсов и своей информационно-коммуникационной инфраструктуры. Чем выше профессиональный уровень управленческой деятельности региональных органов власти, тем эффективнее используется информационный потенциал региона.

На наш взгляд, к упомянутым выше закономерностям управления региональной информационной политикой, с учётом современных представлений, тенденций и процессов, необходимо добавить следующие, наиболее актуальные для отечественной теории и практики:

- региональная информационная политика в той степени должна удовлетворять и защищать интересы региональной власти, в какой степени сама власть реализует и защищает интересы гражданского общества и каждой личности в отдельности;
- эффективность управления региональной информационной политикой обуславливается системой обратных связей, диалогового взаимодействия всех участников регионального информационного пространства;
- направленность системы управления региональной информационной политикой на удовлетворение информационных интересов и потребностей личности и всего регионального сообщества в целом;
- многообразие, вариативность и альтернативность управляющих воздействий на факторы и условия повышения качества региональной информационной политики;

- закономерность перехода от административных методов управления к организационно-экономическим механизмам;
- закономерность перехода информированности в информационную компетентность, которая реализуется за счет открытости, актуальности, полноты информации и увеличения количества ее пользователей;
- закономерность диалектической зависимости между управленческими и информационными процессами;
- эффективная региональная информационная политика должна соответствовать структуре информационного пространства региона;
- механизмы реализации региональной информационной политики определяются политической культурой регионального сообщества.

Несомненно, перечисленные закономерности обуславливают содержание и направленность управления региональной информационной политикой на современном этапе и оказывают влияние на формирование его важнейших принципов. Анализ научной литературы [2; 7], свидетельствует о том, что концептуальная модель управления региональной информационной политикой базируется на следующих принципах:

- принцип системности означает, что при проектировании и реализации мероприятий региональной информационной политики, они должны быть взаимосвязаны, взаимообусловлены, и направлены на решение стратегических целей и задач; системный подход позволяет не только своевременно выявить критические переменные и ограничения в процессах функционирования различных структурных компонентах в региональной информационной политике, но и выработать эффективные организационно-экономические решения, взаимоприемлемые как для составных элементов, так и для всей системы в целом;
- принцип открытости свидетельствует о том, что управленческая деятельность по разработке и реализации региональной информационной политики сопровождается открытым обсуждением и учетом общественного мнения населения региона;
- принцип единства и целостности регионального информационного пространства позволяет региональной власти эффективно использовать федеральные и региональные информационные ресурсы;
- принцип социального партнерства и корпоративности, предполагающий конструктивную диалоговую модель информационного взаимодействия и гармонизацию интересов всех субъектов региональной информационной политики;
- принцип социально-экономической значимости ориентирует на то, что все мероприятия региональной информационной политики должны быть направлены на удовлетворение социально-экономических потребностей жителей региона и улучшения качества их жизни;
- принцип законности свидетельствует о том, что все формы и результаты отношений в сфере информационной политики регулируются нормами права, а не административными решениями региональных органов власти;

- принцип государственной поддержки означает, что мероприятия региональной информационной политики, способствующие социально-экономическому развитию региона, поддерживаются местными органами власти и финансируются преимущественно регионом;
- принцип мониторинга результатов региональной информационной политики ориентирует на то, что ход ее реализации и результатов должны постоянно контролироваться соответствующими управленческими структурами;
- принцип научной обоснованности свидетельствует о том, что управленческая деятельность по разработке, регулированию и реализации информационной политики является научно обоснованной;
- принцип объективности означает необходимость отражения субъектом управления реального состояния актуальных общественных потребностей и интересов, возможностей их удовлетворения и действия в соответствии с полученной информацией;
- принцип природосообразности ориентирует управление на адекватное отражение реальной действительности в сфере информационной политики.

Таким образом, закономерности и принципы концепции управления региональной информационной политикой раскрывают наиболее значимые её характеристики, необходимые для понимания сути и адекватного её применения на практике. К тому же следует отметить, что их применение позволяет осуществлять эффективную управленческую деятельность и достигать качественных результатов в реализации региональной информационной политики.

ЛИТЕРАТУРА

1. Горбов Н.М. Управление социально-экономическими системами: методология, теория, практика. – Брянск, БГУ, 2016
2. Маннапов Р.Г., Ахтариева Р.Г. Современные закономерности, принципы, задачи и механизмы регионального управления//Вестник Челябинского государственного университета. 2009. N 3 (141). Экономика. Вып. 19. С. 47–56
3. Манойло А.В. Государственная информационная политика в особых условиях: Монография. – М: МИФИ, 2003.
4. Нисневич Ю.А. Системный подход в государственной информационной политике// НТИ. Сер.1. Организация и методика информационной работы. – 2000. - №5.
5. Попов В.Д. Информациология и информационная политика. М.: Изд-во РАГС, 2001
6. Юсупов Р.М., Заболотский В.П., Наумов В.Б., Демидов А.А. Концептуальные основы региональной информационной политики. СПб.: /Под общей ред. Юсупова Р.М. – СПб.: Изд-во «Анатомия», 2006. – 84с.
7. Юсупов Р.М., Заболотский В.П., Наумов В.Б., Демидов А.А. О концептуальных основах региональной информационной политики// Информационные ресурсы России. 2007. №5

Тенденции и механизмы взаимодействия региональных телеканалов и местных органов власти в сфере информационной политики (на примере телеканалов Брянской области)

Фомина А.Н.

