

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ФГБОУ ВПО ТЮМЕНСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИНСТИТУТ ПРАВА, ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ
ТЮМЕНСКАЯ РЕГИОНАЛЬНАЯ ОБЩЕСТВЕННАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПУСКНИКОВ
ИНСТИТУТА ПРАВА, ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ
СТУДЕНЧЕСКОЕ НАУЧНОЕ ОБЩЕСТВО

Генеральный партнёр конференции
ООО «Газпром добыча Уренгой»

РОССИЯ В XXI ВЕКЕ: ПРАВО, ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ

Материалы Всероссийской
научно-практической конференции

под редакцией Н. М. Добрынина,
доктора юридических наук, профессора

ВЫПУСК 8

Часть I

Издательство
ООО «Вектор Бук»
2012

Россия в XXI веке: право, экономика и управление: Под редакцией Н.М. Добрынина, доктора юридических наук, профессора. Вып. 8. Сборник научных статей по материалам VIII Всероссийской научно-практической конференции 19 апреля 2012 г. В 2 частях. Часть 1. Тюмень: ООО «Вектор Бук», 2012. – 240 с.

Включены статьи участников конференции, состоявшейся в Институте права, экономики и управления в 2012 году.

Авторы - молодые учёные, аспиранты, магистранты, студенты и учащиеся школ – раскрывают проблемы модернизации политической, социальной систем и экономики Российской Федерации, вносят предложения по совершенствованию. Весьма широкий круг участников конференции позволил сделать обстоятельный анализ нормативно-правовых актов Российской Федерации, ее субъектов. Участники в своих выступлениях отметили недостатки и пробелы в существующем законодательстве и внесли конкретные предложения по их устранению.

Адресовано работникам органов государственной власти и местного самоуправления всех уровней, представителям бизнеса, преподавателям, студентам.

Редактор

Добрынин Н.М., доктор юридических наук, профессор.

Ответственный за выпуск

Ивочкин В.В., исполнительный директор ТРООВ ИПЭиУ ТюмГУ.

Редакционная коллегия:

Акулич М.М., заведующий кафедрой общей и экономической социологии ИПЭУ ТюмГУ, д.с.н., профессор;

Винниченко О.Ю., заведующий кафедрой теории и истории государства и права и международного права ИПЭУ ТюмГУ, д.ю.н., профессор;

Ивочкин В.В., исполнительный директор ТРООВ ИПЭиУ ТюмГУ;

Лиман И.А., заведующий кафедрой экономической теории и прикладной экономики ИПЭУ ТюмГУ, д.э.н., профессор;

Лыскова Е.И., аспирант кафедры конституционного и муниципального права ИПЭУ ТюмГУ;

Мазаева М.В., заведующая кафедрой банковского и страхового дела ИПЭУ ТюмГУ, к.э.н., доцент;

Нелюбина Е.В., аспирант кафедры конституционного и муниципального права ИПЭУ ТюмГУ;

Севрюгин В.Е., заведующий кафедрой административного и финансового права ИПЭУ ТюмГУ, д.ю.н., профессор;

Симонова Л.М., заведующая кафедрой мировой экономики и международного бизнеса ИПЭУ ТюмГУ, д.э.н., профессор;

Смахтин Е.В., заведующий кафедрой уголовного права и процесса ИПЭУ ТюмГУ, д.ю.н., доцент;

Теплякова О.А., заместитель заведующего кафедрой конституционного и муниципального права ИПЭУ ТюмГУ, к.ю.н., старший преподаватель;

Фальков В.Н., директор ИПЭУ ТюмГУ, к.ю.н., доцент;

Шиляев Н.Ф., заведующий кафедрой государственного и муниципального управления ИПЭУ ТюмГУ, к.и.н., доцент.

ОТ РЕДАКТОРА

Уважаемые друзья!

Вышел в свет сборник статей, подготовленный по материалам VIII Всероссийской научно-практической конференции «Россия в XXI веке: право, экономика и управление», участниками которой по традиции были молодые ученые, аспиранты и студенты.

Нельзя не отметить, что, как и прежде, на конференции развернулась широкая дискуссия при обсуждении заявленной темы, напрямую связанной с продолжением курса на модернизацию политической, социальной основ и экономики в государстве, подтвержденного Президентом Российской Федерации В. В. Путиным.

Полагаем важным особо подчеркнуть, что от конференции к конференции возрастает заинтересованность в научных исследованиях и подтверждением тому являются представленные темы сообщений, докладов, их действительная новизна и актуальность, неординарность в подходах при рассмотрении, участие впервые учащихся старших классов города Тюмени и ряда районов.

Надеемся, что материалы сборника будут, как всегда, востребованы и полезны в работе органов власти и управления субъектов Российской Федерации, муниципальных образований, преподавателей и студентов ВУЗов.

**С неизменным уважением,
совершенным почтением к Вам**

**Николай Добрынин,
президент Тюменской региональной
общественной организации выпускников
Института права, экономики и управления
Тюменского государственного университета,
доктор юридических наук, профессор**

Уважаемый читатель!

Вы держите в руках сборник, изданный по итогам конкурса научных работ и конференции «Россия в XXI веке: право, экономика и управление». Конференция проводилась Институтом права, экономики и управления Тюменского государственного университета совместно с Тюменской региональной общественной организацией выпускников Института права, экономики и управления Тюменского государственного университета.

На конкурс были представлены работы студентов, аспирантов, магистрантов и молодых ученых юридических вузов России. Предложенная нами тема конкурса и конференции вызвала большой интерес среди участников.

Выводы и предложения, изложенные в конкурсных работах, мы надеемся, будут интересны широкому кругу читателей.

**С уважением,
директор ИПЭУ ТюмГУ
В.Н. Фальков,
к. ю. н., доцент**

Тюменская региональная общественная организация выпускников Института права, экономики и управления Тюменского государственного университета выражает глубокую благодарность генеральному директору ООО «Газпром добыча Уренгой» Сулейманову Риму Султановичу за многолетнюю конструктивную поддержку и помощь в деятельности организации.

РЕШЕНИЕ

Правления Тюменской региональной общественной
организации выпускников Института права, экономики и управления
Тюменского государственного университета

от 12 апреля 2012 года

Об итогах конкурса научных работ молодых учёных на тему «Россия в XXI веке: право, экономика и управление»

Заслушав информацию исполнительного директора организации В.В. Ивочкина об итогах конкурса и на основании решения экспертной комиссии, правление решило:

1. Согласиться с рекомендациями комиссии об итогах конкурса научных работ.

1. Присудить в номинации «Юриспруденция»:

по первой группе:

- 1 место Митиной Марии Юрьевне, магистрантке 1 года обучения ИПЭУ ТюмГУ, направление «Юриспруденция», группа 26Ю116м и наградить её ценным призом и дипломом победителя;

- 2 место Мазуниной Александре Андреевне, аспирантке 1 года обучения кафедры уголовного права и процесса ИПЭУ ТюмГУ, специальность «Юриспруденция» и наградить её призом и дипломом;

- 3 место Медведеву Михаилу Владимировичу, магистранту 1 года обучения ИПЭУ ТюмГУ, направление «Юриспруденция», группа 26Юм111 и наградить его призом и дипломом.

по второй группе:

- 1 место Степановой Марине Сергеевне, студентке 3 курса ИПЭУ ТюмГУ, специальность «Государственное и муниципальное управление», группа 26917 и наградить её ценным призом и дипломом победителя;

- 2 место Кувшинову Александру Михайловичу, студенту 3 курса ИПЭУ ТюмГУ, специальность «Государственное и муниципальное управление», группа 26918 и наградить его призом и дипломом;

- 3 место Ивановой Ксении Владимировне, студентке 2 курса ИПЭУ ТюмГУ, специальность «Юриспруденция», группа 261001 и наградить её призом и дипломом.

2. Присудить в номинации «Менеджмент»:

по первой группе:

- 1 место Высоцкой Валерии Геннадьевне, аспирантке 1 года обучения кафедры таможенного дела, специальность «Экономика и управление народным хозяйством» и наградить её ценным призом и дипломом победителя;

- 2 место Елимбаеву Аманжолу Турсуновичу, магистранту 1 курса ИПЭУ ТюмГУ, специальность «Государственное и муниципальное управление», группа 26ГМУ11м и наградить его призом и дипломом;

- 3 место Красовской Надежде Викторовне, доценту кафедры менеджмента, маркетинга и логистики ИПЭУ ТюмГУ, кандидату экономических наук, и наградить её призом и дипломом.

по второй группе:

- 1 место Рзаеву Роману Теймуровичу, студенту 3 курса ИПЭУ ТюмГУ, специальность «Государственное и муниципальное управление», группа 26916 и наградить его ценным призом и дипломом победителя;

- 2 место Смеловой Юлии Эдуардовне, студентке 3 курса ИПЭУ ТюмГУ, специальность «Государственное и муниципальное управление», группа 26918 и наградить её призом и дипломом;

- 3 место Суюмбакиевой Диане Романовне, студентке 2 курса ИПЭУ ТюмГУ, направление «Менеджмент», группа 25М01 и наградить её призом и дипломом.

3. Присудить в номинации «Социология»:

по первой группе:

Представлены 3 работы, победитель не определён.

- по второй группе:

- 1 место Поляковой Евгении Ростиславовне, студентке 4 курса ИПЭУ ТюмГУ, направление «Социология», группа 25с801 и наградить её ценным призом и дипломом победителя;

- 2 место Дашиной Яне Николаевне, студентке 5 курса ИПЭУ ТюмГУ, специальность «Социология», группа 25с701б и наградить её призом и дипломом;

- 3 место Галиевой Елене Ильдусовне, студентке 2 курса ИПЭУ ТюмГУ, направление «Социология», группа 25с02 и наградить её призом и дипломом.

4. Присудить в номинации «Экономика»:

по первой группе:

- 1 место Сергеевой Ирине Геннадьевне, магистрантке 1 курса программы «Банки и банковская деятельность» ИПЭУ ТюмГУ, направление «Экономика», группа 26Э111м и наградить её ценным призом и дипломом победителя;

- 2 место Гиблер Ирине Петровне, аспирантке 2 года обучения ИПЭУ ТюмГУ, ассистентке кафедры мировой экономики и международного бизнеса и наградить её призом и дипломом;

- 3 место Зарубиной Наталье Владимировне, магистрантке 1 курса программы «Банки и банковская деятельность» ИПЭУ ТюмГУ, направление «Экономика», группа 26Э111м и наградить её призом и дипломом.

по второй группе:

- 1 место Сорокиной Марии Юрьевне и Моргун Ксении Александровне, студенткам 4 курса ИПЭУ ТюмГУ, направление

«Экономика», группа 25э802 и наградить их ценными призами и дипломами победителей;

- 2 место Ахматгалиевой Айгуль Кутдусовне и Туровиной Анне Александровне, студенткам 2 курса ИПЭУ ТюмГУ, специальность «Экономика», группа 25Э02 и наградить их призами и дипломами;

- 3 место Калугиной Татьяне Игоревне, студентке 3 курса ИПЭУ ТюмГУ, направление «Экономика», группа 25э902 и наградить её призом и дипломом;

- 3 место Скоробогатовой Вере Николаевне, студентке 2 курса ИПЭУ ТюмГУ, специальность «Таможенное дело», группа 25тд07 и наградить её призом и дипломом.

5. Рекомендовать к публикации работы, набравшие более 30 баллов.

Президент организации

Н.М. Добрынин

КОНКУРСНЫЕ РАБОТЫ

НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ ОБЩИХ ПРАВИЛ ПРОИЗВОДСТВА СЛЕДСТВЕННЫХ ДЕЙСТВИЙ

Митина М.Ю., магистрант ИПЭУ ТюмГУ
Научный руководитель

Сидорова Н.В., кандидат юридических наук, доцент

Особое место в деятельности следователя занимают следственные действия, которые предназначены для обнаружения, закрепления, проверки и оценки доказательств, на основе которых следователь делает выводы о наличии или отсутствии юридически значимых обстоятельств по уголовному делу. Подготовка и производство последних составляют от 40 до 60% рабочего времени следователя¹.

Правомерность производства следственных действий [1] определяется соблюдением при этом общих правил, которые в отличие от УПК РСФСР 1960 г. [2], в УПК РФ 2001 г. [3] получили свое закрепление в специальной норме – ст. 164 УПК РФ, содержащей набор предписаний, правомочий и запретов, которыми должен руководствоваться следователь.

Уголовно-процессуальный закон устанавливает следующие общие правила производства следственных действий:

1. Наличие формального основания – постановления следователя или судьи – для производства следственного действия;
2. Производство следственных действий только в дневное время, кроме случаев, не терпящих отлагательства;
3. Запрет на применение при производстве следственных действий насилия, угроз и иных незаконных мер, а равно создание опасности для жизни и здоровья участвующих в них лиц;
4. Обязанность следователя удостовериться в личности участников следственного действия, разъяснить им права, ответственность, а также порядок его производства;
5. Возможность применения при производстве следственных действий технических средств и способов обнаружения, фиксации и изъятия следов преступления и вещественных доказательств;
6. Возможность участия в производстве следственного действия должностного лица органа, осуществляющего оперативно-розыскную деятельность;
7. Обязанность составлять протокол следственного действия в ходе производства следственного действия или непосредственно после его окончания.

¹ По результатам опроса следователей следственного отдела по особо важным делам СУ СК РФ по Тюменской области, следователей следственной части при УВД по Курганской области, следователей Следственного управления при УВД по г. Кургану.

Рассмотрим эти правила более подробно.

1. Наличие формального основания для производства следственного действия – постановления о его производстве – обусловлено применением мер принуждения, ограничивающих права и свободы личности, но обеспечивающих выяснение обстоятельств, имеющих значение для уголовного дела. Поэтому обязательно документирование решений следователя об эксгумации, освидетельствовании, обыске и выемке как способствующее усилению гарантий законности и обоснованности применяемых мер принуждения. Более многочисленная группа следственных действий, основанных на применении жестких принудительных мер, связанных с вторжением в сферу гарантированных Конституцией РФ прав и свобод личности, для своего производства требует судебного решения.

К числу проблем, возникающих в связи с реализацией этих норм, относится некоторое терминологическое несоответствие между п. 8 ч. 2 ст. 29 УПК РФ, указывающим на правомочие суда по аресту корреспонденции и выемке ее в учреждениях связи, и ст. 185 УПК РФ, где регламентируется наложение ареста на почтово-телеграфные отправления. Федеральный закон от 17 июля 1999 г. «О почтовой связи» [4] разграничивает понятия «почтовые отправления» и «корреспонденция», что необходимо было учесть при разработке нового уголовно-процессуального законодательства. На наш взгляд, п. 8 ч. 2 ст. 29 УПК РФ должен указывать на правомочие суда по аресту именно почтово-телеграфных отправлений, поскольку данное понятие по смыслу шире термина «корреспонденция».

2. Вопрос о производстве следственного действия в ночное время (с 22 до 6 часов) в каждом конкретном случае решает следователь под свою личную ответственность, исходя из интересов дела и самого следственного действия. Сложность решаемой следователем задачи и вследствие этого возрастающая опасность нарушения закона вызваны неопределенностью понятия исключительности случаев, не терпящих отлагательства. Следователю в таких ситуациях приходится руководствоваться своим правосознанием. По мнению А.П. Короткова, не терпящими отлагательства считаются случаи, когда задержка с производством следственного действия может вызвать отрицательные последствия для уголовного дела [5; 381]. К их числу, например, относятся случаи, когда неотложное производство обыска необходимо для пресечения дальнейшей преступной деятельности; когда поступили сведения о том, что лицо, в распоряжении которого находятся существенные для уголовного дела объекты, принимает меры к их уничтожению; когда малейшее промедление с обыском может повлечь уничтожение или сокрытие искомых объектов либо по иным причинам сделает их недопустимыми для следователя. В.А. Семенов к числу случаев, не терпящих отлагательства, относит случаи, когда фактические основания к производству следственного действия возникли внезапно при производстве другого следственного действия; когда это диктует обстановка только что совершенного преступления; когда принимаются меры к уничтожению или сокрытию предметов, документов, имеющих отношение к делу; когда

невозможно завершить до конца следственное действие, начатое в дневное время [6; 153].

Случаи, не терпящие отлагательства, в силу угрозы наступления тяжелых и отсюда крайне нежелательных последствий для расследования предопределили введение в УПК РФ особого порядка производства следственных действий без получения разрешения суда на их проведение (ч. 5 ст. 165 УПК РФ). Указанные положения закона нередко вызывают сложность при правоприменении, неоднозначно трактуются следователями (дознавателями). А это при том факте, что случаи, не терпящие отлагательства, встречаются в каждом третьем уголовном деле².

При этих обстоятельствах становится очевидной необходимость правильного понимания и использования указанного термина. Так, А.Б. Соловьев предлагает выделить критерии, которыми должен руководствоваться следователь при оценке случаев в качестве не терпящих отлагательства. Во-первых, такая ситуация должна возникнуть неожиданно и вытекать из динамики расследования. Во-вторых, должна быть обусловлена дефицитом времени для принятия решения, когда нет возможности без ущерба для результативности следственных действий обращаться в суд. В-третьих, непроведение либо несвоевременное их проведение может повлечь тяжкие последствия. В-четвертых, следственные действия должны проводиться при наличии оснований, предусмотренных УПК, и при неукоснительном соблюдении процессуальной процедуры следственного действия [7; 57-58]. На наш взгляд, отсутствие в тексте УПК РФ истолкования термина «исключительные случаи, не терпящие отлагательства», которые встречаются не только в ст.ст. 164, 165 УПК РФ, но и в ряде других статей, требует его официального разъяснения.

3. Запрет при производстве следственных действий на применение насилия, угроз и иных незаконных мер, а равно создание опасности для жизни и здоровья участвующих в следственных действиях лиц гарантирует права и законные интересы участвующих в них лиц, а также обеспечивает процессуальную доброкачественность получаемых при этом фактических данных. Ряд процессуальных норм содержит специальные указания на недопустимость совершения конкретных действий, ущемляющих права граждан. Так, при освидетельствовании следователю запрещено присутствовать при обнажении освидетельствуемого лица другого пола. Производство следственного эксперимента допускается, если не создается опасности для здоровья участвующих в нем лиц (ст. 181 УПК РФ). Следует отметить, что в этой части ст. 181 УПК РФ имеет некоторый недостаток, оговаривая безопасность здоровья только участвующих в следственном эксперименте лиц, забывая при этом о благополучии окружающих. На наш взгляд, производство следственного эксперимента допускается в том случае,

² По результатам анализа материалов 40 уголовных дел Архива Следственного отдела по Калининскому АО г. Тюмени СУ СК РФ по Тюменской области.