Брянский государственный университет имени академика И.Г. Петровского,
аспирант

Научный руководитель - Глушак Н.В.

Телевидение в большинстве регионов нашей страны появилось в конце 50-х - начале 60-х годов XX века. Однако массовое развитие региональное телевидение получило в начале 90-х годов. К 1995 году количество местных телекомпаний возрастает до 400. Характеризуя региональное телевидение и его информационную политику, исследователи отмечают их активное воздействие на социум и каждого человека, на формирование всего регионального информационного пространства. [7] Большинство ученых считают информационную функцию регионального телевидения одной из важнейших: «Пожалуй, основной визитной карточкой местного ТВ являются новости, так как единственное, чего не могут дать зрителю центральные каналы, это информация по их региону, области, республике». [3] Елена Афанасьева, директор Дирекции креативного планирования и интернет-вещания Первого канала и ведущая еженедельной программы на «Эхо Москвы» в эфире, посвященном региональному телевидению, подчёркивает, что «каждый человек, просыпаясь утром, хочет узнать, что у него на улице, а уж, может быть, потом, куда поедет Путин или не поедет из Ново-Огарево. В общем, важнее про себя, про своих соседей, про порядок в своем доме» [9].

Как отмечает А.О. Бахус, для регионального (местного) телевидения характерна особая близость к аудитории, обращение к близкому зрителю материалу, что позволяет ему стать мощной действенной силой в информационном пространстве страны. «Региональное телевидение является одним из важнейших субъектов российского информационного пространства, отвечает за сохранение его целостности и вхождение в мировое информационное пространство. Оно занимает особое место во взаимодействии медиа-рынка, информационной инфраструктуры, влияет на формирование горизонтальных информационных потоков. И это положение позволяет ему влиять на существенные связи, быть одним из факторов, организующих структуру информационного пространства». [1]

Однако содержательное наполнение регионального информационного пространства во многом зависит от взаимодействия регионального телевидения и местных органов власти. Зависимость региональных телеканалов от органов власти определяет новостной контент и формат телевизионных новостей, сказывается на специфике создания информационных программ, их планировании и продюсировании.

К сожалению и «дореволюционная, и советская журналистика – за исключением небольшого количества бесцензурных или подпольных

изданий – была самым тесным образом связана с институтами власти. В период перестройки российские СМИ попытались осуществить на практике доктрину «четвертой власти», то есть концепцию, согласно которой медиа выступают автономным социальным институтом, реализующим функции выражения общественного мнения и общественного контроля за деятельностью власти («сторожевой пес демократии»). Начиная примерно с 1996 года, российские СМИ в подавляющем большинстве вновь превратились в ресурс влияния – теперь уже не только власти, но и бизнеса, а с 2000 года российская власть вернула себе практически полный контроль над основными медиаресурсами (кроме отдельных периодических изданий), разрешив некоторым лояльным бизнесам участвовать в их финансировании». [4]

По мнению известного тележурналиста В.В. Познера, власть всё в большей степени вмешивается в деятельность регионального телевидения, «все в большей степени считает, что телевидение обслуживает власть и журналист должен быть бойцом идеологического фронта, как когда-то говорили в советское время» [9].

Исследования учёных и практика свидетельствуют о том, что:

- проблема взаимодействия региональных органов власти и местных телеканалов по-прежнему остаётся острой и актуальной;
- на всех этапах взаимодействия региональных органов власти и местных телеканалов просматривается стремление власти разными способами подчинить своему влиянию телевидение.

Проведённый нами анализ информационного вещания телеканалов Брянской области позволяет сделать вывод о том, что и в информационном телевещании региона также чувствуется чрезмерное присутствие власти.

В своем исследовании мы анализировали вечерние новостные выпуски, выходявшие на трех телеканалах Брянской области, имеющих информационное вещание: «Брянская губерния», «Россия – Брянск» и «РЕН ТВ – Брянск» в период с 13 апреля 2015 года по 26 апреля 2015.

Данный временной промежуток выбран не случайно. В него попали праймериз – предварительные внутрипартийные выборы кандидатур на пост губернатора Брянской области от «Единой России», которые прошли 19 апреля, и подготовка к празднованию семидесятилетия Победы. Оба события получили весьма яркое отражение в повестке дня каждого телеканала.