если не создается опасность для здоровья участвующих в нем лиц, а также других граждан.

Во время проведения следственных действий недопустимы грубость и нетактичность следователя, использование им неформальной лексики в общении. «Как бы хороши ни были правила деятельности, они могут потерять свою силу и значение в неопытных, грубых или недобросовестных руках» [8; 6], – писал А.Ф. Кони.

4. Вступая в правоотношения с участниками следственного действия, должностное лицо, производящее данное действие, обязано удостовериться в личности данного участника и максимально обстоятельно разъяснить ему его права, обязанности, процедуру и смысл действия и ответственность. Это правило производства следственных действий, сформулированное в ч. 5 ст. 164 УПК, вызывает некоторые вопросы. Например, не совсем ясна позиция законодателя, ограничившего круг участников следственных действий только перечнем участников уголовного судопроизводства, указанных в главах 6-8 УПК РФ. Как расценивать тогда, к примеру, процессуальное положение хозяина жилого помещения, в квартире которого производится обыск? Он не участник уголовного судопроизводства по смыслу положений раздела второго УПК РФ (при условии, что хозяин жилого помещения не является подозреваемым / обвиняемым по уголовному делу), но и «неучастником» следственного действия его нельзя назвать. В каком качестве тогда он имеет право делать замечания по поводу содержания протокола, фиксирующего ход и результаты производства следственного действия? Все эти вопросы на практике выливаются в трудности при составлении протокола следственного действия, приводящие к невыполнению следователем, дознавателем требований закона в части надлежащего оформления процессуальных действий, что в конечном итоге может быть расценено как существенное нарушение процессуального порядка получения соответствующих доказательств, влекущее признание их недопустимыми [9].

5. Возможность применения при производстве следственных действий технических средств и способов обнаружения, фиксации и изъятия следов преступления и вещественных доказательств позволяет компенсировать недостатки человеческого восприятия, запоминания, сохранения, воспроизведения, переработки и передачи поступающей в ходе расследования информации. В результате значительно повышаются эффективность и качество предварительного следствия.

В УПК РФ законодатель вполне правомерно отказался от перечня технических средств, используемых при производстве следственных действий. Это обусловлено тем, что в условиях научно-технического прогресса, когда постоянно возникают все новые и новые технические средства и способы обнаружения, фиксации и изъятия следов преступления и вещественных доказательств, просто невозможно исчерпывающе их перечислить. К числу средств, наиболее часто применяемых при

производстве следственных действий по собиранию доказательств, относятся фотосъемка, видеосъемка, звукозапись и некоторые другие.

6. В соответствии с ч. 7 ст. 164 УПК РФ следователь вправе привлечь к участию в производстве следственного действия оперативного работника. Тем самым теперь на уровне закона закреплена уже известная практике форма взаимодействия и оперативных служб – оперативное сопровождение расследования. При этом следователь получает возможность наиболее эффективно использовать ранее добытые оперативные данные по делу, а оперативный работник «из первых рук» получает исходную информацию, необходимую ему для развертывания оперативно-розыскных мероприятий.

7. В ходе следственного действия или непосредственно после его окончания должен оформляться протокол. Содержание протокола зависит от характера следственного действия и порядка его выполнения. Однако уголовно-процессуальный закон предусматривает обязательные реквизиты протокола любого следственного действия (ч. 3 ст. 166 УПК РФ) и общие правила протоколирования (ч.ч. 4-8 ст. 166 УПК РФ). Кроме того, для некоторых следственных действий эти правила конкретизируются дополнительными требованиями, предъявляемыми к их протоколированию (допрос обвиняемого, осмотр, освидетельствование и др.).

Следует отметить, что ранее в состав УПК РФ были включены бланки процессуальных документов, которые обеспечивали упорядоченность процесса составления актов дознания, следствия и судебного разбирательства, единообразие их применения. В настоящее время глава 57 УПК РФ, содержащая перечень бланков процессуальных документов, утратила силу. На вопрос о целесообразности включения бланков в состав УПК РФ, думается, нет необходимости искать ответ, поскольку он очевиден. А вот логику законодателя относительно их исключения из УПК РФ понять достаточно сложно.

В завершении рассмотрения общих правил производства следственных действий хотелось бы еще обратить внимание вот на какой важный момент. Общие правила производства следственных действий включены в главу 22 УПК РФ и, следуя логике законодателя, распространяются только на такую форму предварительного расследования, как предварительное следствие. Считаем, что положения, содержащиеся в ст.ст. 164-170 УПК РФ, необоснованно включены в главу 22 УПК РФ, поскольку их действие распространяется и на такую форму предварительного расследования, как дознание. Поэтому положения об общих правилах производства следственных действий должны содержаться в главе 21 УПК РФ, посвященной общим условиям предварительного расследования, что, с точки зрения юридической техники построения структуры УПК РФ, является более оправданным.

Подводя итог всему выше сказанному, еще раз отметим тот факт, что следственные действия занимают важное место в уголовно-процессуальной деятельности следователя. Результат производства следственных действий – собранные и проверенные доказательства, имеющие существенное значение

для раскрытия преступления, установления и привлечения к уголовной ответственности виновного лица. Однако эффективность производства следственных действий во многом зависит от уровня нормативной регламентации рассматриваемого института а именно, от того, насколько четко и полно проработаны на законодательном уровне те или иные вопросы производства следственных действий. Не являются исключением и общие правила производства последних. Поэтому устранение пробелов и недостатков в нормативном регулировании общих правил производства следственных действий, о которых велась речь в данной статье, позволит в максимальной степени обеспечить решение задач, которые ставятся перед следователем в ходе предварительного расследования и разрешение которых в конечном итоге служит назначению всего уголовного судопроизводства.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кассационное определение Верховного суда Российской Федерации от 16 июня 2010 г. № 81-О10-67 [Электронный ресурс]. – Документ опубликован не был. – Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения 09.04.2012).

2. Уголовно-процессуальный кодекс РСФСР (утв. ВС РСФСР 27.10.1960) // «Ведомости ВС РСФСР». 1960. № 40. Ст. 592.

3. Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации от 18 декабря 2001 № 147-ФЗ: в ред. от 01 марта 2012 г. // «Российская газета». 2001. № 249.

4. О почтовой связи: Федеральный закон от 17 июля 1999 г. № 176-ФЗ: в ред. от 28 июня 2009 г. // Собрание законодательства РФ. 1999. № 29. Ст. 3697.

5. Козак Д.Н. Комментарий к Уголовно-процессуальному кодексу Российской Федерации. 2-е изд., перераб. и доп. / Отв. ред. Д.Н. Козак и Е.Б. Мизулина. М.: Изд. «Юристъ», 2004. 563 с.

6. Семенцов В.А. Следственные действия в досудебном производстве (общие положения теории и практики): Монография / В.А. Семенцов. Екатеринбург: Издательский дом «Уральская государственная юридическая академия», 2006. 300 с.

7. Соловьев А.Б. Система следственных действий как средство уголовно-процессуального доказывания (проблемы уголовного процесса и криминалистики): Научно-методическое пособие / А.Б. Соловьев. М.: Издательство «Юрлитинформ», 2006. 216 с.

8. Кони А.Ф. Уголовный процесс: нравственные начала / А.Ф. Кони. М.: Современный гуманитарный университет, 2000. 149 с.

9. Уголовное дело № 5-947/2004. – 249 л. – Архив Курганского городского суда.

ПРОБЛЕМА РЕАЛИЗАЦИИ НЕКОТОРЫХ ПРИНЦИПОВ УГОЛОВНОГО ПРОЦЕССА ПРИ ПРЕКРАЩЕНИИ УГОЛОВНОГО ДЕЛА В СВЯЗИ С ПРИМИРЕНИЕМ СТОРОН

**Мазунина А.А., аспирант ИПЭУ ТюмГУ
Научный руководитель**

Сидорова Н.В., кандидат юридических наук, доцент

В современных условиях система уголовного процесса России претерпевает существенные изменения, наблюдается стремление к тому, чтобы без больших затрат времени, энергии и финансовых издержек решать вопросы установления обстоятельств совершения преступления, разрешения уголовно-правового конфликта. Однако важно, чтобы ускорение и упрощение уголовного судопроизводства не ставило под угрозу соблюдение прав граждан, не ущемляло их интересы. Поэтому целесообразным представляется рассматривать проблемы реализации института примирения сторон через призму принципов уголовного судопроизводства, в соотношении с назначением уголовного процесса.

Целью настоящей работы является рассмотрение проблемы реализации при прекращении уголовного дела в связи с примирением сторон таких принципов уголовного процесса, как разумный срок уголовного судопроизводства, охрана прав и свобод человека и гражданина в уголовном судопроизводстве, презумпция невиновности.

1. Принцип разумности срока уголовного судопроизводства появился в Уголовно-процессуальном кодексе Российской Федерации относительно недавно. В мае 2010 года вступил в силу Федеральный закон Российской Федерации от 30 апреля 2010 г. № 69-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О компенсации за нарушение права на судопроизводство в разумный срок или права на исполнение судебного акта в разумный срок», которым в УПК РФ была включена статья 6.1 «Разумный срок уголовного судопроизводства». Согласно части 2 указанной статьи уголовное преследование, назначение наказания и прекращение уголовного преследования должны осуществляться в разумный срок. Критериями разумности срока уголовного судопроизводства, который включает в себя период с момента начала осуществления уголовного преследования до момента прекращения уголовного преследования или вынесения обвинительного приговора, являются такие обстоятельства, как правовая и фактическая сложность уголовного дела, поведение участников уголовного судопроизводства, достаточность и эффективность действий суда, прокурора, руководителя следственного органа, следователя, начальника подразделения дознания, органа дознания, дознавателя, производимых в целях своевременного осуществления уголовного преследования или рассмотрения уголовного дела, и общая продолжительность уголовного судопроизводства.

Несомненно, институт примирения сторон – один из наиболее эффективных средств в уголовном судопроизводстве, позволяющий экономить не только человеческие ресурсы и финансовые затраты, но и время. Институт примирения призван разрешить конфликт, порожденный преступным деянием, в кратчайшие сроки в случае, предусмотренном ст. 25 УПК РФ и ст. 76 УК РФ. Однако зачастую здесь возникает следующая проблема: если потерпевший примирится с лицом, совершившим преступление, последний загладит причиненный ему ущерб, это еще не означает, что дело будет прекращено за примирением сторон. Возникает вопрос о том, вправе или обязан государственный орган принять решение об освобождении лица, впервые совершившего преступление небольшой или средней тяжести, от уголовной ответственности в случае примирения его с потерпевшим. Как уголовное, так и уголовно-процессуальное законодательство России закрепляет за судом, следователем, дознавателем право на основании заявления потерпевшего или его законного представителя прекратить уголовное дело в отношении лица, подозреваемого или обвиняемого в совершении преступления небольшой или средней тяжести, в случаях, предусмотренных статьей 76 УК РФ, если это лицо примирилось с потерпевшим и загладило причиненный ему вред. Таким образом, окончательное решение по прекращению дела остается за властными органами, которые могут посчитать, что заявление пострадавшего о примирении с лицом, совершившим преступление, не является достаточным основанием для прекращения процедуры уголовного преследования. В таком случае производство по делу будет продолжено так, словно потерпевший и не подавал никакого заявления о примирении.

В. Белоусов, С. Анастасов отмечают, что потерпевший как участник уголовно-процессуальной деятельности фактически лишен каких-либо существенных правомочий по оказанию влияния на судьбу уголовного дела, что пострадавший от преступления в реализации своих прав фактически может лишь следовать общей позиции государства, которое в лице уполномоченных им органов и должностных лиц единолично решает исход уголовного дела [1; 75-76].

Законодательство РФ не содержит четких критериев, по которым должна оцениваться допустимость освобождения от ответственности лица, совершившего преступление, и прекращения в отношении него уголовного преследования в связи с примирением с потерпевшим. По сути, потерпевший и обвиняемый если и могут что-то изменить в движении процесса во благо себе, то лишь при условии, что государство позволит им это. С одной стороны, у потерпевшего и обвиняемого имеется юридическая возможность путем достижения примирения прекратить не только имевший место между ними криминальный конфликт, но и преодолеть негативные последствия последнего. Но с другой стороны, эта возможность для них ограничена тем, что итоговое решение о дальнейшей судьбе дела по достигнутому примирению остается именно за правоприменителем. В такой ситуации, по мнению В. Белоусова и С. Анастасова, снижается мотивация обеих сторон конфликта

идти на мировое соглашение. Ученые полагают, что у каждого, ставшего жертвой преступного деяния, должно быть право решать вопрос о необходимости дальнейшего продолжения производства по делу, и это право должно быть прямо предусмотрено в уголовно-процессуальном законе с одновременным закреплением корреспондирующей ему обязанности государственных органов прекратить уголовное дело [2; 77-78]. Если следовать данной точке зрения, получается, что уполномоченные государственные органы и должностные лица даже в отсутствие четкого законодательного регулирования данного вопроса должны прекратить уголовное дело во всех случаях, когда наличествует факт примирения, достигнутого потерпевшим и обвиняемым путем заключения добровольного соглашения, подтвержденного подачей потерпевшим соответствующего заявления. Однако, на мой взгляд, такое положение вещей недопустимо. Даже если у самих правоприменителей отсутствуют сведения об оказании на потерпевшего психического или физического воздействия, вынудившего его пойти на примирение с обвиняемым, в отсутствие четкого процессуального механизма примирения сторон в уголовном процессе невозможно понять, действительно ли состоялось примирение с потерпевшим. Правоприменитель должен убедиться, исчерпан ли существующий между сторонами конфликт, не представляет ли более какой-либо общественной опасности обвиняемый, и только тогда правоприменитель вправе принять решение о прекращении уголовного дела за примирением сторон.

Конституционный Суд РФ в своем определении от 04.06.2007 № 519-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению запроса Ленинского районного суда г. Махачкалы о проверке конституционности статьи 25 УПК РФ» [3] указал, что рассматривая заявление потерпевшего о прекращении уголовного дела в связи с примирением сторон, орган или должностное лицо, осуществляющие уголовное судопроизводство, не просто констатируют наличие или отсутствие указанных в законе оснований для этого, а принимают соответствующее решение с учетом всей совокупности обстоятельств конкретного дела, включая степень общественной опасности совершенного деяния, личность обвиняемого, обстоятельства, смягчающие и отягчающие ответственность. Таким образом, решение вопроса о прекращении уголовного дела в связи с примирением сторон зависит от конкретных обстоятельств уголовного дела.

Несомненно, наличие у потерпевшего права на прекращение уголовного преследования виновного является своего рода стимулятором, подталкивающим обвиняемого к примирению с потерпевшим и добровольному заглаживанию причиненного вреда. Суд, прокурор, органы предварительного расследования должны содействовать реализации такой возможности. Полагается, применение такого основания прекращения уголовного дела как примирение сторон в уголовном процессе при наличии к тому оснований является именно правом, но не обязанностью государственных органов.

2. Принцип охраны прав и свобод человека и гражданина в уголовном судопроизводстве основан на положении ст. 2 Конституции РФ, которая провозглашает человека, его права и свободы высшей ценностью. Создание

условий для реализации прав и свобод человека и эффективного механизма их защиты приобретает особое значение в уголовном судопроизводстве, где права личности затрагиваются наиболее остро. Данный принцип непосредственно реализуется в рамках института примирения сторон в уголовном процессе: именно здесь более глубоко познается конфликт, порождаемый преступлением. Примирительная модель разбирательства в уголовном процессе имеет множество преимуществ. Во-первых, это новый способ воздействия на правонарушителей (в виде возложения персональной ответственности в соответствии с примирительным соглашением). Данный способ особенно ценен в тех случаях, когда наказание в виде лишения свободы нецелесообразно, а безнаказанность вредна. Во-вторых, в разрешении конфликта, порожденного преступлением, активную роль играют непосредственные участники данного конфликта – потерпевший и правонарушитель. «Для потерпевшего данный институт позволит возместить ущерб и если не простить, то достичь сознания справедливости. Для правонарушителя встреча с потерпевшим должна дать покаяние, желание искупить свою вину, возвращение в нормальные общественные отношения» [4]. Процедурные возможности примирения позволяют (в случаях, когда это необходимо) осуществить правонарушителям социальную и психологическую реабилитацию за счет направления их в различного рода социальные и психологические службы и надзора за ними в этот период со стороны общественности. Хочется отметить, что особенно важна такая своевременная реабилитация для несовершеннолетних. Примирение по уголовным делам играет и социальную роль: граждане, участвующие в примирении, «освоят очень актуальную сегодня цивилизованную форму выхода из конфликтов» [5].

3. Презумпция невиновности. В практике применения норм о примирении сторон часто встает еще один вопрос: нужно ли привлекать лицо, совершившее преступление, в качестве обвиняемого или допустимо примирение сторон, минуя данный этап. Статья 25 УПК РФ допускает прекращение уголовного дела в связи с примирением сторон в отношении лица, подозреваемого или обвиняемого в совершении преступления. Статья 76 УК РФ вообще не говорит о процессуальном статусе лица, освобождаемого от уголовной ответственности в связи с примирением с потерпевшим. На мой взгляд, правильнее было бы закрепить обязанность органов следствия привлекать лицо в качестве обвиняемого прежде, чем прекращать уголовное дело в связи с примирением сторон. Подобная точка зрения находит свое подтверждение среди многих ученых. Например, О.Б. Виноградова, аргументируя позицию о необходимости прекращения уголовного дела в отношении обвиняемого, отмечает, что именно в момент привлечения лица в качестве обвиняемого решается вопрос о квалификации деяния, за совершение которого лицо привлекается к уголовной ответственности; а примирение сторон в уголовном процессе, как известно, возможно лишь по делам о преступлении небольшой и средней тяжести [6; 206]. Следует считать справедливой критику позиции о необязательном и

даже ненужном вынесении при прекращении уголовного дела за примирением сторон постановления о привлечении в качестве обвиняемого. Ведь, как справедливо отмечается в литературе, сторонники подобной точки зрения не приводят в подтверждение своей позиции никаких доводов, кроме соображения практического удобства и освобождения от ненужного формализма.

О.В. Волколуп в своем исследовании, посвященном институту примирения сторон, поднимает также вопрос о том, должно ли примирение сопровождаться признанием обвиняемого виновным. Автор отмечает, что от решения данного вопроса зависит, какой должна быть реакция государства на случаи неисполнения обвиняемым условий примирительного соглашения. «Если он признан виновным, – пишет О.В. Волколуп, – то форма реагирования понятна – необходимо применять меры уголовного наказания. Если вопрос о виновности не ставится, то очевидно, что последствий в виде уголовной репрессии быть не может и государство бессильно предпринять какие-либо меры в защиту интересов потерпевшего» [7; 230]. Так автор приходит к выводу о том, что потерпевший заключает договор без каких-либо гарантий со стороны государства на его выполнение. Однако мы не можем признать лицо, впервые совершившее преступление небольшой или средней тяжести, виновным, если применяем норму о прекращении уголовного дела в связи с примирением с потерпевшим. Ведь в таком случае возникает конфликт с принципом презумпции невиновности: виновность лица в совершении преступления устанавливается вступившим в законную силу приговором суда (часть 1 статьи 14 УПК РФ), признание лица виновным в совершении преступления является основанием привлечения его к уголовной ответственности (часть 1 статьи 5, статья 8 УК РФ), а в случае примирения сторон лицо, совершившее преступление, вообще освобождается от уголовной ответственности. Проблема же обеспечения интересов потерпевшего в таком случае должна решаться внесением соответствующих изменений в российское уголовно-процессуальное законодательство. Было бы справедливым, если бы государство принимало на себя отдельные обязательства о контроле за выполнением обвиняемым принятых на себя обязательств по возмещению вреда, причиненного потерпевшему, и т.п.

Таким образом, развитие института примирения сторон в уголовном процессе тесно взаимосвязано с развитием и совершенствованием системы принципов уголовного судопроизводства: никакой институт не сможет развиваться и совершенствоваться, не будь для того соответствующей законодательной, эмпирической основы. Для эффективного развития идеи восстановительного правосудия в российском уголовном процессе вообще, и института примирения сторон в частности, необходимо, чтобы в ходе прекращения уголовных дел за примирением сторон должным образом соблюдались существующие принципы уголовного процесса.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Белоусов В., Анастасов С. Реализация потерпевшим права на отказ от уголовного преследования // Уголовный процесс. – 2007. – № 4. – С. 75-76.
2. Белоусов В., Анастасов С. Указ. соч. С. 77-78.
3. Определение Конституционного Суда РФ от 4 июня 2007 г. № 519-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению запроса Ленинского районного суда города Махачкалы о проверке конституционности статьи 25 УПК РФ» [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «Консультант – плюс» (дата обращения 03.04.2009).
4. Максудов Р., Флямер М., Грасенкова А. Примирение жертвы и правонарушителя: проект реализации идей восстановительного правосудия в России [Электронный ресурс] / Режим доступа:
<http://www.narcom.ru/law/system/7.html>
5. Там же.
6. Виноградова О.Б. К вопросу о конкретизации процессуального статуса участников уголовного судопроизводства при прекращении уголовного дела в связи с примирением сторон // Российский следователь. – 2003. – № 3. – С. 14-16. См. также: Володина Л.М. Институт примирения сторон в уголовном процессе // Вестник ТюмГУ. – 2000. – № 4. – С. 206.
7. Волколуп О.В. Система уголовного судопроизводства и проблемы ее совершенствования. – СПб.: Издательство «Юридический центр Пресс», 2003. – С. 230.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ ЗА КОРРУПЦИОННЫЙ ДИСЦИПЛИНАРНЫЙ ПРОСТУПОК В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ

**Медведев М.В., магистрант ИПЭУ ТюмГУ
Научный руководитель**

Чикирева И.П., кандидат юридических наук, доцент

Модернизация российской государственности представляет собой систему взглядов, идей и принципов, опосредующих отношение к социально-экономическому, политическому, социокультурному содержанию и юридическому оформлению преобразований общества и государства, определяющих стратегию развития российской государственности [1; 25]. Применительно к России соответствующие процессы модернизации государственности: действенность публичной власти, оптимальность ее конструкции, средств, способов, методов и форм осуществления [2; 214].

Для современной России одной из наиболее важных задач является построение эффективного государства, преодоление серьезных недостатков в

организации и функционировании системы органов государственной власти. Реформированию и развитию как государственной гражданской службы, так и дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих уделяется большое внимание. Приняты федеральные законы от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [3], от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» [4], от 25 декабря 2008 г. № 274-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием Федерального закона «О противодействии коррупции» [5] и ФЗ от 25 декабря 2008 г. № 280-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с ратификацией Конвенции Организации Объединенных Наций против коррупции от 31 октября 2003 года и Конвенции об уголовной ответственности за коррупцию от 27 января 1999 года» [6]. На уровне Тюменской области приняты: Законы «О противодействии коррупции в Тюменской области» от 25 февраля 2009 г. № 6-ЗТО [7], «О государственной гражданской службе Тюменской области» от 28.12.2004 г. № 327-ЗТО [8].

Согласно ст. 68 Федерального закона «О государственной гражданской службе» привлечение к дисциплинарной ответственности за нарушение законодательства о государственной гражданской службе Российской Федерации допускается «в порядке, установленном настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами». Этот тезис подтвердил Верховный Суд Российской Федерации в Определении от 3 мая 2006 г. по делу № 53-Г06-5 [9]. В результате рассмотрения дела норма Закона Красноярского края «Об оплате труда лиц, замещающих государственные должности Красноярского края, и государственных гражданских служащих Красноярского края», предусматривавшая прекращение в течение одного года выплаты ежемесячного денежного поощрения гражданским служащим края в случае несообщения ими без уважительных причин о конфликте интересов, непредставления сведений о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера, признана противоречащей федеральному законодательству и недействующей. Поэтому у субъектов Российской Федерации имеются весьма ограниченные возможности по установлению дисциплинарной ответственности.

Закон «О государственной гражданской службе Тюменской области» не регулирует дисциплинарную ответственность государственных гражданских служащих Тюменской области, а лишь указывает особенности прохождения государственной гражданской службы. В остальной части регулирование осуществляется федеральным законодательством.

Закон Тюменской области «О противодействии коррупции в Тюменской области» содержит идентичное Федеральному закону «О противодействии коррупции» определение коррупции, но не содержит принципов противодействия коррупции. В преамбуле содержится положение, согласно которому названный закон определяет полномочия органов государственной власти, органов местного самоуправления,

институтов гражданского общества, организаций и физических лиц по противодействию коррупции в Тюменской области. Используя термин «коррупционные правонарушения», закон не раскрывает его понятия.

В связи с этим возникает необходимость детальной регламентации положений о дисциплинарной ответственности на федеральном уровне. Поэтому необходимо проанализировать федеральное законодательство, посвященное государственной гражданской службе и противодействию коррупции, с целью выявления неточностей, расплывчатых формулировок, лакун и разрешения сложившихся правовых проблем.

Частично эту проблему разрешил Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием государственного управления в области противодействия коррупции» от 21 ноября 2011 г. № 329-ФЗ [10]. Закон внес существенные изменения в ряд федеральных законов и подзаконных нормативных актов, среди которых Федеральный закон «О противодействии коррупции» и Федеральный закон «О государственной гражданской службе».

ФЗ «О противодействии коррупции» в части регулирования дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих изменен следующим образом:

1. Установление в качестве меры наказания увольнения за непредотвращение или неурегулирование конфликта интересов; утрату доверия в определенных законом случаях.

2. Включенная статья 12.5 ФЗ «О противодействии коррупции» предусматривает возможность установления иных запретов, ограничений, обязательств и правил служебного поведения федеральными конституционными законами, федеральными законами, законами субъектов Российской Федерации для лиц, замещающих должности федеральной государственной службы. Но часть указанной статьи (установление иных запретов, ограничений, обязательств и правил служебного поведения законами субъектов РФ) противоречит статьям 16 и 17 ФЗ «О государственной гражданской службе», так как иные ограничения и запреты устанавливаются федеральными законами.

Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» претерпел следующие изменения в части регулирования дисциплинарной ответственности:

1. Предусмотрена возможность отстранения от замещаемой должности гражданской службы в случае урегулирования конфликта интересов или проведения проверки достоверности и полноты сведений о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера.

2. Дополнен статьей 59.1, устанавливающей перечень взысканий за несоблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции.

3. Установление утраты доверия в качестве основания увольнения.

4. Введен порядок применения взысканий за коррупционные правонарушения.

Но внесение изменений указанным законом не разрешило назревших проблем законодательства. Рассмотрим некоторые из них и предложим возможные решения.

Статья 59.1 ФЗ «О государственной гражданской службе РФ» установила перечень взысканий за несоблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции настоящим Федеральным законом и Федеральным законом «О противодействии коррупции». Среди них: замечание, выговор, предупреждение о неполном должностном соответствии. Статья 59.2 ФЗ «О государственной гражданской службе РФ» установила перечень оснований увольнения в связи с утратой доверия, среди которых: 1) непринятия гражданским служащим мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является; 2) непредставления гражданским служащим сведений о своих, супруги и несовершеннолетних детей доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо представления заведомо недостоверных или неполных сведений. Таким образом, возникает противоречие между ст. 59.1 и ч. 6.1 ст. 20 в совокупности со ст. 59.2 в части применения взыскания. В связи с этим предлагается дополнить перечень взысканий, установленный ст. 59.1 ФЗ «О государственной гражданской службе РФ», освобождением от замещаемой должности, отстранением от замещаемой должности и увольнением.

Статья 59.3 «О государственной гражданской службе Российской Федерации», устанавливающая порядок применения взысканий за коррупционное правонарушение, имеет ряд пробельных положений. Во-первых, не раскрывается термин «коррупционное правонарушение». Во-вторых, не установлен порядок проведения проверки. В-третьих, не регламентируется порядок обжалования дисциплинарного взыскания в комиссию государственного органа по служебным спорам. Поэтому предлагается в должностные регламенты подразделения государственного органа по вопросам государственной службы и кадров, а также юридического (правового) подразделения включить положения, устанавливающие конкретизирующие права должностных лиц указанных подразделений при проведении проверки. На федеральном уровне закрепить единообразный порядок обжалования дисциплинарного взыскания в комиссию государственного органа по служебным спорам.

Следует отметить, что действующие нормативные правовые акты не содержат понятия коррупционного дисциплинарного проступка, что снижает эффективность института дисциплинарной ответственности применительно к коррупционным проявлениям, не влекущим иной вид юридической ответственности. В связи с этим предлагается следующее определение дисциплинарного коррупционного проступка: «дисциплинарным коррупционным проступком признается установленное проведенной

служебной проверкой виновно совершенное общественно вредное незаконное использование лицом своего публичного статуса или незаконное предоставление выгод имущественного или неимущественного характера или незаконное предоставление выгод лицу, обладающему публичным статусом, для себя, близких родственников, деловых партнеров и не являющееся преступлениями или административными правонарушениями служебные нарушения, за которые установлена дисциплинарная ответственность, регламентированная нормами об отдельных видах государственной службы» [11; 48].

Для упрощения привлечения государственных гражданских служащих к коррупционным дисциплинарным проступкам необходимо ввести перечень таких деяний. Вместе с тем, ч. 3 ст. 8 модельного закона «Об основах законодательства об антикоррупционной политике» [12] предполагает возможность прямого законодательного закрепления перечня коррупционных дисциплинарных проступков. Профессор Корякин Виктор Михайлович путем проведения системного анализа действующего законодательства относит к числу коррупционных дисциплинарных проступков следующие противоправные деяния, совершаемые государственными гражданскими служащими [13; 26]:

1. Непредставление сведений либо представление заведомо недостоверных или неполных сведений о своих доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера, а также представление заведомо ложных сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей (п. 4 ст. 6, п. 8 ст. 8 Федерального закона «О противодействии коррупции»).

2. Невыполнение обязанности об уведомлении представителя нанимателя (работодателя) обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений (ст. 9 Федерального закона «О противодействии коррупции»).

3. Невыполнение обязанности об уведомлении в письменной форме своего непосредственного начальника о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения (п. 2 ст. 11 Федерального закона «О противодействии коррупции»).

4. Невыполнение государственным гражданским служащим, являющимся владельцем ценных бумаг, акций (долей участия, паев в уставных (складочных) капиталах организаций), обязанности в целях предотвращения конфликта интересов передать принадлежащие ему ценные бумаги, акции (доли участия, пай в уставных (складочных) капиталах организаций) в доверительное управление в соответствии с законодательством Российской Федерации (п. 6 ст. 11 Федерального закона «О противодействии коррупции»).

5. Нарушение запретов, предусмотренных п. 1 ст. 17 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Также представляется целесообразным дополнить приведенный перечень следующим положением: непринятие представителем нанимателя

мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, стороной которого является подчиненный ему гражданский служащий.

Таким образом, статья 7 ФЗ «О противодействии коррупции» акцентирует внимание на совершенствовании порядка прохождения государственной и муниципальной службы; повышении ответственности федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и их должностных лиц за непринятие мер по устранению причин коррупции. В связи с этим в процессе данного исследования на основании анализа и сопоставления норм федерального законодательства и законодательства Тюменской области в сфере регулирования механизма дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих за коррупционный дисциплинарный проступок были выявлены противоречия, неясности, неточности, расплывчатые формулировки, отсутствие порядка регулирования некоторых процедур, предложены соответствующие рекомендации по их устранению.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бондарь Н.С. Конституционное правосудие как фактор модернизации российской государственности / Н.С. Бондарь // Журнал российского права, 2005. – № 11. – С. 23-28.
2. Бондарь Н.С. Местное самоуправление и конституционное правосудие: конституционализация муниципальной демократии в России // М.: НОРМА, 2008. – 439 с.
3. Собрание законодательства Российской Федерации. 2004. № 31. Ст. 3215.
4. Собрание законодательства Российской Федерации. 2008. № 52 (ч. 1). Ст. 6228.
5. Собрание законодательства Российской Федерации. 2008. № 52 (ч. 1). Ст. 6229.
6. Собрание законодательства Российской Федерации. 2008. № 52 (ч. 1) Ст. 6235.
7. Ведомости Тюменской областной Думы. 2009. № 6/1.
8. Ведомости Тюменской областной Думы. 2004. № 8/1.
9. [Электронный ресурс]. – Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения 03.04.2012).
10. Собрание законодательства Российской Федерации. 2011. № 48. Ст. 6730.
11. Медведев М.В. Понятие коррупционного дисциплинарного проступка в условиях модернизации государственной гражданской службы Российской Федерации / М.В. Медведев // Материалы VIII Международной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2011. С. 47-50.

12. Информационный бюллетень. Межпарламентская Ассамблея государств – участников СНГ, 2004. № 33. С. 225-260.

13. Корякин В.М. Дисциплинарный коррупционный проступок: проблемы квалификации / В.М. Корякин // Право в Вооруженных Силах. 2010. № 7. С. 23-26.

ДИСТАНЦИОННОЕ ЭЛЕКТРОННОЕ ГОЛОСОВАНИЕ КАК ФОРМА ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВОЛЕИЗЪЯВЛЕНИЯ ГРАЖДАНИНА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В XXI ВЕКЕ

**Степанова М.С., студентка ИПЭУ ТюмГУ,
специальность «Государственное и муниципальное управление»**

Научный руководитель

**Козлова Л.С., кандидат юридических наук, доцент кафедры
административного и финансового права ИПЭУ ТюмГУ**

В современный век развития информационных технологий процессы информатизации затрагивают все сферы деятельности общества. Не является исключением и избирательный процесс.

Дистанционное электронное голосование в XXI веке становится такой организационно-правовой формой реализации избирательных прав граждан, которая отвечает вызову времени и потребностям современного общества. Оно юридически закреплено и организационно обеспечено в Германии, Великобритании, США, Франции, Эстонии, Дании, Австрии и в некоторых других зарубежных странах [17].

По прогнозам отечественных аналитиков, проведение выборов посредством сети Интернет в Российской Федерации станет возможным к 2015 – 2017 годам [16].

Юридическое понятие «дистанционное электронное голосование» производно от промежуточных понятий «дистанционное голосование», «электронное голосование» и общего юридического понятия «голосование». В юриспруденции голосование традиционно определяется как стадия избирательного процесса, на которой непосредственно происходит волеизъявление избирателей [15; 77]. В статье 2 Федерального закона № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации» используется понятие «**электронное голосование**». Оно определено как «голосование без использования бюллетеня, изготовленного на бумажном носителе, с использованием комплекса средств автоматизации Государственной Автоматизированной Системы “Выборы”».

Дистанционное голосование – это одна из форм осуществления волеизъявления гражданина на выборах, предусматривающая подачу голоса вне избирательного участка. Отдельные организационно-правовые формы дистанционного голосования достаточно активно осваиваются

законодательной практикой зарубежных стран. К примеру, голосование по почте применяется в Германии, Великобритании и США, а во Франции используется голосование по доверенности [18].

Официальное закрепление понятия «дистанционное электронное голосование» осуществлено в **Программе ускоренного технического перевооружения избирательной системы Российской Федерации**. Одной из первоочередных задач данной программы является «создание системы дистанционного электронного голосования для реализации избирательных прав граждан, *не имеющих возможности явиться на избирательный участок*» [9]. Естественно, программа не является нормативным правовым актом и можно говорить лишь о наличии политической воли в отношении создания системы дистанционного электронного голосования.

Дистанционное электронное голосование является такой формой голосования, при которой граждане, находясь вне избирательных участков, используют в качестве средства для передачи своего голоса *мобильный телефон, персональный компьютер или терминал электронных социальных карт* [14; 31]. Пока трудно говорить о преимуществах той или иной технологической формы дистанционного электронного голосования. Наиболее важным является обеспечить конфиденциальность волеизъявления избирателей в электронной форме и невозможность одному избирателю отдать свой голос сразу по нескольким каналам.

В организации системы дистанционного голосования в Российской Федерации немаловажное значение имеет наличие экспериментальной практики. Эксперименты, связанные с использованием дистанционного электронного голосования проходят в России с 2008 года. При их проведении используется термин не «электронное голосование», а «электронный опрос». Само понятие «электронный опрос» отсутствует в российском законодательстве. Электронный опрос можно определить как форму выявления воли избирателей на соответствующих выборах с использованием специальных программных средств и информационно-телекоммуникационной сети общего пользования Интернет. Следовательно, порядок проведения электронного опроса в период избирательной кампании должен соответствовать положениям ст. 46 Федерального закона от 12 июня 2002 № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации» [2].

Правовое регулирование отношений, возникающих в ходе «электронного опроса», осуществляет *Центральная избирательная комиссия Российской Федерации* в форме постановлений, а разработкой методики такого опроса, а по сути – электронного дистанционного голосования – занимается отдельная рабочая группа в рамках Центральной избирательной комиссии Российской Федерации [18].