На телеканале «РЕН ТВ – Брянск» мы анализировали программу «Новости. Брянск». И около 40% всех сюжетов этой программы тем или иным образом посвящены деятельности органов власти Брянской области и отдельных политиков. В большей степени это освещение деятельности в этот период временно исполняющего обязанности губернатора Брянской области, а также правительства Брянской области. Кстати, приставка ВРИО в титрах опускалась, и Александра Богомаза именовали «Главой Брянской области». Также значительное количество сюжетов было посвящено праймериз – встречам кандидатов с избирателями, разъяснениям о сути выборов,

непосредственно процедуре голосования, подведению и оглашению итогов. Стоит отметить, что все эти сюжеты не носили критического характера, а сюжеты, затрагивающие проблемы, имеющиеся в Брянской области, в абсолютном большинстве не соотносились с действиями областных властей. Коммерческие сюжеты составляли около 21% и являлись достаточно разноплановыми.

В программе «События» на телеканале «Брянская губерния» сложилась схожая ситуация. Но там органам власти Брянской области и их представителям отводилась ровно половина всех сюжетов. Велика доля сообщений о различных заседаниях областного правительства и встречах и перемещениях ВРИО губернатора. Так же, как и на «РЕН ТВ – Брянск» активно освещалась процедура праймериз. Критический взгляд на связанные с местными органами власти события отсутствует. Информационные сюжеты коммерческого характера составляют около 17% от общего количества. Стоит учитывать, что в наблюдаемый период в Брянске проходила выставка «Стройтехэкспо» и значительная часть сюжетов рекламного характера и на «Брянской губернии», и на «РЕН ТВ Брянск» была связана именно с ней. Главным же рекламодателем «Брянской губернии» является компания «Брянскпиво».

Программа «Вести – Брянск» на телеканале «Россия – Брянск» освещению событий, связанных с действиями властей, уделяла около 32% от всех сюжетов. Коммерческими можно назвать только два сюжета за весь наблюдаемый период, связанные с деятельностью ОАО «Транснефть». Большая часть сюжетов носит социальную направленность. Также в преддверии Дня Победы был запущен цикл сюжетов о брянцах – героях войны.

Общими для всех трех телеканалов темами часто являются события, связанные с освещением деятельности правительства Брянской области, мероприятия, связанные с праздниками – от Пасхи до Дня книги, информация о чрезвычайных происшествиях (в меньшей степени). Помимо этого все телеканалы освещали события, связанные с праймериз, однако «Россия – Брянск» уделяла этому значительно меньше внимания, чем остальные два канала. Во всем брянском телеэфире не было ни одного критического отзыва о процедуре праймериз, деятельности ВРИО губернатора или областного правительства, при том, что в интернет-СМИ критика наблюдалась и в большом количестве [2; 5; 6; 8]. Также все телеканалы активным образом освещали события, связанные с подготовкой к 9 мая – от историй ветеранов до пиар-акций властей и коммерческих компаний.

Все подсчеты проведены без учета новостей спорта, поскольку в программе «Новости. Брянск» телеканала «РЕН ТВ – Брянск» они практически не представлены, а на телеканале «Брянская губерния» вынесены в отдельную программу «События. Спорт».

Таким образом, можно сделать вывод, что учрежденный администрацией Брянской области канал «Брянская губерния» и находящийся в частной собственности канал «РЕН ТВ – Брянск» достаточно близки в своей информационной политике лояльного отношения к местным органам власти. При этом «РЕН ТВ – Брянск» в большей степени, чем остальные каналы ориентирован на получение прибыли. ГТРК «Брянск» меньше всех уделяет внимания как деятельности властей, так и извлечению прибыли. Ни один канал не настроен критично по отношению к местным органам власти.

Нами установлено, что информационно-политическая ситуация в Брянской области уже многие годы находится в весьма неутешительном положении. Региональные средства массовой информации выступают инструментами влияния и закулисных интриг местных органов власти и отдельных политиков, телеканалы используются представителями местных органов власти для поддержания собственного имиджа, особенно в предвыборный период, региональная информационная политика не строится системно, а складывается из набора несогласованных действий. В подобной ситуации брянским телеканалам все сложнее в своих информационных программах пытаться придерживаться непредвзятого и объективного взгляда на происходящие в области события.

Проведённый нами анализ взаимоотношений региональных органов власти и местных телеканалов позволяет сделать вывод о том, что органы власти и управления являются регуляторами деятельности региональных телеканалов и определяют их информационную политику, что значительная доля регионального телевидения, по-прежнему, находится вне полноценных рыночных отношений, при этом большая их часть принадлежит государственным органам власти или контролируется ими. Региональная власть использует местные телеканалы как инструмент своего влияния. Мы установили на примере Брянской области, что региональные телеканалы не обладают достаточной степенью самостоятельности и не ориентированы на новый, объективный контент и формат телевизионных новостей, на общественные запросы. Собранные нами материалы свидетельствуют о том, что региональные телеканалы, находясь в прямой зависимости от местных органов власти, не выполняют в полной мере свои основные функции.

Анализ информационного телевидения Брянской области свидетельствует о том, что современное региональное телевидение обслуживает в основном интересы региональных чиновников, политических сил и бизнес-элит, служит инструментом борьбы за власть, средством устранения политических конкурентов. Региональная власть рассматривает телевидение как важный информационный ресурс, с помощью которого можно пропагандировать свои достижения в социально-экономическом развитии региона, формировать положительный образ власти и соответствующее общественное мнение и настроения.

В Брянской области таким медийным ресурсом является, прежде всего, губернаторский телеканал «Брянская губерния». Следует отметить, что региональная власть участвует в программной политике телеканала и определяет информационную составляющую телеэфира. В области сложилась ситуация, когда власть контролирует информационные потоки в регионе, в том числе и программную политику телеканалов. Административный контроль выражается в постоянном мониторинге программ и формировании информационной картины дня.

Практика свидетельствует, что в результате трансформационных процессов в отношениях между властью, обществом и бизнесом, региональное телевидение оказалось ближе к органам власти и бизнесу. К сожалению, приходится констатировать, что региональные телеканалы, не успев получить независимость в 90-е годы, снова попали под контроль власти и были встроены в вертикаль её обслуживания.

Данная ситуация актуализирует проблему доверия населения к телевидению, обостряет вопрос о состоянии свободы слова и информационного рынка страны и регионов, об ответственности телевидения перед обществом.

Надо подчеркнуть, что изменить сложившуюся ситуацию можно только в правовом поле, когда все отношения между региональной властью, медийными ресурсами и потребителями информации будут регулироваться соответствующим федеральным законодательством и постепенным переходом от государственного к общественному телевидению. Инициаторами этих изменений должны стать экспертные сообщества журналистов, депутаты всех уровней законодательной власти, общественность, демократически ориентированные партии, различные общественные институты. В частности, необходим закон о телерадиовещании, нацеленный на создание независимого телевидения и частных прибыльных телекомпаний, на выстраивания деловых отношений между властью и телевидением, как это принято в международной практике. Также необходимо на федеральном уровне законодательно закрепить отношения между федеральными и региональными телеканалами, в том числе по вопросу размещения рекламы, принять меры по проблемам регистрации, лицензирования и осуществлению технического контроля над деятельностью региональных телевещательных студий, включая спутниковое, эфирное, кабельное вещание, сети коллективного приёма.

Изучая проблему, мы убедились в том, что механизмы взаимодействий региональных органов власти и телеканалов должны предусматривать: заключение общественного договора, главная цель которого - установление и поддержание партнерских взаимоотношений между органами власти и редакциями телеканалов; обеспечение экономической независимости и информационной открытости региональных телеканалов; обеспечение типологического разнообразия форматов телевещания в регионе. Региональным органам власти необходимо оптимизировать расходы на

информационное освещение своей деятельности, умерить свои амбиции, обеспечить населению открытый доступ к своим информационным ресурсам.

В свою очередь, региональным телекомпаниям необходимо совершенствовать свою программную политику, обеспечивать прозрачность бюджетов, гибкую систему финансирования, открытую отчётность, совмещать интересы власти с интересами своего зрителя.

Не вызывает сомнений, что от умения органов власти налаживать информационное взаимодействие с телевидением в формате социального партнёрства, зависит дальнейшее направление социально-политического и экономического развития страны и регионов.

На основании изложенного, мы приходим к следующим выводам:

- необходимы новые механизмы взаимоотношений власти и региональных телеканалов на основе модернизации не только государства и общественных отношений, но и информационной политики; совершенствования законодательства и проведение обоснованной государственной политики поддержки регионального телевидения, его кооперационных программ и социально-значимых проектов;
- государственная поддержка необходима региональным телеканалам не в форме договоров на информационное обслуживание, а в форме общественных договоров, в которых закрепляются взаимные права и обязанности сторон, перспективы сотрудничества, определяются дотации (независимые дотации, налоговые и другие льготы), которые позволят редакциям проводить независимую информационную политику;
- создание условий для перехода от авторитарной и бюджетной модели тележурналистики к системе общественного вещания на уровне регионального независимого телевидения, изменение профессиональной идеологии обслуживания власти к миссии социального служения и понимания общественного блага, повышения квалификации сотрудников телередакций и медиаобразования чиновников региональной власти.

Мы разделяем точку зрения учёных считающих, что одним из способов приобретения региональными телеканалами экономической и информационной независимости может стать создание региональных медиакомпаний холдингового типа, которые будут неаффилированы с государством и бизнесом и объединят в единое целое идеи экономической независимости и свободы слова.

На наш взгляд, эффективному решению проблемы взаимоотношений региональных органов власти и телевидения может способствовать такой инструмент, как введение в рейтинг оценки деятельности губернаторов показателя «оценка уровня информационного развития региона», включающего ряд индексов сравнительного анализа информационного потенциала региона, в том числе и регионального телевизионного потенциала.