Первый эксперимент был проведён 12 октября 2008 года в городе Новомосковске Тульской области [5]. Участники эксперимента пользовались специальной компьютерной программой, записанной на оптический диск, который раздавался избирателям на выходе с избирательного участка [12; 9].

Положительные итоги первого опыта способствовали проведению последующих экспериментов, расширению их географии, существенному увеличению количества участников. ЦИК России было принято постановление о проведении эксперимента по дистанционному электронному опросу избирателей 1 марта 2009 года во время единого дня голосования уже в пяти субъектах Российской Федерации: Владимирской, Волгоградской, Вологодской, Томской областях и Ханты-Мансийском автономном округе [6]. В общей сложности эксперимент затронул около 28 тысяч избирателей. В Томской, Волгоградской и Вологодской областях он проходил при помощи диска электронного опроса. Во Владимирской области электронный опрос избирателей проводился по сотовому телефону. В Ханты-Мансийском автономном округе использовалась электронная социально-платежная карта «Югра».

В июне 2009 года был проведен электронный опрос избирателей с использованием средств мобильной связи на первом Тульском молодежном образовательном форуме «Селистарт-2009», а в августе прошло электронное голосование по мобильному телефону на Всероссийском молодежном образовательном форуме «Селигер-2009» [7]. Основной целью проводимых опросов являлось исследование отношения молодежи к дистанционному электронному голосованию [18].

Последний масштабный эксперимент по проведению дистанционного электронного опроса в России прошел 11 октября 2009 года. В качестве площадки для проведения эксперимента была выбрана Ленинградская область, а именно Кингисеппское городское поселение. Основой для электронного волеизъявления стал мобильный телефон [8].

Итоги экспериментов 2008-2009 годов и анализ зарубежного опыта систем дистанционного голосования легли в основу проекта **Концепции внедрения дистанционного электронного голосования в рамках ГАС «Выборы»** [9]. Указанный проект Концепции не получил дальнейшего развития по причине *отсутствия законодательной основы* применения дистанционного электронного голосования. Данное обстоятельство не позволило ЦИК России провести уже юридически обязательное дистанционное электронное голосование, которое намечалось на март 2010 года [11]. В настоящий момент крупномасштабные эксперименты по дистанционному электронному голосованию на уровне ЦИК России больше не проводятся, однако научно-исследовательские работы продолжают осуществляться.

Анализ опыта использования дистанционного электронного голосования различными государствами позволяет подразделить их на две группы. В первую группу входят государства, которые используют дистанционное электронное голосование в общенациональном масштабе (Австрия, Германия, Эстония), во вторую – государства, в которых дистанционное электронное голосование используется на определенной территории или отдельной группой населения (США, Великобритания, Франция) [17]. Мировой опыт показывает, что для внедрения и эффективного использования

дистанционного электронного голосования избирателей требуется долгая и согласованная работа государства, политических и общественных организаций, экспертного сообщества по преодолению технических, организационных и правовых проблем, возникающих в ходе внедрения данной системы.

На сегодняшний день перед Российской Федерацией стоит сложный выбор. Необходимо с учетом зарубежного опыта определить свою организационно-правовую модель дистанционного электронного голосования. На наш взгляд, для Российской Федерации на первом этапе использования такой формы голосования наиболее оптимальным является дистанционное электронное голосование на определенной территории, а именно в труднодоступных местностях и для граждан, находящихся за границей. На втором этапе – предоставление возможности дистанционной электронной формы голосования избирателям в общенациональном масштабе.

Дистанционное электронное голосование имеет одновременно и преимущества и недостатки. Задача законодателя состоит в минимизации недостатков и обеспечении преимуществ юридическим механизмом.

Предоставление возможности дистанционного электронного голосования способствует повышению явки избирателей на выборах, а, следовательно, увеличивает легитимность избираемого органа. Такая система предоставляет избирателям возможность сделать свой выбор не только на избирательном участке по месту жительства, но и в ином месте, что сводит время подачи голоса к минимуму и существенно упрощает процедуру организации голосования для граждан, не имеющих возможность прийти в день голосования на избирательный участок. Кроме того, использование уже внедренной системы дистанционного электронного голосования приводит к весьма значительной экономии бюджетных средств, так как в Российской Федерации затраты на организацию выборов в отдаленных и труднодоступных местностях составляют до 10% от всех затрат на организацию и проведение выборов [12; 8].

Развитие электронного голосования снижает вероятность искажения или подтасовки результатов голосования за счет уменьшения влияния на весь процесс так называемого «человеческого фактора». Прогнозируется также снижение воздействия на избирателя местного административного ресурса [16].

В то же время, внедрение дистанционного голосования станет для России достаточно дорогим нововведением в связи с необходимостью создания особого канала связи между избирательными комиссиями различного уровня и гражданами, обладающими активным избирательным правом [10; 20].

Внедрение дистанционного голосования требует законодательного закрепления процедуры, правила которой обеспечивали бы выполнение принципов демократических выборов, закрепленных в Конституции Российской Федерации, а также в международных правовых документах,

ратифицированных Россией. Электронное голосование не должно нарушать принципы тайны голосования, личного участия и свободного волеизъявления [1].

Рассматривая вопрос законодательного регулирования дистанционного электронного голосования можно с уверенностью утверждать, что на сегодняшний день в федеральном законодательстве имеются реальные предпосылки для проведения дистанционного голосования с помощью технических средств, но их явно недостаточно [2, 3, 4]. Так, в Федеральном законе «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации» даны определения таких понятий, как «комплекс для электронного голосования», «электронное голосование» и «электронный бюллетень». Согласно п. 10 ст. 61 данного Федерального закона при проведении электронного голосования используются комплексы для электронного голосования. В соответствии с п. 21 ст. 63 при проведении выборов, референдума с применением комплекса для электронного голосования используется электронный бюллетень.

Более подробная регламентация проведения электронного голосования содержится в ст. 64 рассматриваемого федерального закона. Согласно п. 15 данной статьи при проведении выборов, референдума вместо голосования с использованием бюллетеней, изготовленных на бумажном носителе, может проводиться электронное голосование. Однако в федеральном законе «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации» отсутствуют специальные нормы, позволяющие **организовать** дистанционное электронное голосование. Именно это и является основной проблемой, которую необходимо решить в ближайшее время путем внесения дополнений в названный выше федеральный закон. Кроме того, дополнения должны быть внесены и в ряд других нормативных правовых актов, регулирующих избирательный процесс на федеральном, региональном и муниципальном уровнях.

Также представляется возможным принятие специального Федерального закона «О дистанционном электронном голосовании в Российской Федерации», который бы более детально регламентировал процедуру проведения данного вида голосования, а также определял права и ответственность всех субъектов избирательного процесса при организации, проведении и определении итогов дистанционного электронного голосования.

Дистанционное электронное голосование представляется прогрессивной формой голосования, внедрение которой, с учетом развития средств коммуникаций и мобильности населения, является объективной необходимостью. В Российской Федерации имеются и правовые, и технологические предпосылки для ее реального использования. Проведенные Центральной избирательной комиссией Российской Федерации электронные опросы на сегодняшний день являются бесценным опытом, который должен

быть учтен при внедрении дистанционного электронного голосования в избирательный процесс.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации // Собрание законодательства РФ. 2009. 26 января. № 4. Ст. 445.

2. Федеральный закон от 12 июня 2002 № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2002. 17 июня. № 24. Ст. 2253.

3. Федеральный закон от 18 мая 2005 № 51-ФЗ «О выборах депутатов Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2005. 23 мая. № 21. Ст. 1919.

4. Федеральный закон от 10 января 2003 № 19-ФЗ «О выборах Президента Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2003. 13 января. № 2. Ст. 171.

5. Постановление ЦИК РФ от 31 октября 2008 года № 136/992-5 «Об итогах проведения 12 октября 2008 года в городе Новомосковске Тульской области эксперимента по электронному опросу избирателей». [Электронный ресурс] / Режим доступа: [exp_cik/experiment/kompl_ot_pril_2.doc](http://www.cikrf.ru/law/decrees/2008/12/30/Zp081059.html)

6. Постановление Центральной Избирательной Комиссии Российской Федерации от 30 декабря 2008 года № 143/1059-5 «О проведении эксперимента по электронному опросу избирателей при проведении выборов 1 марта 2009 года». [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.cikrf.ru/law/decrees/2008/12/30/Zp081059.html>

7. Постановление Центральной Избирательной Комиссии Российской Федерации от 14 июля 2009 года № 166/1185-5 «Об оказании содействия в проведении электронного голосования с использованием средств мобильной связи». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.cikrf.ru/inv/postancik/Zp091185.jsp>

8. Постановление Центральной Избирательной Комиссии Российской Федерации от 10 сентября 2009 года «О проведении эксперимента по электронному опросу избирателей при проведении выборов 11 октября 2009 года». [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.cikrf.ru/inv/actual/2010/itog_otchet/pril_2.jsp

9. Постановление Центральной избирательной комиссии РФ от 25 мая 2011 г. № 12/133-6 «Об ускоренном техническом переоснащении избирательной системы Российской Федерации» // Сайт Центральной избирательной комиссии Российской Федерации на <http://www.cikrf.ru/> [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.cikrf.ru/actual/president/proj_progr_teh.doc

10. Вешняков А.А. Проблемы использования Интернета на выборах в Российской Федерации // Информационное право. 2006. № 3. 15-22.

11. В ЦИК надеются, что электронное голосование будет проведено уже в марте 2010 года. Интервью Г. Райкова // Российская газета. 2009. № 4995 (171).

12. Митин Г.Н. Per interrogationem: опыт электронного опроса избирателей в г. Новомосковске (Тульская область) 12 октября 2008 года // Государственная власть и местное самоуправление. 2008. № 11. С. 5-14.

13. Павлушкин А.В. Правовой механизм дистанционного электронного голосования (анализ возможной модели) / А.В. Павлушкин, А.Е. Постников // Журнал российского права. 2009. № 11. С. 5-13.

14. Трыканова С.А. Инновации в сфере электронного содействия проведения региональных выборов: сравнительный анализ российской практики и зарубежного опыта // Государственная власть и местное самоуправление. 2010. № 9. С. 30-32.

15. Юридический энциклопедический словарь / Под общ. ред. В.Е. Крутских. 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: ИНФРА-М. 2000. С. 287.

16. Выступление Председателя ЦИК России В.Е. Чурова «Электронное голосование – обеспечение баланса между доступностью голосования и доверием граждан к системам голосования» на семинаре ОБСЕ «Роль политических партий в политическом процессе» (Варшава, 18–20 мая 2011 года). [Электронный ресурс] / Режим доступа:

http://www.cikrf.ru/news/relevant/2011/06/01/churov_electron.html

17. Зарубежная практика применения Интернет-голосования избирателей. Отчёт по эксперименту. [Электронный ресурс] / Режим доступа:// exp_cik/elektr_opros/2glava.pdf

18. Материалы к выступлению Председателя ЦИК России В.Е. Чурова «Дистанционное электронное голосование – перспективы использования для расширения возможностей голосования граждан Российской Федерации за рубежом». [Электронный ресурс] / Режим доступа:

<http://zoom.cikrf.ru/zoom/EdFields.asp?qnr=-1&ndoc=0&npg=-1>

19. Тестирование технологии дистанционного электронного голосования с использованием средств мобильной связи в молодежной аудитории. Отчет по результатам исследования ЦИК России. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.cikrf.ru/exp_cik/test_dist.pdf.

ФОРМИРОВАНИЕ ГЛАВЫ СУБЪЕКТА ФЕДЕРАЦИИ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

**Кувшинов А.М., гр. 26918, ГМУ
Научный руководитель**

**Иванова К.А., ассистент кафедры конституционного
и муниципального права**

15 декабря 2011 года Председатель Правительства России Владимир Путин во время «прямой линии» (специальный проект ВГТРК) заявил, что необходимо пересмотреть процедуру формирования глав субъектов

федерации. По его мнению, «гражданское общество в России уже достаточно сформировано, а граждане обладают достаточной политико-правовой культурой для того, чтобы самостоятельно решать вопрос о наделении полномочиями главы региона» [1]. Однако Владимир Путин предложил ввести дополнительные механизмы государственного контроля процесса формирования института главы субъекта с тем, «чтобы не допускать криминальные элементы даже к предвыборной борьбе, некий «президентский фильтр», сохраняющий за Президентом полномочия по отсеиванию недостойных кандидатов» [2].

16 декабря 2011 года эту идею продублировал глава государства Дмитрий Медведев в своем Послании к Федеральному собранию, также упомянув о «президентском фильтре» [3].

Проект закона «О внесении изменений в Федеральный закон “Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов России[4]”» был внесен в Государственную Думу уже 16 января. Документ был подготовлен всего за месяц после того как Президент поставил соответствующую задачу в послании к Федеральному собранию [5].

Таким образом, на сегодняшний день тема формирования высшего должностного лица субъекта России – одна из самых актуальных и требующих внимания.

«Высшее должностное лицо субъекта РФ, согласно прямым установлениям Конституции РФ и Федерального закона «Об общих принципах», является руководителем правительства субъекта РФ, высшего органа исполнительной власти, участвуя таким образом в реализации всех направлений политики субъекта федерации» [6].

По мнению Н.И. Глазуновой, высшее должностное лицо субъекта действует от имени и по поручению единого государственного центра. Рассматривая Россию в качестве централизованной федерации, она делает акцент на необходимости функционирования единого государственного механизма, в рамках которого «различные элементы выполняют в совокупности политические, социально-экономические и иные задачи и наделяются для этого определенной компетенцией и полномочиями» [7].

Подобной трактовки роли глав субъектов придерживается и В.А. Козбаненко: «для обеспечения государственного суверенитета важно выстроить систему взаимодействия с субъектами таким образом, чтобы они в своей совокупности укрепляли федерацию, а, стало быть, и друг друга и не игнорировали общегосударственные приоритеты развития» [8].

Совсем иное видение места главы субъекта в системе публичной власти предлагают Д.П. Зеркин и В.Г. Игнатов, утверждая, что «систему органов государственной власти субъектов РФ нельзя считать подсистемой, т.е. составной частью единой системы. Она устанавливается самостоятельно и в рамках своего предмета ведения и собственных полномочий обладает всей полнотой государственной власти. Ее

взаимосвязь с единой системой государственной власти — лишь в общих конституционных основах» [9].

На наш взгляд, мнение Д.П. Зеркина и В.Г. Игнатова наиболее точно указывает место высшего должностного лица субъекта РФ в системе публичной власти.

Анализ полномочий высшего должностного лица субъекта, установленных п. 7 ст. 18 Федерального закона от 6 октября 1999 г. № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов РФ [10]» (далее – «Об общих принципах...»), позволяет говорить о том, что этот институт, прежде всего, выступает в качестве представителя субъекта федерации в отношениях с иными элементами государственной системы и внешнеэкономических связях.

В рамках своих полномочий глава субъекта:

- обращается в Конституционный Суд России, другие суды;
- вносит на рассмотрение Президента и Правительства России проекты актов, принятие которых находится в их компетенции;
- обеспечивает координацию деятельности органов исполнительной власти области с иными органами государственной власти области и в соответствии с законодательством России может организовывать взаимодействие органов исполнительной власти области с федеральными органами исполнительной власти и их территориальными органами, органами местного самоуправления и общественными объединениями;
- назначает представителя от исполнительного органа государственной власти области в Совет Федерации Федерального Собрания России.

Обширный круг полномочий по формированию системы исполнительной власти и назначению должностных лиц органов публичной власти указывает на предполагаемую автономность главы региона в решении региональных вопросов.

Руководители территориальных органов, образованных министерствами, ведомствами, комитетами Правительства России являются заместителями главы региона и могут быть отправлены в отставку губернатором. Кроме того, от имени субъекта его глава промульгирует законы, что ещё раз подчеркивает персонификацию им публичной власти возглавляемого региона.

Законодательный (представительный) орган субъекта правомочен выражать недоверие высшему должностному лицу субъекта. Такой механизм отрешения главы субъекта от должности свидетельствует о подотчетности главы субъекта иным органам своего субъекта, хотя за Президентом остается право отрешить высшее должностное лицо субъекта от должности.

Кроме того, субъект сам устанавливает требования к кандидату на должность главы субъекта. К примеру, кандидат в губернаторы Тюменской области [11] должен не иметь гражданства иностранного государства или вида на жительство и быть старше 30 лет.

Таким образом, следует определить, что принципиально важная функция высшего должностного лица субъекта, отличающая его от всех прочих органов государственной власти, – представительство субъекта, фактически персонификация в рамках возглавляемого субъекта публичной власти. Более того, правовой статус главы региона более детально регламентируется на региональном уровне, хоть и на основании общих принципов и положений, заложенных в Федеральном законе от 6 октября 1999 г. № 184-ФЗ «Об общих принципах» [10].

Анализ исторического опыта не выявляет предпосылок для формирования института главы региона путем избрания населением. Причины мы видим в жесткой централизации власти и единой директивной политике, проводимой в пределах государства.

С прекращением существования Советского Союза суверенное государство Российская Федерация закрепило в своей Конституции демократические принципы, предполагающие большее участие населения в осуществлении власти. «Именно возможность участия народа в управлении делами государства, в частности, в процедуре формирования органов публичной власти позволяет характеризовать государство как демократическое» [14].

Изменения в политической конъюнктуре требовали и изменений в порядке формирования института главы региона. С целью повышения степени гражданского участия в осуществлении управления государством были введены прямые выборы глав субъектов созданной федерации.

У системы формирования высших должностных лиц субъектов Федерации были характерные плюсы:

- поддержка глав регионов населением, легитимность их власти;
- ответственность высших должностных лиц субъектов перед населением, в противном случае они могли быть не избраны на второй срок;
- относительная независимость от центра, из которой вытекала возможность придерживаться интересов своего региона.

Однако в адрес этой системы постоянно выдвигались обвинения в управляемости выборов и предрешенности их результатов. С другой стороны, сохранялась возможность прихода к власти «случайных» людей, способных ввести избирателей в заблуждение [17].

Выборы проходили не синхронно, и не существовало каких-либо универсальных сроков проведения выборов, избирательная кампания длилась от 3-4 месяцев до полугода. Ещё одной негативной чертой была сложность взаимодействия региона с центром в случае, если избранный глава региона ставленником центра не являлся и его приоритетов не разделял.

Таким образом, наблюдалось полухаотное состояние системы, в связи с чем проявлялась необходимость стабильности даже ценой отступления от обозначенных принципов народовластия.

В сентябре 2004 года по инициативе Президента России был изменен порядок наделения полномочиями высших должностных лиц субъектов

Федерации. Новая процедура предполагала утверждение их в должности решениями законодательных органов по предложению Президента. Формирование кандидатур проводилось по результатам консультаций главы государства с политическими партиями. В случае отклонения предложенной Президентом кандидатуры Президент имел право после повторного внесения кандидатуры распустить региональный парламент.

Изменение порядка формирования высшего должностного лица субъекта было связано, прежде всего, с конъюнктурными целями федерального центра. Несомненно, основной из них стало укрепление «вертикали власти», реализация единой государственной политики.

Наряду с этим, новая система формирования глав регионов имела ещё ряд неоспоримых плюсов:

- к власти не допускались «случайные» люди: лоббисты определенных интересов, с одной стороны, и непрофессионалы, пользующиеся доверием народа вследствие деятельности в других сферах, с другой;
- отсутствие необходимости финансирования выборов;
- непосредственно Президенту списки кандидатур должны подаваться его полномочными представителями в федеральных округах, которые имеют представление о ситуации в регионах и исходят в своих решениях из её анализа.

Кроме того, за время функционирования такой системы формирования высших должностных лиц субъектов был разработан механизм оценки их деятельности как один из элементов механизма контроля со стороны не только Президента, но и общества. Указом Президента № 825 от 28.06.2007 [20] устанавливается перечень показателей оценки эффективности и методика оценки эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов РФ, которые и возглавляют высшие должностные лица субъектов.

Однако новый порядок формирования глав регионов поставил ряд вопросов.

Во-первых, роль законодательных собраний регионов была номинальной. В законе изначально была заложена возможность роспуска законодательного органа в случае неодобрения президентской кандидатуры на должность главы региона.

Во-вторых, не была определена ответственность Президента за назначение неэффективного губернатора, которую он брал на себя в связи с решением такого рода вопросов, а также ответственность иных субъектов процесса формирования высшего должностного лица региона.

В-третьих, процедура формирования была недостаточно прозрачной. Население не имело информации об альтернативных кандидатах на должность главы региона, а альтернативные списки вообще нередко отсутствовали [21].

В-четвертых, «институт полномочного представителя Президента терял своё значение, т.к. несмотря на различие в полномочиях их и глав

регионов, последние, будучи президентскими назначенцами, по сути, и реализовывали его политику в регионах» [22].

В-пятых, огромное значение имели личные взаимоотношения кандидатов на высший пост субъекта с иными участниками процесса назначения.

Кроме того, глава региона оказался «оторван от населения, чего нельзя было допускать, т.к. необходима трансляция мнения граждан, степени их удовлетворенности работой главы субъекта РФ на федеральный уровень.

Института отзыва главы субъекта не существовало, обычно граждане выражали недовольство деятельностью должностных лиц органов исполнительной власти письменными жалобами и обращениями» [23].

В итоге, в рамках решения старых проблем реформирование порядка формирования главы региона создало новые. Однако, основную цель – проведение единой государственной политики и создание стабильно функционирующей системы – федеральный центр всё-таки достиг.

Учитывая все вышесказанное, практика реализации нового порядка формирования высших должностных лиц субъектов Федерации выявила ряд проблем, общих для институтов назначения и выборов глав регионов. Модель выборов не решила бы всех этих проблем, но просто перенесла бы их в сферу ответственности избирателей.

Таким образом, вследствие изменения политической конъюнктуры была необходима качественно новая система формирования глав регионов, учитывающая солидный накопленный опыт.

Законопроект [24] «О внесении изменений в Федеральный закон “Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов России”» был внесен Президентом в Государственную думу 16 января 2012 года.

Законопроект предполагает выборность губернаторов гражданами России: кандидаты на должность главы региона выдвигаются политическими партиями по результатам консультаций с Президентом России, а также в порядке самовыдвижения.

Таким образом, закрепляется система взаимодействия политических партий, населения и Президента. Консультации с Президентом выступают «президентским фильтром», о котором неоднократно упоминалось, однако не понятно, как он действует и действует ли вообще в отношении самовыдвиженцев, т.к. за ними закрепляется только обязанность сбора подписей, порядок которого устанавливает региональное законодательство.

Кроме того, закрепляется право и порядок отзыва высшего должностного лица субъекта в случае нарушения законодательства России или субъекта либо систематического неисполнения своих обязанностей, что немаловажно для обеспечения демократических принципов, с одной стороны, и гарантии эффективности деятельности главы региона, с другой стороны.

Мы предлагаем усовершенствовать законопроект путем введения следующих положений:

- определить процедуру утверждения кандидатур, предложенных политическими партиями Президенту, таким образом, чтобы он утверждал их не единолично по результатам консультаций, но с согласия Совета Федерации, который является палатой представительства регионов. Это обеспечило бы реализацию принципа разделения властей;
- определить ответственность субъектов процесса формирования высшего должностного лица региона, непосредственно формирующих круг кандидатов;
- соблюдать принцип альтернативности выборов, при которой голоса будут распределяться между кандидатами, реально борющимися за власть в регионе;
- обязать каждого кандидата вне зависимости от его членства в партии собрать подписи в свою поддержку с тем, чтобы подтвердить его легитимность. Так можно заведомо исключить из «губернаторской гонки» кандидатов, за которых население не подаст много голосов;
- обязать каждого кандидата предоставить отчет о своей деятельности и её эффективности и разработать критерии и методику оценки эффективности.

По нашему мнению, такая система формирования высших должностных лиц субъектов сочетала бы в себе плюсы двух предшествующих систем и минимизировала бы их издержки. Избранные в таком порядке главы регионов будут легитимны, их действия будут отвечать требованиям федерального центра и интересам региона. В политику по-прежнему не будут допущены слабомотивированные некомпетентные лица, будет уменьшена роль субъективных факторов (которые преобладали при назначениях).

Возможно, именно такое решение было бы искомой эффективной золотой серединой между выборами высших должностных лиц субъектов федерации «снизу» и назначениями «сверху», которые уже исчерпали себя в российской практике.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Специальная программа «Разговор с Владимиром Путиным. Продолжение». Стенограмма // Электронный ресурс <http://www.moskva-putinu.ru/>
2. Специальная программа «Разговор с Владимиром Путиным. Продолжение». Стенограмма // Электронный ресурс <http://www.moskva-putinu.ru/>
3. Послание Президента РФ Д.А. Медведева к Федеральному собранию от 22.12.2011 г.// Представительная власть 2011. № 7, 8 (110, 111).
4. См. Российская газета: электронный ресурс <http://www.rg.ru/2012/01/16/organy-vlasty-site-dok.html>

5. Гринкевич В., Селиванова М. «Выборы губернаторов доверяют населению, но под президентским присмотром» // РИА Новости: Электронный ресурс www.ria.ru, 16.01.2012 г.

6. Примов Н., Примова Э. Правовой статус главы высшего исполнительного органа государственной власти субъекта РФ // Власть, 2010. № 5. – с. 40.

7. Глазунова Н.И. Система государственного и муниципального управления. – Москва, Проспект, 2009. – 64 с.

8. Козбаненко В.А. Государственное управление: основы теории и организации. – Москва, 2002. – 36 с.

9. Зеркин Д.П., Игнатов В.Г. Основы теории государственного управления. – Москва, 2005. – 51 с.

10. См. Собрание законодательства России от 18 октября 1999 г. № 42, ст. 5005.

11. См. Тюменские известия, № 133 от 15 июля 1995 г.

12. См. Собрание законодательства России от 18 октября 1999 г. № 42, ст. 5005.

13. Кононов В.А. Формирование губернаторского корпуса в дореволюционной России// Электронный ресурс <http://www.admin-smolensk.ru/>

14. Авдеев Д.А. Демократическая иллюзия участия народа в формировании органов публичной власти в России // Правовая политика и правовая жизнь, 2011. № 4. – с. 24.

15. См. Собрание законодательства России от 22 января 1996 г. № 4, ст. 409.

16. Иванов В.В. Глава субъекта России: правовая и политическая история института. – Москва, 2011. – 39 с.

17. См. Собрание законодательства России от 13 декабря 2004 г. № 50, ст. 4950.

18. См. Собрание законодательства РФ от 02 июля 2007, № 27, ст. 3256.

19. Туровский Р.Ф. Назначать или выбирать губернаторов? // Золотой Лев, 2008. № 159-160, с. 33.

20. Туровский Р. Ф. Назначать или выбирать губернаторов? // Золотой Лев, 2008. № 159-160, с. 35.

21. Иванова К. А. Реализация права граждан на участие в управлении делами государства в сфере исполнительной власти применительно к институту главы субъекта России // Проблемы совершенствования законодательства РФ в условиях инновационного развития государства: под редакцией Н.М. Добрынина. Вып. 7». – Тюмень, 2011. — с. 24.

22. См. Российская газета: электронный ресурс <http://www.rg.ru/2012/01/16/organy-vlasty-site-dok.html>

ПРАВОВАЯ КУЛЬТУРА В РОССИИ: ПРОБЛЕМА, ПРИЧИНЫ, ПУТИ РЕШЕНИЯ

**Иванова К.В., студентка 2 курса группы 261001
направления «Юриспруденция» ИПЭУ ТюмГУ
Научный руководитель
Добрынин Н.М., д. ю. н., профессор**

Ни для кого не секрет, что Российская Федерация вот уже почти двадцать лет находится в состоянии коренной перестройки общества в целом и государственности в частности. Отказ от построения коммунистического общества направил развитие России по пути формирования демократического правового социального государства, что обозначено в принципиальных положениях Конституции РФ. Такое государство невозможно создать без развитой правовой культуры. Однако это положение может быть воспринято как фикция, если не знать, что содержит в себе понятие «правовая культура», каким образом она воздействует на общество и как обеспечить ее максимально эффективное функционирование. Освещению этих аспектов проблемы и посвящена данная статья.

Понятие правовой культуры

Как истинная категория юриспруденции, правовая культура – понятие, не имеющее однозначной оценки. Насчитывается около 250 различных научных позиций по вопросу определения правовой культуры.

Одни ученые, например, Каминская В.И. и Ратинов А.Р., отождествляют с правовой культурой всю правовую действительность, понимая под культурой совокупность материальных и духовных ценностей, изготовленных человечеством на протяжении всей истории, «систему овеществленных и идеальных частей, относящихся к сфере деяния права и их отражения в сознании и поведении людей»³.

Согласно иной точке зрения, представленной Н.Я. Соколовым, правовая культура — это общий уровень знаний и объективное отношение общества к праву⁴. В данном случае происходит сближение таких понятий, как правовая культура и правовое сознание, закрепляется понимание культуры как совокупности принципов, мировоззренческих установок в области права, подкрепленных профессионально-правовыми знаниями.

Отличается позиция В.П. Сальникова⁵. Этот автор указывает на то, что правовая культура общества представляет собой разновидность

³ См.: Каминская В.И., Ратинов А.Р. Правовое сознание как элемент правовой культуры // Правовая культура и вопросы правового воспитания. М., 1974. С. 43.

⁴ См.: Сальников В.П., Соколов Н.Я. Юристы и формирование правовой культуры граждан в правовом государстве // Методологические проблемы воспитательной работы в органах внутренних дел и внутренних войск. СПб., 1991. С. 3-10.

⁵ См.: Сальников В.П. Правовая культура: трудности формирования гражданского общества и правового государства: демократия и законность. Самара, 1998.

общественной культуры, совокупность всех позитивных компонентов правовой деятельности, воплотивших достижения правовой мысли, техники и правовой практики, это некая качественная характеристика правовой действительности. Согласен с этим и А.П. Семитко⁶, характеризующий правовую культуру как качественное состояние правовой жизни общества. Это мнение представляется самым справедливым.

Таким образом, мы приходим к выводу, что правовая культура – это социальный феномен, часть общей культуры, отражающая качественное состояние всех социальных институтов, так или иначе связанных с существованием права в обществе.

Структура правовой культуры

Элементами сложной структуры, каковой является правовая культура, выступают все базовые явления, составляющие правовую систему. Разработкой вопроса структуры правовой культуры занимались такие ученые, как С.С. Алексеев⁷, А.Б. Венгеров, Н.М. Кейзеров⁸, А.Р. Ратинов, А.П. Семитко⁹ и др. Если обобщить их представления, структуру правовой культуры составляют следующие элементы:

- характеристики носителей правовой культуры:
 - уровень правосознания;
 - правовое поведение;
- уровень правотворческой деятельности и состояние законодательства;
- уровень судебной, правоохранительной деятельности и состояние правоприменительной практики;
- степень развития юридической техники;
- режим законности и правопорядка;
- развитость системы правовой информации и массовых коммуникаций в сфере юридической деятельности;
- уровень юридической науки, литературы, образования.

Уровни правовой культуры

Можно выделить следующие уровни правовой культуры:

- *индивидуальная правовая культура или правовая культура личности:*
 - обыденная;
 - профессионально-юридическая;

⁶ См.: Семитко А.П. Правовая культура социалистического общества: сущность, противоречия и прогресс. Свердловск, 1990.

⁷ См.: Алексеев С.С. Теория права. М.: Бек, 1994. С. 57-58.

⁸ См.: Кейзеров Н.М. Политическая и правовая культура. Методологические проблемы. М., 1983.

⁹ См.: Семитко А.П. Правовая культура социалистического общества: сущность, противоречия и прогресс. С. 21.

- доктринальная – научная;
- *групповая или корпоративная правовая культура;*
- *правовая культура общества;*
- *национальная правовая культура;*
- *цивилизационная или общечеловеческая правовая культура.*

Значение и функции правовой культуры

Правовая культура – отнюдь не описательная категория, предназначение которой состоит в отражении качественного уровня правовой действительности. Это активно действующий социальный институт, правовую действительность меняющий, формирующий, во многом предопределяющий. Можно определить различные направления воздействия правовой культуры, которые выражаются в ее функциях. Их легче характеризовать, отражая взаимопроникновение и взаимные связи.

Правовая культура является средоточием скопленных человечеством юридических ценностей, она несет своего рода «генетический код» юридических явлений, сохраняя его и транслируя последующим поколениям (*ценностная функция*). Правовая культура становится ресурсом, из которого черпаются идеи преобразования правовой действительности, так задаются направления правовой деятельности, определяются ее цели, средства, методы (*преобразовательная функция*).

Правовая культура, как и любой тип культуры в принципе, по природе своей нормативна. Это значит, что она фиксирует определенные образцы поведения, формы человеческой деятельности, которые постепенно из общекультурных, социальных норм могут становиться нормами правовыми. В этом – *нормативная функция* культуры права.

Нормативность культуры обеспечивает координацию, согласование действий индивидов, входящих в социальное целое. Институционализируя отношения и поведение людей, правовая культура упорядочивает их, делает предсказуемыми, подводит под основание общих целей, что повышает их эффективность. Так реализуется *коммуникативная функция*. По сути через этот же механизм работает *регулятивная функция* культуры права, стимулирующая правомерное поведение граждан.

С воздействием на индивидов и их группы связана и *правосоциализаторская функция* культуры. Будучи одним из элементов социальной среды обитания людей, правовая культура служит источником их знаний о праве, прививает индивидам определенные модели правового поведения. Первичные сведения о праве человек получает именно из общекультурной (а, значит, и правокультурной) среды, читая книги, воспринимая мир вокруг себя.

Правовая культура обогащается новыми ценностями, идеями, представлениями правового характера, тем самым добавляя новые кусочки в мозаику правопонимания, выполняя свою *познавательную функцию*.

Результаты реализации этой функции – знания о закономерностях бытия права, позволяющие определить перспективы его развития, предсказать результаты той или иной юридической деятельности. Это есть, в свою очередь, проявление *прогностической функции* правовой культуры.

Функции правовой культуры в сущности есть отражения ее предназначения: полнейшего развития человеческого потенциала, обеспеченного существованием права как системы. Культура права является результатом социально-правовой активности субъектов права, в то же время выступая базой для любой правовой активности и для правовой культуры каждой отдельной личности.

Правовая культура России

Российская правовая культура обладает рядом особенностей, вызванных спецификой ее исторического развития. Во-первых, отечественная правовая культура претерпела значительное воздействие православия. Оно обогатило право нравственным наполнением, но одновременно с этим нивелировало его значимость, обусловило своего рода пренебрежение к праву. На это указывает О.В. Мартышин: «Вера, истина, справедливость ставились религиозным сознанием выше закона, что по-своему верно, но в то же время может легко привести к правовому нигилизму, желанию действовать на основе высших критериев и соображений в сфере, где должны царить законы»¹⁰. Во-вторых, многовековая этатистская традиция вынуждала людей для реализации своих жизненных интересов вырабатывать механизмы обхождения закона, и эти механизмы по инерции работают и сейчас. И в-третьих, наша правовая культура отягчена всегдашним русским стремлением к уравнительности, которое было сформировано сначала крестьянско-общинным бытом, а потом идеями социализма. Эта склонность затрудняет осознание людьми ценности права как выражения принципа формального равенства.

В совокупности обозначенные условия привели к тому, что современный уровень российской правовой культуры не может быть признан даже средним. Целесообразно подробнее рассмотреть отдельные элементы правовой культуры РФ и связанные с ними проблемы.

Проблемы правовой культуры личности в России

Ключевые проблемы правовой культуры личности в нашей стране – низкий уровень правовых знаний (примерно 3/4 взрослого населения России не ориентируется в нормах законодательства, знание которых диктуется повседневными жизненными потребностями¹¹) и правовой нигилизм.

¹⁰ См.: Мартышин О.В. О некоторых особенностях российской правовой и политической культуры // Государство и право. 2003. № 10. С. 24-30.

¹¹ См.: Смоленский М.Б. Право и правовая культура как базовая ценность гражданского общества // Журнал российского права. 2004. № 11. С. 73-80.

Последнее явление обуславливает пренебрежительное отношение к праву, неверие в его созидательную силу, игнорирование правовых предписаний, отрицательное отношение ко всей правовой системе.

Пути решения обозначенных проблем – реформирование всей правовой системы и обеспечение комплексного правового воспитания граждан. В целях создания стройной, взаимосвязанной системы правового воспитания и правового просвещения граждан Российской Федерации следует:

- разработать и утвердить федеральную целевую программу развития правовой культуры в Российской Федерации;
- обеспечить разработку и внедрение во всех типах учебных заведений учебных программ самостоятельного курса по изучению основ российского законодательства;
- организовать сеть общественных юридических консультаций для правовой помощи малоимущим слоям населения по социальным вопросам, гражданскому законодательству.