Следует особо подчеркнуть, что существуют реальные возможности трансформации существующего механизма взаимодействия власти и

телеканалов в более современные формы государственного регулирования, при условии развития экономической самостоятельности телеканалов с одновременным исполнением ими норм деятельности, требуемой от ответственной и свободной тележурналистики.

Таким образом, можно с уверенностью утверждать, что эффективное взаимодействие региональных телеканалов и местной власти, основанное на принципах взаимного доверия, открытости, самостоятельности, творчества и ориентированное на общественное служение, является залогом успешного развития единого регионального информационного пространства, обеспечивающего интересы органов власти, телеканалов, населения и отдельных граждан. Изменение механизмов взаимодействия между региональными телеканалами и местными органами власти приведет к реформированию регионального телевидения и появлению свободной и ответственной тележурналистики.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бахус А.О. Региональное телевидение как элемент формирования социально-культурного пространства. Автореф. дис. ... канд. филолог. наук - М., 2013
2. Выборы брянского губернатора будут безрезультатными? "Брянские новости", 04.03.15. URL: <http://bryanskienovosti.ru/News.php?news=3035738>
3. Данилов А.А. Становление и развитие телевидения в регионах России во второй половине XX-начале XXI вв.-Чебоксары: Изд-во ЧГУ, 2009
4. Дзялошинский И.М. Коммуникационные стратегии социальных институтов в медиапространстве России Автореф. дис. ... докт. филолог. наук - М., 2013
5. Праймериз не без греха: кадры лучших кинохроник. "Брянская улица", 22.04.15. URL: <http://bryansku.ru/prajmeriz-ne-bez-grexa-kadry-luchshix-kinohronik/>
6. Праймериз-финиш: Кубарев против Богомаза. "Брянскtoday", 16.04.15. URL: <http://bryansktoday.ru/2015041620752/bestblog/Praymeriz-finish-Kubarev-protiv-Bogomaza.html>
7. Спиридонова Е.Н. Своеобразие единого информационного формата на российском государственном телевидении (на примере деятельности региональных филиалов ВГТРК). Автореф. дис. ... канд. филолог. наук - Казань, 2014
8. У Богомаза – своя Ходынка. Николай Петров, «Комсомолец Брянска», 27.04.15. URL: <http://kombr.ru/ru/539/10/306/У-Богомаза—-своя-Ходынка.htm>
9. Чем живет региональное телевидение России. «Телехранитель», «Эхо Москвы», 02.12.12. URL: <http://echo.msk.ru/programs/tv/959044-echo>

Транспортно-логистическая система Брянского региона в условиях кризиса

Федотенков Д.Г.

Брянский государственный университет имени академика И.Г. Петровского

Самая обсуждаемая тема в последнее время, трудности, с которыми пришлось столкнуться российской экономике. Транспорт, в сфере грузовых и пассажирских перевозок так же оказался перед лицом определенных сложностей. Поэтому возникает необходимость некоторых преобразований для повышения эффективности работы этой системы. Эволюция транспортно-логистических систем за рубежом доказывает, что они становятся одним из важнейших стратегических инструментов в конкурентной борьбе не только для отдельных организаций, но и страны в целом.

Снижение спроса на различные транспортные услуги затронуло, как фирмы, осуществляющие заказ такси, так и крупные транспортно-логистические компании, работающие по международным грузоперевозкам, не говоря уже о мелких и средних транспортных фирмах различного профиля.

Стоит заметить, что во всех сферах транспортных услуг имеются общие тенденции, определяющие снижение прибыльности транспортников.

Взаимосвязь различных секторов экономики неизбежно сказывается на транспортной и складской логистике. В первую очередь влияние на снижение объемов перевозок оказывает общая тенденция снижения объемов производства и начавшиеся затруднения у промышленных и торговых компаний с реализацией продукции и товаров. Многие компании хотя и находят компромиссные решения в рамках разработанных антикризисных мероприятий и отгружают продукцию в долг, но все же не такими объемами, как в докризисной ситуации.

Соответственно просматривается общая тенденция к снижению спроса на транспортные услуги в сфере грузоперевозок, что является основной причиной финансовой нестабильности транспортно-логистических компаний.

Уменьшение спроса на рынке транспортной и складской логистики уже повлекло за собой постепенное изменение ценовой политики в этой области. Слишком велико предложение на рынке транспортных услуг для того, чтобы цены на грузоперевозки оставались неизменными. Снижение цен в таких условиях вполне закономерно. Транспортные компании вынуждены играть по условиям рынка и отложить получение прибылей на будущее, то есть работать на выживание. Вместе с тем, снижение цен на грузоперевозки носит временный характер, и после стабилизации финансово-экономической ситуации в целом, стоимость грузоперевозок незамедлительно пойдет вверх и даже превысит докризисные цены, так как транспортные компании будут

заинтересованы в компенсации упущенной во время кризиса коммерческой выгоды и прибыли.