Проблемы правовой культуры современного российского общества

1. Уровень правотворческой деятельности и состояние законодательства в Российской Федерации характеризуется наличием нескольких серьезных проблем. В их числе:

- избыточность и несогласованность нормативного материала;
- наличие законов, страдающих излишней декларативностью и неопределенностью, не имеющих закрепленного механизма реализации;
- несоответствие предписаний закона требованиям реально сложившихся общественных отношений.

Совершенствованию правотворческого процесса и его результата – позитивного права — может поспособствовать обеспечение следующих условий:

- качественная профессиональная подготовка законотворцев;
- серьезная подготовительная работа при разработке законопроекта;
- ресурсная обеспеченность законов, т.е. наличие конкретных механизмов их реализации и всех необходимых для этого средств;
- соблюдение принципа системности законодательства;
- надлежащее применение и совершенствование юридической техники.

2. Уровень правореализации и правоприменения в Российской Федерации также далек от идеального и даже желаемого. Субъектом в правореализационной деятельности (включающей правоприменение) являются физические и юридические лица, органы государственной власти и

управления, иные социальные образования. Среди недостатков нынешнего положения дел можно назвать:

- низкое качество индивидуально-правовых актов;
- огромное количество ошибок правоприменителей;
- ведомственный нигилизм среди правоприменителей;
- сложность, громоздкость, значительная длительность и стоимость юридических процедур.

Каких-то позитивных изменений в этой области можно добиться, реализуя меры по повышению эффективности государственного и муниципального управления, правоохранительной деятельности, по пресечению коррупции и подмены в бюрократических интересах демократических общественных целей и задач. Улучшению ситуации будет способствовать и повышение требований к профессиональным моральным качествам правоприменителей, совершенствование системы их подготовки и переподготовки.

3. Система правовой информации и массовых коммуникаций в сфере юридической деятельности в Российской Федерации находится в зачаточном состоянии, что приводит к фактическому игнорированию права как такового. Наиболее оптимальным в данных условиях является создание в России единого информационно-правового пространства, гарантирующее упорядочение и систематизацию информационно-правовых ресурсов в правотворческой и правореализационной деятельности.

Правовая информатизация должна обеспечивать:

- ведение информационно-правовых баз данных;
- поиск и выдачу информации по запросам пользователей;
- организацию информационного взаимодействия между системами правовой информации разных уровней, а также с внешними базами данных;
- ведение банка периодических терминов с толкованиями и разъяснениями;
- самое главное: обеспечение интерактивного доступа юридических и физических лиц к распределенной базе правовой информации.

Заключение

Пожалуй, ключевая характеристика правовой культуры – ее комплексность, позволяющая охватить множество юридических явлений. Это означает, что стоит приложить усилия к совершенствованию данной конкретной сферы для того, чтобы получить положительные результаты во множестве смежных областей, тем самым делая жизнь в нашей стране культурнее, комфортнее, правильнее.

РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОЕКТА ЭЛЕКТРОННОГО ПРАВИТЕЛЬСТВА В СУБЪЕКТАХ РФ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ

Елимбаев А. Т., магистрант 1 курса ИПЭУ ТюмГУ
Научный руководитель
Носова Н. П., д. и. н., профессор

В современных условиях развития постиндустриального общества и стремления РФ занять среди развитых стран достойное место побуждают государство к проведению качественных преобразований и повышению эффективности государственного и муниципального управления. Одним из инструментов решения является внедрение системы электронного правительства в рамках реализации Административной реформы в Российской Федерации [1].

Электронное правительство представляет собой способ предоставления информации и оказания уже сформировавшегося набора государственных услуг гражданам, бизнесу, другим ветвям государственной власти и государственным чиновникам; способствует активному вовлечению всех групп населения в процессы обсуждения и принятия государственных решений, при котором личное взаимодействие между государством и заявителем минимизировано и максимально возможно используются информационные технологии, что позволяет создать новое качество государственного управления [8].

Главным элементом этого подхода к государственному управлению стало представление о государстве как поставщике услуг. Соответственно, главным элементом концепции электронного правительства стало понятие «электронная государственная услуга».

Ведущим элементом правовой базы, регламентирующей внедрение системы электронного правительства в Российской Федерации, на данном этапе является государственная программа «Информационное общество (2011-2020 гг.)» [7].

В рамках данных тенденций можно определить две основные задачи электронного правительства:

- вовлечение граждан в электронное взаимодействие с органами власти;
- повышение эффективности и результативности работы государственных структур и их взаимодействия между собой для предоставления государственных услуг.

Решение этих задач не только повысит качество государственного управления и снизит затраты населения и предприятий на осуществление взаимодействия с органами власти, но и станет важным стимулом широкомасштабного использования ИКТ в различных сферах деятельности общества.

На сегодняшний день в РФ, с точки зрения доступа к ИКТ, можно фиксировать существенное информационное неравенство органов

государственной власти и органов местного самоуправления в двух измерениях: «по вертикали» – есть существенные различия в обеспеченности ИКТ между тремя уровнями управления (федеральным, региональным и муниципальным); и «по горизонтали» – наблюдаются заметные межрегиональные различия в информатизации органов власти [12].

Необходимо отметить, что самый низкий уровень развития ИКТ происходит на муниципальном уровне, где должны создаваться основные инфраструктурные элементы, создающие технические предпосылки для использования ИКТ с целью взаимодействия органов управления между собой, с населением и хозяйствующими субъектами. Уровень развития ИКТ органов государственной власти субъектов РФ выше, но информационное неравенство регионов по этим параметрам также сохраняется.

Были проанализированы баллы, полученные официальными сайтами регионов в рейтинге субъектов РФ по уровню внедрения электронного правительства. Наименьшую сумму баллов набрало официальное веб-представительство Республики Ингушетия – 0 баллов, среднероссийское значение – 113,59 балла (в 38 регионах показатель превышает это значение), максимальная оценка сайтов органов государственной власти регионов – 280 баллов у Нижегородской области [13]. Вместе с тем, по количеству услуг, информация о которых представлена в интернете, регионы также сильно отличаются. Наряду с информированием граждан через официальные веб-сайты обо всех государственных услугах, предоставление постепенно нарастающей части услуг в электронном виде является одной из важнейших функций электронного правительства.

Следует также отметить, что в настоящее время финансирование региональных проектов, в основном, осуществляется в рамках пилотных проектов при реализации федеральных и ведомственных целевых программ. При этом объемы средств, выделяемых федеральным центром на реализацию данных проектов, являются ограниченными и, как правило, не покрывают потребностей всей страны. Анализ деятельности субъектов Российской Федерации демонстрирует сильные диспропорции в объемах средств, выделяемых различными субъектами Российской Федерации на вопросы, связанные с развитием и использованием ИКТ. А также существенное неравенство регионов в доступе органов власти к ИКТ, недостаточная обеспеченность компьютерной техникой и сетевыми технологиями органов государственной власти большого числа регионов России, и очень низкая – органов местного самоуправления практически во всех регионах. Во многом это связано с недостаточным уровнем бюджетной обеспеченности большинства субъектов Российской Федерации, а финансовая поддержка субъектов Российской Федерации с низкой бюджетной обеспеченностью в части процессов развития и использования ИКТ со стороны федерального центра практически не осуществляется [12].

В РФ существует большое количество дотационных регионов, более 70% субъектов РФ являются дотационными. Особенности социально-экономического развития регионов-реципиентов РФ порождают все больше

проблемных ситуаций при реализации системы электронного правительства, поэтому её становление в РФ должно ориентироваться, прежде всего, на проблемные субъекты РФ [11].

Из приведенных проблем о реализации системы электронного правительства возникает ряд вопросов: справляется и справится ли дотационный регион с такой экономической и технической нагрузками, даже при финансовой помощи федеральных властей? Можно ли полностью переносить опыт внедрения электронного правительства социально-развитых регионов РФ на экономически депрессивные субъекты РФ, при этом ставя перед ними общие временные и экономические рамки выполнения этапов электронизации органов государственной и муниципальной власти? Нужно ли депрессивному региону в условиях посткризисной экономики пытаться достичь уровня развитых субъектов РФ и наравне с ними осваивать электронное правительство? А может быть реципиентам нужна своя программа освоения и реализации системы электронного правительства? В ГП «Информационное общество» эти вопросы не затрагиваются, а говорится лишь о большом различии уровня информатизации субъектов РФ и предлагаются стандартные решения, также не обозначены особые условия и методы реализации системы электронного правительства в дотационных субъектах РФ.

Создание ИТ – инфраструктуры для функционирования системы электронного правительства в дотационных субъектах РФ происходит медленнее и сложнее, чем в развитых регионах, поэтому существует необходимость выравнивания уровня готовности субъектов РФ к реализации системы электронизации правительства [12].

Исследования показывают, что существует необходимость разработки и реализации ряда мероприятий для более качественного внедрения системы электронного правительства в дотационных субъектах РФ, которые желательно включить в индивидуальную программу по реализации рассматриваемой системы на его территории и осуществлять в том порядке, в каком они приведены (критериями очередности являются: степень важности, своевременности, срочности для данного региона):

- разработать и принять к действию индивидуальную программу перехода на систему электронного правительства депрессивного региона;
- создать координирующую группу по вопросам электронизации органов местного самоуправления;
- организовать маркетинговую PR-акцию в СМИ в целях информирования граждан о доступности электронных услуг;
- повысить уровень информационной грамотности сельского населения, создав при МО на базе сельских школ центры по информационному обучению населения;
- привлечь инвесторов для реализации данного проекта (государственно-частное партнерство);

- организовать единый региональный call-центр для консультаций по вопросам предоставления государственных и муниципальных услуг, а также для оказания бесплатной юридической помощи по предоставлению и получению государственных и муниципальных услуг в электронном виде.

Примерный перечень мероприятий может быть расширен или дополнен исходя из особенностей социально-экономического развития дотационных субъектов РФ. Считаю, что таким образом может быть определен сценарий внедрения системы электронного правительства на территории дотационного субъекта РФ и обозначен примерный перечень мероприятий индивидуальной программы депрессивного региона по её реализации. Данный путь решения позволит выровнять инновационное отставание дотационных регионов и повысить РФ в мировом рейтинге по развитию е-правительства, а также улучшить качество и своевременность предоставления гражданам государственных и муниципальных услуг.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Федеральный закон РФ от 27 июля 2007 года № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации».
2. Федеральный закон РФ от 27 июля 2010 года № 210-ФЗ «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг».
3. Постановление Правительства РФ от 28 января 2002 года № 65 «О Федеральной целевой программе «Электронная Россия (2002-2010 годы)».
4. Постановление Правительства РФ от 08 сентября 2010 года № 697 «О единой системе межведомственного электронного взаимодействия».
5. Постановление Правительства РФ от 08 июня 2011 года № 451 «Об инфраструктуре, обеспечивающей информационно-технологическое взаимодействие информационных систем, используемых для предоставления государственных и муниципальных услуг в электронной форме».
6. Постановление Правительства РФ от 22 сентября 2009 года № 754 «Об утверждении Положения о системе межведомственного электронного документооборота».
7. Распоряжение Правительства РФ от 20 октября 2010 года № 1815-р «О государственной программе Российской Федерации «Информационное общество (2011-2020 годы)».
8. Нарышкина С.Е. Административная реформа в России. Научно-практическое пособие. / С.Е. Нарышкина, Т.Я. Хабриева. М.: ИНФРА-М, 2006. – 86 с.
9. Клименко А.В. Механизмы нового государственного управления и модернизированной бюрократии в концепции административной реформы // Чиновник. 2005. № 5 (39 с.).
10. Наумова, Т. А. В электронном измерении // Прямые инвестиции. 2010. № 10 (102 с).

11. Маркин В.В. Основные направления преодоления диспропорций социально-экономического развития российских регионов и пути их преодоления // Сборник материалов заседания научно-экспертного совета при Председателе Совета Федерации Федерального Собрания РФ / Под общ. ред. В.В. Маркина, С.Л. Краснорядцева. Москва, 2008. – 165 с.

12. К.В. Коркина. Курганский государственный университет // Журнал «Интернет и современное общество» (IMS-2011). XIV Всероссийская объединенная конференция.

13. Рейтинг субъектов РФ по уровню внедрения электронного правительства на 1 января 2012 года / Электронный ресурс. Госменеджмент. Электронный журнал. Режим доступа [http:// http://gosman.ru/?news=22234](http://http://gosman.ru/?news=22234)

УПРАВЛЕНИЕ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬЮ ХОЗЯЙСТВУЮЩИХ СУБЪЕКТОВ КАК ФАКТОР ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ТЮМЕНСКОГО РЕГИОНА ¹²

**Красовская Н. В., доцент кафедры
менеджмента, маркетинга и логистики
ИПЭУ ТюмГУ**

В ближайшие двадцать лет, согласно мнению экспертов, мировой экономике будет свойственно усиление влияния на экономическое развитие инноваций во всех секторах производственной сферы, а также в опережающем росте рынков инновационных наукоемких продуктов.

Мировой экономический кризис, начавшийся в 2008 году, поставил российскую экономику в невыгодное положение среди стран-лидеров, претендующих на особое место.

Сырьевой фундамент, на который десятилетиями опирались все расчеты социально-экономического развития регионов РФ, в последние годы оказался недостаточным для твердой уверенности в будущем. Без кардинальной модернизации всего реального сектора экономики страны ставится под сомнение сам факт присутствия России в ранге высокоразвитых держав.

Потребность в инновационном развитии регионов страны назрела с большой силой и является важнейшей задачей экономической безопасности Российской Федерации.

Особенно актуальна проблема инновационного развития Тюменского региона, где наибольшую долю в валовом региональном продукте составляет добыча полезных ископаемых – около 50%, что свидетельствует о сырьевой направленности экономики области.

При этом удельный вес организаций, осуществляющих инновации в общем числе организаций Тюменского региона, в 2010 г. составлял 9,8%.

Удельный вес инновационных товаров (выполненных работ, оказанных услуг) в общем объеме отгруженных товаров (выполненных работ, оказанных услуг) в Тюменской области за последние шесть лет не поднимался выше 1%, что свидетельствует о низком инновационном развитии региона.

Инновационное развитие Тюменского региона невозможно без вложения инвестиций в его хозяйствующие субъекты.

Приток инвестиций на предприятие дает ему дополнительные конкурентные преимущества.

Любой руководитель найдет массу причин для привлечения инвестиций и столько же способов вложения инвестиционных средств. Однако для инвестора вложение инвестиций несет в себе определенный риск.

¹² Работа выполнена при финансовой поддержке ФЦП «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009-2013 годы, ГК 14.740.11.1377.

Одним из подходов, направленных на снижение этого риска, является управление инвестиционной привлекательностью хозяйствующего субъекта.

Для решения проблемы инвестиционной привлекательности хозяйствующих субъектов актуальна разработка алгоритма процесса ее управления.

На взгляд автора, управление инвестиционной привлекательностью хозяйствующих субъектов должно реализовываться в три этапа, рис. 1.

1 этап. Оценка инвестиционной привлекательности хозяйствующих субъектов.

2 этап. Разработка управленческих решений по обеспечению инвестиционной привлекательности.

3 этап. Реализация управленческих решений и оценка их эффективности.

1 этап. Производим расчет интегрального показателя инвестиционной привлекательности хозяйствующих субъектов по формуле (1) и оцениваем уровень инвестиционной привлекательности.

Объективная оценка инвестиционной привлекательности хозяйствующих субъектов не может базироваться на произвольном наборе показателей. Их набор обуславливается тем, что все показатели в комплексе определяют инвестиционную привлекательность и имеют разную значимость для хозяйствующих субъектов с точки зрения фактического состояния перспективных конечных результатов его предпринимательской деятельности.

Таким образом, оценку инвестиционной привлекательности хозяйствующих субъектов лучше производить комплексным методом с помощью следующих показателей.

1. Показатели анализа источников средств предприятия: коэффициент автономии (или коэффициент собственности); коэффициент финансовой зависимости; коэффициент финансирования; коэффициент финансового риска; коэффициент финансовой устойчивости.

2. Показатели анализа имущества предприятия: коэффициент соотношения оборотных и внеоборотных активов; коэффициент имущества производственного назначения.

3. Показатели анализа финансовой устойчивости предприятия: коэффициент обеспеченности материальных запасов собственными источниками средств; коэффициент инвестирования.

4. Показатели анализа рентабельности капитала: рентабельность капитала; рентабельность собственного капитала.

5. Показатели анализа ликвидности предприятия: коэффициент абсолютной ликвидности; коэффициент быстрой ликвидности; коэффициент текущей ликвидности.

6. Показатели анализа деловой активности: оборачиваемость активов; фондоотдача.

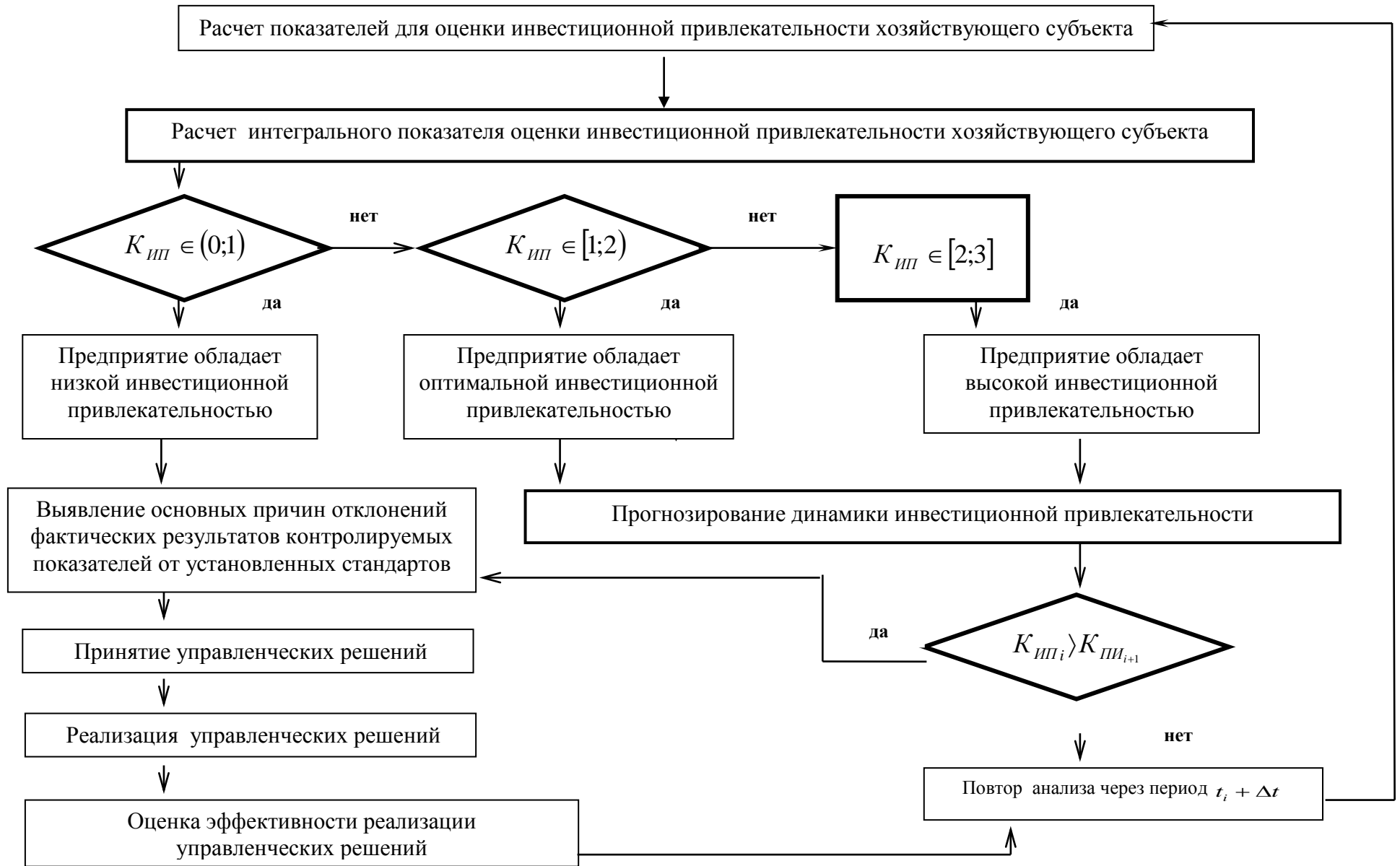


Рис. 1. Алгоритм управления инвестиционной привлекательностью хозяйствующих субъектов

В целях получения более объективной оценки инвестиционной привлекательности хозяйствующих субъектов целесообразно сопоставить состояния показателей первой и второй группы, табл. 1.

Таблица 1

Сопоставление показателей первой и второй групп

Состояние показателей первой группы	Состояние показателей второй группы	Оценка в баллах
Состояние 1.1. – значения показателя находятся в пределах нормы и наблюдаются тенденции к улучшению	1. Улучшение	Отлично – 3 Хорошо – 2
Состояние 1.2. – значения показателей находятся в пределах нормы и стабильны		
Состояние 1.3. – значения показателей находятся в пределах нормы, но постоянно ухудшаются	2. Стабильность	Хорошо – 2 Удовлетворительно – 1
Состояние 2.1. – значения показателей находятся за пределами рекомендуемых границ, но наблюдаются тенденции к улучшению		
Состояние 2.2. – значения показателей находятся за пределами нормативного значения и стабильны	3. Ухудшение	Удовлетворительно – 1 Неудовлетворительно – 0
Состояние 2.3. – значения показателей находятся за пределами нормативного и все время ухудшаются		

Следовательно, расчет интегрального показателя инвестиционной привлекательности хозяйствующих субъектов в общем виде можно осуществить следующим образом:

$$K_{инт} = \sum K_i \div 6 = (K_1 + K_2 + K_3 + K_4 + K_5 + K_6) \div 6, \quad (1)$$

где K_1 – оценка уровня подгруппы показателей анализа источников средств предприятия;

K_2 – оценка уровня подгруппы показателей анализа имущества предприятия;

K_3 – оценка уровня подгруппы показателей анализа финансовой устойчивости предприятия;

K_4 – оценка уровня подгруппы показателей анализа рентабельности капитала;

K_5 – оценка уровня подгруппы показателей анализа ликвидности предприятия;

K_6 – оценка уровня подгруппы показателей анализа деловой активности.

$$K_i = \frac{\sum O_{cp.i}}{n}, \quad (2)$$

где $O_{cp.}$ – среднеарифметическое значение оценок показателей определенной подгруппы, балл;

n – количество показателей данной подгруппы.

Результатом первого этапа алгоритма должно стать установление уровня инвестиционной привлекательности предприятия.

В силу того, что оценка инвестиционной привлекательности хозяйствующего субъекта производится в баллах от 0 до 3, то автор работы выделил три интервала инвестиционной привлекательности и соответствующие им тип инвестиционной привлекательности хозяйствующего субъекта:

1. (0; 1) – низкая инвестиционная привлекательность хозяйствующего субъекта, это означает, что большинство показателей имеют неудовлетворительные или удовлетворительные оценки, ухудшаются в динамике и не соответствуют нормативным значениям.

2. [1; 2) – оптимальная инвестиционная привлекательность хозяйствующего субъекта, это означает, что большинство показателей имеют положительные или удовлетворительные оценки, значения показателей улучшаются в динамике.

3. [2; 3] – это означает, что все показатели имеют положительные оценки, соответствуют нормативным значениям и улучшаются в динамике.

Даже при высоком и оптимальном уровнях инвестиционной привлекательности хозяйствующего субъекта автор работы рекомендует производить прогноз ее динамики, используя общепринятые в экономике методы. В случае, если не наблюдается тенденции снижения интегрального показателя, анализ можно отсрочить до периода $t_i + \Delta t$. При низком уровне инвестиционной привлекательности хозяйствующего субъекта или выявлении тенденции его снижения следует перейти к следующему этапу.

2 этап. Если хозяйствующий субъект обладает низкой инвестиционной привлекательностью, то необходимо определить основные причины отклонений фактических результатов контролируемых показателей от установленных стандартов и разработать управленческие решения, реализация которых обеспечит необходимый уровень инвестиционной привлекательности хозяйствующего субъекта.

Принципиальная система действий руководителей хозяйствующих субъектов в этом случае заключается в трех алгоритмах:

- «ничего не предпринимать». Эта форма реагирования предусматривается в тех случаях, когда размер отрицательных отклонений значительно ниже предусмотренного «критического» критерия;
- «устранить отклонение». Такая система действий предусматривает процедуру поиска и реализации резервов по обеспечению выполнения нормативных показателей. При этом резервы рассматриваются в разрезе различных аспектов инвестиционной деятельности и отдельных инвестиционных проектов. В качестве таких возможностей может быть рассмотрена целесообразность введения усиленного режима экономии, использования системы внутренних резервов и другие;
- «изменить систему плановых или нормативных показателей». Такая система действий предпринимается в тех случаях, если возможности нормализации отдельных аспектов инвестиционной деятельности ограничены или вообще отсутствуют.

Принятие решений о реализации разработанных мероприятий, направленных на достижение хозяйствующим субъектом инвестиционной привлекательности и общих целей является заключительным действием второго этапа процесса управления.

3 этап. Реализация управленческих решений по обеспечению инвестиционной привлекательности хозяйствующего субъекта.

Заключительным шагом третьего этапа является оценка эффективности реализации управленческих решений и контрольная повторная оценка инвестиционной привлекательности хозяйствующего субъекта.

Разработанный автором алгоритм имеет преимущества:

- 1) позволяет производить оценку инвестиционной привлекательности хозяйствующих субъектов комплексно и учитывать все ее факторы;
- 2) может быть использован в любой отрасли промышленности, так как предполагает учет отраслевых особенностей функционирования хозяйствующего субъекта путем ввода дополнительных показателей и сопровождения их соответствующими весовыми коэффициентами;
- 3) учитывает динамичность инвестиционной привлекательности хозяйствующих субъектов.

Таким образом, инновационное развитие Тюменского региона предлагается осуществлять за счет управления инвестиционной привлекательностью его хозяйствующих субъектов.

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ БИЗНЕСА В РОССИИ: ОПЫТ И ПЕРСПЕКТИВА

Рзаев Р.Т., студент 3 курса гр. 26916 ИПЭУ ТюмГУ

Научный руководитель

Савельев Д.Л., к. и. н., доцент кафедры ГМУ ИПЭУ ТюмГУ

Согласно статье 7 Конституции Российской Федерации Россия — это социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Также в Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты [1; 9].

В исследованиях Ассоциации российских менеджеров приводится следующее определение: «Социальная ответственность бизнеса – это добровольный вклад в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах, связанный напрямую с основной деятельностью компании и выходящий за рамки определенного законодательного минимума» [7; 12].

Современные ученые выделяют четыре вида социально ответственного поведения бизнеса: традиционная благотворительность, стратегическая благотворительность, социальное инвестирование, венчурная филантропия [3; 74].

Традиционная благотворительность понимается как передача денежных и других ресурсов от жертвователя к получателю на безвозмездной или льготной основе с целью решения общественно значимых задач.

В случае стратегической благотворительности он уже совершает попытку увязать благотворительную деятельность с собственными стратегическими целями.

Социальное инвестирование подразумевает проведение в местных сообществах долгосрочной политики, направленной на решение общественно значимых задач, предполагающей взаимное вложение ресурсов и взаимные выгоды.

Венчурная филантропия представляет собой инвестирование в организационное развитие грантополучателя и создание саморазвивающихся механизмов решения социальных проблем.

Социальная ответственность бизнеса, помимо комплексного, носит еще и многоуровневый характер:

- первый (базовый) уровень социальной ответственности бизнеса предполагает выполнение следующих обязательств: своевременная

оплата налогов, выплата заработной платы, предоставление новых рабочих мест;

- второй уровень предполагает обеспечение работников адекватными условиями не только работы, но и жизни: повышение уровня квалификации работников, профилактическое лечение, строительство жилья, развитие социальной сферы (корпоративная ответственность);
- третий, высший уровень социальной ответственности бизнеса, предполагает благотворительную деятельность.

Социализация ответственности делится на внутренние и внешние составляющие.

К внутренней социальной ответственности бизнеса можно отнести: безопасность труда, стабильность заработной платы, поддержание социально значимой заработной платы, дополнительное медицинское и социальное страхование сотрудников, развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации, оказание помощи работникам в критических ситуациях.

К внешней социальной ответственности бизнеса можно отнести: спонсорство и корпоративную благотворительность, содействие охране окружающей среды, взаимодействие с местным сообществом и местной властью, готовность участвовать в кризисных ситуациях, ответственность перед потребителями товаров и услуг.

Среди причин, подтолкнувших современные крупные компании к социализации корпоративной политики, по мнению С.В. Ивченко, можно выделить:

1. Усиление внимания общества к охране окружающей среды.
2. Требования со стороны общества по упорядочению трудового законодательства.

Согласно проведенному социологическому опросу, 63 процента респондентов считают, что российский бизнес не является социально ответственным. Тем не менее, за период с 2005 по 2010 годы объем средств, направленных компаниями на социальные проекты, вырос в 3 раза [10].

3. Зафиксированная зависимость роста объемов продаж и уровня капитализации компаний от оценки обществом их репутации и ответственного участия в общественном развитии.

Данные социологического опроса, проведенного в России в 2009 году, показывают, что 57% опрошенных готовы переключиться на другой бренд, если его предлагает социально ответственная компания [10].

Причины, сдерживающие развитие социальной ответственности бизнеса, определены в ходе исследований, проведенных Ассоциацией менеджеров.

Основными причинами являются: неэффективная политика государства в области поддержки и поощрения социально ответственных компаний (47% опрошенных); отсутствует или слабо развита законодательная база, которая могла бы создавать благоприятные условия для социально ответственного бизнеса (41% респондентов) [7; 57]; [8; 90].

Самые ранние примеры социальной ответственности российского бизнеса относятся ко временам Российской империи. Так, Павел Михайлович Третьяков, прославившийся собранием огромной коллекции картин и других художественных произведений, тратил свой капитал на строительство больниц, богаделен, общежитий для студентов ремесленных и художественных училищ и стипендии студентам Московского училища живописи, ваяния и зодчества. В середине XVII века после окончания русско-турецкой войны Федор Михайлович Ртищев пожертвовал 17 000 рублей серебром на выкуп 8 тысяч русских пленных из Крыма и Турции [5; 245].

Среди примеров социально ответственной предпринимательской деятельности можно выделить и деятельность тюменских предпринимателей А.М. Сибирякова, А.И. Текутьева. По сведениям современников, дореволюционные благотворители тратили на социальные цели около половины своих доходов [6; 453].

В современной России господствующим типом в экономике является экономический человек. Его основные ценности — прагматизм, утилитарность, гедонизм. Так, С.Н. Булгаков говорил, что экономический человек «не спит, а все считает интересы, стремясь к наибольшей выгоде с наименьшими затратами».

Также он формулирует важнейшую социальную и культурную задачу: признание обществом развития производительных сил как важнейшего дела, в котором заинтересована вся нация, освоение хозяйствующими субъектами своей деятельности как вида общественного служения и долга. Речь идет о формировании предпринимателями ценностной рациональности служения и долга, что наиболее адекватно российской культуре [2; 11].

В России социологическое представление о социальной ответственности бизнеса начинает формироваться в середине девяностых годов XX века. Ведущая роль в реализации механизмов социальной ответственности принадлежит крупным компаниям. По результатам социологических опросов 63 процента населения считает, что бизнес-структуры должны уделять особое внимание той территории, на которой осуществляется их деятельность [10]. Не менее показательным является опрос предпринимателей, 57% которых считают, что социально ответственный бизнес не выгоден для малого и среднего бизнеса из-за отсутствия налоговых привилегий и свободных финансовых ресурсов [4; 35].

Наиболее успешным отечественным примером социально ответственного бизнеса является ОАО «Газпром».

Компания ежегодно вкладывает 12,378 млрд. руб (5,4% от чистой прибыли) в различные социальные проекты. Основными принципами социальной ответственности «Газпрома», официально заявленными в документах, являются создание новых рабочих мест, реализация жилищных и инфраструктурных проектов в регионах, создание спортивных и благотворительных программ (программы «Газпром — детям», «Спартакиада ОАО «Газпром»»), содействие газификации отдельных

регионов («Газификация России»), сохранение экологической устойчивости. Особое внимание компания уделяет поддержке профессионального спорта и является спонсором футбольного клуба «Зенит» и волейбольного клуба «Зенит-Казань» [9].

Как показал анализ, к настоящему времени ценности бизнеса сместились с позиций общего блага населения и долга предпринимательства перед народом в сферу рекламирования компании и ее продукции. Предпринимательство приобретает более потребительский характер. Заметна разница в представительстве желающих вести социально ответственный бизнес. Если раньше каждый предприниматель считал своим долгом тратить часть своей прибыли на благое дело, то сейчас мировоззрение бизнесменов предполагает наличие социальных инвестиций только со сверхприбылей. Поэтому в настоящее время заметна социализация ответственности только со стороны крупных компаний. В подобных случаях необходимо стимулирование государством и обществом социализации ответственности бизнеса через налоговые преференции и поддержку компаний, ведущих социально ответственную политику.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Булгаков С. Н. Интеллигенция и религия [Текст]. С.Н. Булгаков. Москва: Русская мысль, 1908.
2. Ивченко С.В. Оценка влияния корпоративных социальных и благотворительных программ на показатели основной деятельности компании: обзор зарубежного опыта // Благотворительность в России. 2002: Исторические и социально-экономические исследования [Текст] / С.В. Ивченко. Под общ. ред. О.Л. Лейкинда. СПб: Лики России, 2009.
3. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. [Текст] // Собрание законодательства. — 2002.
4. Крестникова И.К., Левшина Е.Н. Корпоративная филантропия: мифы и реальность. Результаты социологического исследования [Текст] / И.К. Крестникова, Е.Н. Левшина, М.: СЛЕ, 2008.
5. Русский биографический словарь: Романова-Рясовский. — Изд. Русское историческое общество: под ред. Б. Л. Модзалевского. — Петроград: тип. Акц. О-ва «Кадима», 1918. — Т. 17. — 817 с.
6. Русский биографический словарь: Суворова-Ткачев. — Издательство Императорского Русского Исторического Общества. — Санкт-Петербург: тип. товарищества «Общественная польза», 1912. — Т. 20. — 600 с.
7. Социальная роль бизнеса в общественном развитии: корпоративная благотворительность и спонсорство. Аналитический отчет по результатам исследования Ассоциации менеджеров [Текст] / М.: Ассоциация менеджеров, 2009.
8. Якимец В.Н. Межсекторное социальное партнерство: государство — бизнес — некоммерческие организации [Текст] / В.Н. Якимец. М: ГУУ, 2010.
9. Официальный сайт ОАО «Газпром» – www.gazprom.ru
10. Официальный сайт ВЦИОМ — www.wciom.ru

ВЗАИМООТНОШЕНИЕ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ И СМИ. ПРОБЛЕМА ПРАВСТВЕННОЙ ЦЕНЗУРЫ

Смелова Ю.Э., студентка 3 курса ИПЭУ ТюмГУ
Научный руководитель
Носова Н.П., д. и. н., профессор

«Культура начинается с запрета»
Арсений Гулыга

Средства массовой информации прочно вошли в жизнь современного общества. По данным социологического исследования ВЦИОМ от 17 ноября 2011 года, только 2% всех жителей России не смотрят телевидение, а среди москвичей и петербуржцев просмотр телепрограмм входит в тройку самых популярных занятий в свободное время [16]. Телевидение занимает значительное место в жизни людей, по результатам опроса «Левада-центра» 84% опрошенных утверждают, что смотрят телевизор ежедневно [12]. Считается, что телевизор – это окно в мир, телевидение – нескончаемый источник информации и, конечно же, самый простой способ развлечься и занять свое время. Становится ясно, что телевидение оказывает большое влияние на формирование мировоззрения каждого человека в отдельности и общественного мнения в целом. В значительной степени оно влияет на еще неокрепшее сознание детей. По данным общественного интернет-опроса Минздравсоцразвития 2011 года, 64,2% россиян ответили, что их дети-дошкольники смотрят телевизор больше часа в день [6].

Но что мы видим на наших телеэкранах? По результатам исследования ВЦИОМ, 58% граждан считают, что наши СМИ перенасыщены насилием, пошлостью и дезинформацией [14]. На телевидении всевозможные рекламы призывают к «соблазну», «наслаждению», «искушению», высмеивается и опошляется история и культура русского народа, молодежь намеренно противопоставляется старшему поколению.

Становится очевидной необходимость защиты всего населения страны от безнравственности и жестокости, пропагандируемых через телевидение. Безусловно, существует правовое регулирование СМИ. В частности, Закон РФ от 27.12.1991 № 2124-1 «**О средствах массовой информации**» содержит положения недопустимости злоупотребления свободой массовой информации: не допускается использование СМИ для распространения материалов, пропагандирующих порнографию, культ насилия и жестокости. За пропаганду наркотических средств и распространение порнографических материалов налагается административная ответственность в виде штрафа, за пропаганду насилия и жестокости никакой ответственности в российском законодательстве не предусмотрено [1].