С другой стороны такая ситуация способствует тому, что менеджмент транспортных компаний вынужден будет проявить свои способности и разработать максимально эффективные антикризисные решения, направленные на минимизацию собственных затрат и рисков, развитие компании в условиях высокой конкуренции, наиболее плотное и взаимовыгодное взаимодействие с проверенными партнерами.

К таким антикризисным решениям можно отнести планомерное продвижение своей транспортно - логистической компании путем создания и продвижения сайта в Интернете, как наиболее эффективной и малобюджетной рекламно-информационной компании; разработку гибкой системы скидок на свои услуги и предоставление наиболее полного спектра услуг, связанных с перевозкой грузов. Кроме того, действующие компании – грузоперевозчики в условиях кризиса будут практически незаменимы для начинающих предпринимателей, так как банковский кредит на покупку автомобиля становится малодоступен. Искать и развивать подобные связи будет крайне выгодно обеим сторонам.

Затрудняет развитие и нормальное функционирование транспортно - логистического рынка и сворачивание многих инвестиционных проектов по строительству технопарков и объектов складской недвижимости.

В целом снизить влияние финансового кризиса позволит хорошо продуманное, антикризисное управление транспортной компанией в совокупности с постоянным изучением изменений, происходящих как в экономике в целом, так и на рынке транспортных услуг в частности.

Финансовый кризис является своеобразной проверкой на прочность для транспортных компаний. Его результатом может стать отсев с рынка перевозок небольших компаний-однодневок, которые не способны выстоять в условиях большой конкуренции и низкого спроса на услуги.

Региональная транспортная логистика в любом случае остается востребованной отраслью и данные условия однозначно способствуют оптимизации собственных затрат транспортных компаний и повышению качества обслуживания заказчиков в условиях конкурентной борьбы за клиента.

Брянская транспортно-логистическая система – это крупный узел железнодорожных магистралей, воздушных трасс, магистральных шоссе, нефте- и газопроводов. Брянская область расположена на кратчайших транспортных путях, соединяющих Москву через Украину с Западной Европой, а Санкт-Петербург с южными районами России. Через территорию области проходят пассажиро- и грузопотоки из стран дальнего и ближнего зарубежья. Транспортная система области представлена железнодорожным, автомобильным, авиационным транспортом.

В Брянской области высоко развит железнодорожный транспорт. Общая протяжённость магистральных железнодорожных путей превышает 1

тыс. км (густота сети – 32,5 км / 1 000 кв. км – один из крупнейших показателей в России). Крупные железнодорожные узлы – Брянск, Унеча, Навля. Развито пригородное сообщение. Область пересекают железнодорожные линии Москва – Киев, Рига – Орёл – Воронеж, Санкт-Петербург – Харьков – Ростов.

Важное стратегическое и международное значение имеют автотрассы М3 – Москва – Киев (с выходом на трассу М20 – Санкт-Петербург – Киев – Одесса), М13 – Брянск – Кобрин (с выходом на трассу М1 – Москва – Минск – Брест и на М20), А141 – Орёл – Рославль. Протяжённость автомобильных дорог общего пользования с твёрдым покрытием – 6,2 тыс. км.

Брянская область имеет международный аэропорт «Брянск», который расположен на международной воздушной трассе R-22, соединяющей Москву с Киевом, Западной Европой.

В связи с пограничным положением, в Брянске и области расположены несколько таможенных терминалов.

Таблица 1.

Основные показатели транспорта по Брянской области

	1990	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Отправление грузов железнодорожным транспортом общего пользования, млн. тонн	12,9	7,7	8,3	7,2	7,9	6,0	4,5	18,5	21,4	27,6	30,6	28,9
Отправление пассажиров железнодорожным транспортом общего пользования, тыс. человек	31934	17326	11229	9369	8696	8463	7164	5391	6568	7434	7859	7038
Перевозки грузов автомобильным транспортом организаций всех видов деятельности, млн. тонн	125,4	21,9	15,1	11,9	12,0	10,0	7,6	7,8	8,6	8,5	8,7	9,7
Перевозки пассажиров автобусами общего пользования, млн. человек	223,4	222,2	133,0	98,0	82,2	77,3	72,6	67,6	64,6	57,5	42,2	84,4

Таблица 2.

Деятельность автомобильного транспорта

	Февраль 2016 г.	В % к		Январь - февраль 2016 г.	В % к январю - февралю 2015 года
		февралю 2015 г.	январю 2016 г.		
Грузооборот, млн. т-км	103,3	77,2	148,0	173,1	81,1
Пассажирооборот, млн. пасс.-км	43,6	100,0	104,1	85,5	100,5

Таблица 3.

Динамика грузооборота и пассажирооборота автомобильного транспорта

	Грузооборот			Пассажирооборот		
	млн. т-км	в % к		млн. пасс- км	в % к	
		соответствующему периоду предыдущего года	предыдущему периоду		соответствующему периоду предыдущего года	предыдущему периоду
2015 год						
Январь	79,7	78,2	40,2	41,6	72,8	81,5
Февраль	133,8	93,0	167,9	43,6	71,1	102,2
Март	166,8	99,7	124,7	47,8	73,4	108,7
Апрель	169,8	105,2	101,8	59,5	91,1	124,5
Май	166,9	97,5	98,3	57,1	98,3	96,0
Июнь	159,4	92,7	95,5	54,0	87,1	94,6
Июль	197,2	109,4	123,7	52,5	83,3	97,2
Август	148,3	103,8	75,2	57,3	83,5	101,3
Сентябрь	190,0	105,5	128,1	56,7	85,6	106,4
Октябрь	182,4	94,9	96,0	56,8	102,7	100,4
Ноябрь	177,3	111,7	97,2	52,7	100,8	92,8
Декабрь	202,0	101,8	113,9	50,2	93,1	95,3
Год	1973,6	100,2	х	629,8	87,0	х
2016 год						
Январь	69,8	87,6	34,6	41,9	100,7	83,5
Февраль	103,3	77,2	148,0	43,6	100,0	104,1

Таблица 4.

Динамика внешнеторгового оборота Брянской области за 2015 год

	Внешнеторговый оборот		В том числе:			
			экспорт		импорт	
	млн. долларов США	в % к соответству- ющему периоду предыдущего года	млн. долларов США	в % к соответст- вующему периоду предыдущего года	млн. долларов США	в % к соответст- вующему периоду предыдущего года
Всего	1036,7	57,1	302,9	86,0	733,8	50,1
в том числе:						
страны дальнего зарубежья	411,0	51,2	102,1	117,0	308,9	43,1
страны СНГ	625,7	61,7	200,8	75,8	424,9	56,8

Из представленных нами данных (таблица 1,2,3,4) следует, что внешнеторговый оборот Брянской области в 2015 году составил 1036,7 млн. долларов США, что в фактических ценах меньше уровня 2014 года в 1,8 раза. Экспорт товаров составил 302,9 млн. долларов США (снизился на 14,0%), импорт – 733,8 млн. долларов США (сократился в 2,0 раза).

Вышеизложенное позволяет нам сделать вывод, что на развитие транспортно-логистической системы Брянского региона в условиях кризиса влияют ряд факторов представленными в таблице 5.

Таблица 5.

Основные факторы оказывающие влияние на развитие региональной транспортно-логистической системы в условиях кризиса.

Фактор	Воздействие на экономику	Влияние на развитие транспортно-логистической системы
Завершение глобального сырьевого суперцикла	Сокращение доходов государственного бюджета. Сокращение государственных расходов, инвестиций	Сокращение объемов производства и грузооборота, снижение спроса на транспортные услуги
Девальвация рубля	Удорожание импорта и сокращение товарных потоков импорта. Монетарное ужесточение вызывает удорожание кредитов для бизнеса и населения, что ведет к сокращению объемов производства и потребления	Сокращение грузопотоков, сокращение импортных потоков при ограниченных возможностях увеличения экспорта вызывает сокращение спроса на транспортно-логистические услуги, снижение цен и рентабельности логистических компаний. Этот процесс более выражен в ординарной логистике и в меньшей степени в логистике с высоким уровнем добавленной стоимости. Возрастание стоимости аренды складов, вызывающее отказ логистических операторов от расчетов в валюте
Сокращение объемов производства	Усиление конкуренции в товарном секторе экономики и на рынке	Изменение товарного портфеля на рынке логистики в

тва. Сокращение доходов населения	логистики в условиях возрастания ограничений	сторону возрастания объемов аутсорсинга транспортно-логистических услуг. Селекция рынка логистики, выход с рынка компаний, ориентированных на экстенсивный рост, не подкрепленный адекватной ресурсной базой развития
Санкции	Сокращение и удорожание импорта. Изменение географии импортных потоков	Переориентация транспортно-логистического комплекса с западной части РФ в направлении юга и Дальнего Востока. Переход к более широкому спектру мультимодальных схем пере-возки, изменение маршрутов поставки
Насыщение товарного рынка. Рост конкуренции	Кризис лишь усугубил тенденцию постепенного насыщения рынка, усиливая демпинг на рынке логистики в условиях переизбытка автотранспорта и складских площадей	Расширение предпосылок к консолидации рынка, на котором в перспективе останутся несколько ключевых операторов, которые поделят грузовую базу крупнейших ритейлеров и производственных компаний
Логистика как рычаг экономического роста	В условиях ужесточения конкуренции на рынке логистика все более будет трансформироваться в инструмент формирования конкурентных преимуществ	Обновление функционала логистического аутсорсинга, развитие новых сервисов, дополняющих входящую и исходящую транспортную логистику сегодня

Так же считаем важным отметить, что к неблагоприятным факторам, сдерживающим развитие региональных транспортно-логистических систем, сегодня относится целый ряд рисков, управление которыми обеспечивает логистический менеджмент. В условиях рыночной экономики основными инструментами развития транспортно-логистической сети регионов Российской Федерации, повышения ее конкурентоспособности и объемов продаж ее услуг на внутреннем и внешнем рынках должны стать логистические центры. Для этого они должны формировать заказ на развитие транспортно-логистической инфраструктуры в части ее местоположения, специализации по видам услуг и пропускной способности, по мере развития конъюнктуры спроса на транспортно-логистические услуги в части его территориального распределения, структуры и объема.

ЛИТЕРАТУРА

1. Брянскстат [Электронный ресурс]
URL: http://bryansk.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/bryansk/ru/
2. Грищенко А.И., Федотенков Д.Г., Лобановский А.М. Основные принципы формирования транспортно-логистической системы региона // Вестник Брянского государственного университета. - 2015. - № 2.
3. Кузнецов М.М., Борисов А.В., Тихонов Д.А. Транспортно-логистическое взаимодействие стран в контексте мировой торговли // Ученые записки Таврического национального университета им. В.И. Вернадского. Т. 27 (66). 2014. № 1.
4. Манунин А. Логистический подход к инфраструктуре как фактор экономического развития региона // Логистика. – 2012 - №11. - С. 22-24.
5. Стратегия социально-экономического развития Брянской области до 2025 года [Электронный ресурс]
URL: <http://old.bryanskobl.ru/region/law/view.php?id=2609&type=1>
6. Транспортная стратегия Российской Федерации на период до 2030 года. [Электронный ресурс]
URL: http://www.mintrans.ru/upload/iblock/3cc/ts_proekt_16102008.pdf
7. Федотенков Д.Г. Логистическая система как фактор экономического развития Брянского региона. // Вестник Самарского государственного экономического университета. -2013. - №12. – С. 86-92.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ СТАТЕЙ

1. **Антюхов А.В.** – ректор БГУ им.акад. И.Г. Петровского, доктор филологических наук, профессор, Заслуженный работник высшей школы РФ
2. **Горбов Н.М.** – доктор экономических наук, профессор, директор института экономики и права (ИЭиП) БГУ им.акад. И.Г. Петровского
3. **Артамонов А.Н.** – кандидат юридических наук, доцент, зав. кафедрой государственно-правовых дисциплин ИЭиП БГУ им.акад. И.Г. Петровского
4. **Ливинцева Н.А.** – студентка 3 курса АНО ВО «Белгородский университет кооперации, экономики и права»
5. **Лысенков С.Г.** – аспирант БГУ им.акад. И.Г. Петровского
6. **Макарова Г.В.** – кандидат социологических наук, заместитель директора ИЭиП БГУ им. акад. И.Г. Петровского
7. **Морозова Е.И.** – кандидат экономических наук, доцент кафедры АИСиТ ИЭиП БГУ им.акад. И.Г. Петровского
8. **Муравьева М.А.** – кандидат экономических наук, доцент кафедры ТДиМ ИЭиП БГУ им.акад. И.Г. Петровского
9. **Назарова О.Г.** – кандидат педагогических наук, доцент кафедры ТДиМ ИЭиП БГУ им.акад. И.Г. Петровского
10. **Невлева А.В.** – студентка 3 курса АНО ВО «Белгородский университет кооперации, экономики и права»
11. **Невлев В.В.** – кандидат юридических наук, доцент кафедры ТиИГиП АНО ВО «Белгородский университет кооперации, экономики и права»
12. **Погонышев В.А.** – доктор технических наук, профессор кафедры МФиИ Брянского государственного аграрного университета
13. **Погонышева Д.А.** – доктор педагогических наук, профессор, зав.кафедрой АИСиТ ИЭиП БГУ им.акад. И.Г. Петровского
14. **Горнева Е.А.** – кандидат педагогических наук, доцент кафедры АИСиТ ИЭиП БГУ им.акад. И.Г. Петровского
15. **Рулинская А.Г.** – кандидат экономических наук, профессор, зав.кафедрой ФиС ИЭиП БГУ им.акад. И.Г. Петровского
16. **Телышева О.А.** – соискатель БГУ им.акад. И.Г. Петровского
17. **Телышева О.А.** – соискатель БГУ им.акад. И.Г. Петровского
18. **Фомина А.Н.** – аспирант БГУ им.акад. И.Г. Петровского
19. **Фомина А.Н.** – аспирант БГУ им.акад. И.Г. Петровского
20. **Федотенков Д.Г.** – аспирант БГУ им.акад. И.Г. Петровского

Подписано в печать 11.04.16. Формат 60х84 ¹/₁₆.

Печать офсетная. Бумага офсетная.

Усл. печ. л. 7,10. Тираж 50 экз. Заказ 77.

Отпечатано в ООО «Новый проект»

г. Брянск, ул. Калинина, 81

тел.: (4832) 74-47-86