В соответствии с федеральным законом от 24.07.1998 № 124 «**Об основных гарантиях прав ребенка**» органы государственной власти РФ принимают меры по защите ребенка от информации и пропаганды, наносящих вред его нравственному и духовному развитию. Однако положение данного закона не содержит даже отсылочной нормы об ответственности за нарушение правил обеспечения ребенка информацией. Один из ведущих медиа-социологов нашей страны А.В. Шариков отметил, что «законодательных актов, где были бы четко прописаны санкции, накладываемые на тех, кто насыщает эфир насилием, Россия не имеет, так же, как не имеет и специального органа, который контролировал бы данную позицию. И поэтому Закон «Об основных гарантиях прав ребенка» носит чисто декларативный характер» [2].

Также с 1 сентября 2012 года в силу вступает Федеральный закон № 436 «**О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию**», где запрещена для распространения информация, обосновывающая допустимость насилия и жестокости, отрицающая семейные ценности, формирующая неуважение к родителям и другим членам семьи, оправдывающая противоправное поведение [3]. Но в законе предусмотрена ответственность лишь за распространение информации порнографического характера и рекламирование наркотической продукции, при этом отсутствует даже упоминание об ответственности за пропаганду насилия и жестокости, оправдание противоправного поведения. Таким образом, отсутствие действенной системы наказаний, которая должна приниматься в интересах детей, приводит к тому, что эти положения Закона носят рекомендательный характер.

Становится очевидным принятие мер, направленных на правовое регулирование информации, распространяемой через СМИ. Граждане России считают, что в качестве одной из таких мер может выступить введение **нравственной цензуры** в СМИ, так, по результатам исследования ВЦИОМ от 18 июня 2008 года, 58% россиян выступают «за», против цензуры высказывается четвертая часть респондентов – 24% и 18% затрудняются с ответом [15].

Данная ситуация всерьез обеспокоила журналистов, которые занимаются религиозной и нравственной проблематикой. Так, в ноябре 2007 года клуб православных журналистов выступил с предложением создать общественный совет по нравственности при российских телеканалах, который должен был выносить суждения и давать нравственную оценку тем телепрограммам, на которые будут поступать жалобы от телезрителей. В Совет предполагалось пригласить пользующихся авторитетом и уважением деятелей культуры, науки, искусства, политики.

Данную инициативу поддержал Председатель Совета Федерации Сергей Миронов и обещал проработать законодательную поддержку, подчеркнув, что подобный Совет должен быть независим от каких-либо общественных, политических или государственных структур. Создание **Общественного совета по нравственности при российских телеканалах**

не является попыткой введения предварительной цензуры, а лишь дает возможность давать нравственную оценку тому, что мы видим с экранов телевизоров, оставляя за создателями российского ТВ право прислушиваться или нет к мнению Совета [5].

С 25 по 30 июня 2009 года проводился социологический опрос на тему «Общественный контроль за телевидением», провела его исследовательская группа ЦИРКОН. Респондентам предложили ответить на вопрос: «Вы «за» или «против» создания такого общественного совета?» Утвердительно ответили более 68% человек, против – 20%, затруднились с ответом 11,4% [4]. Таким образом, общественное мнение говорило о том, что такой совет необходим российскому обществу, но законопроект **«Об Общественном совете по нравственности»** так и не был принят.

Неравнодушными к данной проблеме остались и депутаты-коммунисты. Они разработали законопроект № 90051824-3 **«О высшем совете по защите нравственности в области телевизионного вещания и радиовещания в РФ»**, который в 2000 году был внесен в Государственную Думу. Предполагалось создать постоянно действующий государственный орган – **Высший совет по защите нравственности в области телевизионного вещания и радиовещания в РФ**. В пределах его компетенции планировалось осуществлять контроль над продукцией телерадиовещания. Совет собирались формировать из 12 человек по представлениям президента, правительства и обеих палат Федерального Собрания, которые занялись бы непосредственно экспертизой телепрограмм на предмет этики. В случае если бы совет счел ту или иную программу безнравственной, то СМИ должно было бы заплатить штраф [11].

Но решение по данному законопроекту не принималось в течение 9 лет. И лишь в 2009 году Президент РФ отклонил его и оценил как вносящий дисбаланс в систему законодательства РФ.

Основаниями к отклонению законопроекта явились:

1. Противоречие их положений статье 29 Конституции РФ о запрете цензуры, так как предполагалось подвергать предварительному контролю информацию, предназначенную для распространения в СМИ.

2. Наделение Высшего совета одновременно функциями органа исполнительной власти и органа судебной власти, что нарушает конституционный принцип разделения властей.

3. Предполагалось, что Совет будет являться постоянно действующим государственным органом, но он не только не предусмотрен Конституцией РФ, но и не вписывается в установленную структуру федеральных органов исполнительной власти.

4. Сохранение за Высшим советом функции контроля за соблюдением вещателями требований законодательства РФ. На сегодняшний день функции контроля в сфере телерадиовещания закреплены за Федеральной службой по надзору в сфере массовых коммуникаций, связи и охраны культурного наследия (Россвязьохранкультура).

5. Помимо этого, создание Высшего совета по нравственности повлекло бы дополнительные расходы из федерального бюджета на содержание совета – 72 млн. рублей в год [9].

Затем В.Н. Федоткин, депутат Государственной Думы, член фракции КПРФ, восемь раз поднимал проблему о защите нравственности в передачах телевидения и радио, на пленарных заседаниях, подготовил законопроект № 601457-5 «**О Высшем совете по защите нравственности в области телевизионного вещания и радиовещания в Российской Федерации**». Данный Совет формировался как и Высший совет предыдущего законопроекта. Также должен был давать рекомендации о разработке государственной политики в области телевизионного вещания, проводить анализ и экспертизу телепрограмм. Невыполнение его рекомендаций и решений должно было наказываться штрафами, вплоть до снятия передач с эфира [7].

Данный законопроект был внесен в Государственную Думу 13 сентября 2011 года, но был снят с рассмотрения Советом Государственной Думы уже 6 октября 2011 года по неизвестным причинам [10]. Можно сделать предположение, что он не был принят в связи с тем, что это требует значительных расходов из федерального бюджета на 2012 в размере 5 млн. 456 тыс. рублей, а также тем, что данный законопроект сохранил все недостатки законопроекта № 90051824-3.

Таким образом, в России на протяжении уже десятка лет совершались попытки создания общественного или высшего совета по нравственности, но все они пресекались органами государственной власти.

Из этого следует, что ни один из законопроектов о создании Высшего совета по нравственности как государственного органа не будет принят, пока не будут устранены причины отклонения предыдущих проектов. Если же их устранить, у Высшего совета не останется никаких полномочий и его создание будет бессмысленным.

Тогда органом, который будет осуществлять оценку телевидения, может явиться **Общественный совет по нравственности**. Мы видим, что данная идея также была отклонена. Основаниями отклонения явились затраты государственного бюджета, но расходы на Общественный совет – всего 60 миллионов рублей в год – для государства является незначительной суммой. Помимо этого, контроль над работой СМИ осуществляет Федеральная служба по надзору в сфере массовых коммуникаций. Но если бы она действительно осуществляла нравственный контроль, то на телевидении не было бы столько жестокости и безнравственности.

К тому же, в экспертном заключении Правительства было написано, что оно не поддерживает данный законопроект в представленной редакции. То есть этот отказ не является окончательным. К тому же законопроект может быть направлен на рассмотрение в Государственную Думу и при наличии отрицательной экспертизы Правительства.

Мы считаем, что необходимо введение Совета по нравственности, как попытки достичь того, чтобы СМИ несло ответственность перед обществом.

И полностью согласны с мнением Александра Щипкова, что «для создания Общественного совета нужна политическая воля, её пока нет, но уже есть народная воля. Поэтому подобный Совет необходим, и он будет создан» [8].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Российская Федерация. Законы. О средствах массовой информации // Российская газета. – 08.02.1992. – № 32.

2. Российская Федерация. Законы. Об основных гарантиях прав ребенка // Российская газета. – 05.08.1998. – № 147.

3. Российская Федерация. Законы. О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию. Российская газета. – 31.12.2010. № 297.

4. Большинство россиян выступают за Совет по нравственности на ТВ [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://www.religare.ru/2_66962.html

5. Выдвижение кандидатов в члены Общественного совета по нравственности при российских телеканалах [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.religare.ru/morality.html>

6. Данные официального опроса Минздравсоцразвития России [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.minzdravsoc.ru/health/zozh/75>

7. Закон и порядок. Законопроект № 601457-5 «О Высшем совете по защите нравственности в области телевизионного вещания и радиовещания в Российской Федерации» [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://zakoniporyadok.org/law/12/>

8. Общественный совет по нравственности на телевидении. Стенограмма экспериментального заседания – обсуждение фильма А. Мельника «Новая Земля» [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://www.religare.ru/2_57045.html

9. О Высшем совете по защите нравственности в области телевизионного вещания и радиовещания в РФ. Письмо Общественной палаты РФ от 06.12.2007 № ОП-2/1492: заключение по результатам общественной экспертизы проекта Федерального закона № 90051824-3 [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=PRJ;n=66761;fld=134;dst=100006>

10. Право и защита // СОВЕТ НРАВСТВЕННОСТИ. 2008. № 3.

11. О высшем совете по защите нравственности в области телевизионного вещания и радиовещания в Российской Федерации. Проект федерального закона № 90051824-3 [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.lawmix.ru/lawprojects/68044>

12. Российское телевидение и молодежь // Вестник общественного мнения. 2009. № 3(101).

13. Русская народная линия // Нравственность на телевидении: нужна ли цензура? [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://ruskline.ru/colonka_redaktora/2008/12/25/nravstvennost_na_televidenii_nuzhna_li_cenzura/

14. Русская народная линия // Против пропаганды греха и порока [Электронный ресурс] / Режим доступа:

http://ruskline.ru/news_rl/2011/11/22/protiv_propagandy_greha_i_poroka/

15. Цензура в СМИ: За и против [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://wciom.ru/index.php?id=459&uid=10282>

16. Что за «Дом» такой? // Российская газета. 03.12.2008. № 4804.

К ИЗУЧЕНИЮ ПРОЯВЛЕНИЯ ГЕНДЕРНЫХ РАЗЛИЧИЙ В СОВРЕМЕННОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ: ОСОБЕННОСТЬ ЖЕНСКОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

**Суюмбакиева Д.Р., студентка 2 курса
направления «Менеджмент» ИПЭУ ТюмГУ
Научный руководитель**

**Черноморченко С. И., к. п. н., доцент кафедры
менеджмента, маркетинга и логистики ИПЭУ ТюмГУ**

В современном мире женщины все более активно осваивают сферы политики и бизнеса. На наш взгляд, справедливо высказывание Генри Минцберга: «Прошли те времена, когда женщины преуспевали, научившись играть по правилам мужских игр. То, в чем сегодня нуждается бизнес, может дать именно женщина» [2, с. 36].

Доказано, что биологически женщина более предрасположена к активной жизни, чем мужчина. Она — носитель уникальных физиологических качеств, сострадания и разумности. Современные деловые женщины активно используют свои возможности, специфику особого поведения, в котором наблюдается отход от рационализма, привлечение к деятельности природных качеств. Отмечено, что женщины готовы к нестандартным решениям, трудоспособны, обладают интуицией и, наконец, творчески активны [4, с. 235].

Тема роли женщины в современном бизнесе отличается актуальностью, так как сейчас перед предпринимательством стоит сложнейшая задача: преодолеть монополизм мужчин в бизнесе и сделать женщину достойным партнером. В условиях нестабильности экономики и стереотипов, существующих в обществе, именно женщине труднее стать успешным предпринимателем или управляющим фирмы. В современном обществе женщина по-прежнему является хранительницей домашнего очага: организует быт, воспитывает детей и т.д. Но несмотря на это, женский менеджмент активно развивается не только в торговле, сфере услуг и финансов, которые в России традиционно считаются женскими отраслями, но и в таких традиционно мужских отраслях, как машиностроение, строительство, связь и др. В этом случае они в большинстве случаев занимают вторые позиции, принимая на себя всю тяжесть управления внутренней жизнью организации [2, с. 36]. В числе факторов данной отраслевой специфики называются причины не только экономического

характера. Многие авторы, исследующие данную проблему, объясняют ее с точки зрения социально-психологических аспектов. Именно они определяют «повышенную проницаемость» бизнеса для женщин в тех сферах, которые требуют преимущественно умения договариваться с партнерами, стремления к «одомашниванию» бизнеса [5, с. 45]. Однако следует признать, что по экономическим показателям и по числу работающих предприятия, которыми руководят женщины, уступают «мужским». Данная тенденция, выделенная на западных предприятиях, остается значимой и для России. По оценкам исследователя С. Барсуковой, этому могут способствовать различные факторы, основными из которых являются следующие: женское предпринимательство концентрировано в областях, технология которых не предполагает многочисленности работников; женщины-предприниматели ориентированы на контроль за временем в ущерб росту прибыли и т.д. [5, с. 46]. Затрагивая вопрос о различии в стиле управления мужчин и женщин в организациях, исследователь женского менеджмента Дж. Роузнер отметила, что женщинам свойственен «преобразовательный» стиль управления [3, с. 275]. По мнению Дж. Роузнер, женщины добиваются успеха, используя именно «женские» качества. Мужчины-менеджеры воспринимают свою работу как серию дел (или сделок) с подчиненными, с награждениями или наказаниями. Женщины связывают власть с личными качествами – обаянием, умением общаться, а не с занимаемой должностью.

Основная характеристика «преобразовательного» стиля управления – активное взаимодействие с подчиненными, которых приглашают к участию в управлении фирмой, с которыми делятся информацией. Данный стиль руководства в нашей стране обозначается как демократический. Мужчины склонны пользоваться авторитарным стилем руководства. «Преобразовательный» стиль по Дж. Роузнер имеет и другую характеристику, а именно – поддержание в сотруднике уважения к самому себе. Женщины-менеджеры стараются отмечать заслуги подчиненных в письменном виде или устно в присутствии других сотрудников. Характеристикой «преобразовательного» стиля является и поддержка сотрудников в сложных ситуациях, связанных с конкуренцией на рынке и в работе с клиентами. Однако выводы Дж. Роузнер подверглись критике со стороны ряда авторов, и прежде всего, за то, что стили руководства описывались самими менеджерами, а не наблюдались со стороны.

С целью сравнения специфики деятельности женщин и мужчин в бизнесе мы провели собственное исследование, которое строилось на двух основных методических приемах: метод мягкого интервью, анкетный опрос. В выборку исследования вошли 26 успешных женщин-предпринимателей и 26 мужчин-предпринимателей, осуществляющих предпринимательскую деятельность в крупных городах Тюменской области (Тюмень, Салехард, Ноябрьск, Новый Уренгой). Следует отметить, что интервьюируемые женщины-предприниматели наиболее активно реализуют свои возможности в среднем и малом бизнесе, в основном связанном со сферой услуг [4, с. 237].

По результатам проведенного исследования можно составить следующую мотивационную шкалу (табл. 1).

Таблица 1

Основные мотивы занятия предпринимательской деятельностью женщин и мужчин-предпринимателей

Женщины	Мужчины
Самореализация	Прибыль
Воплощение творческих идей	Карьерный рост
Высокая зарплата	Самореализация
Карьерный рост	Самостоятельность в принятии решений

Таким образом, большинству опрошенных женщин интересна их работа (92%), многие (92%) видят в ней способ самореализации, воплощения своих творческих идей, только 8% работают ради получения высокой зарплаты. Для 30% женщин-предпринимателей важно сделать карьеру, при этом 70% готовы остаться в той же позиции, которую занимают сейчас. Исходя из этого, можно предполагать, что стремление к карьерному росту не является основным мотивом женского предпринимательства. Во многом этот факт может объясняться существующими в обществе традициями, стереотипами поведения мужчин и женщин.

В результате проведенного исследования было выявлено, что для большинства интервьюируемых женщин-предпринимателей (69%) в выбранной деятельности наиболее важна возможность творческой деятельности. Причем под успешной карьерой 85% обследуемых понимают воплощение творческих замыслов, постоянное развитие и самосовершенствование, личный и профессиональный рост, что связано с творческой активностью личности. Что касается мотивов мужчин-предпринимателей в бизнесе, то опрос показал, что 92% респондентов-мужчин заинтересованы, прежде всего, в коммерческом результате своей деятельности, 96% выделили, что для них важен карьерный рост, большинство интервьюируемых (88%) считают, что в их деятельности необходима жесткая конкурентоспособность, а не творческая активность. В процессе исследования было выявлено, что 75% женщин проявили способность к творческому разрешению управленческих проблем (по сравнению с 54% – в мужском бизнесе). Данные результаты свидетельствуют о более высоком уровне развития творческой активности женщин-предпринимателей.

В проведенном опросе нам также было важно узнать мнение мужчин-предпринимателей о деятельности женщин-руководителей. Результаты исследования следующие: 48% респондентов считают, что женщина должна участвовать в управлении наравне с мужчиной; 15% высказали мнение, что женщин не должно быть на руководящих постах; 20% заявили, что женщин на руководящих постах должно быть меньшинство; 17% – что женщин несправедливо обходят при назначении на руководящие должности.

Полученные нами данные доказывают, что деловые женщины ориентированы на достижение успеха. Успешная карьера в первую очередь предполагает для них возможность осуществления творческих идей, полного раскрытия профессиональных компетенций. Для мужчин основным аспектом осуществления предпринимательской деятельности является материальный интерес и карьерный рост, нежели проявление творческой активности.

Современные деловые женщины принадлежат к тому разряду женщин, которые предпочитают разумный компромисс между нуждами семьи и своими собственными, они успевают везде и успешны во всем. Умение держать удар, переносить превратности судьбы, возрождаясь как феникс из пепла, – это в первую очередь привилегия женщин.

Сегодня специалисты пришли к выводу, что в будущем бизнес должен стать менее иерархичным, более гибким и подвижным. Согласно последним исследованиям, лучший менеджер нового поколения умеет хорошо слушать, мотивировать и поддерживать своих работников, что является чертами именно женского менеджмента [2, с. 36].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Барсукова С.Ю. И снова о женском предпринимательстве / С.Ю. Барсукова // Социологические исследования (СОЦИС). 2008. № 5. С. 148-153.
2. Гвоздева Е.С. Штрихи к портрету женщин-менеджеров / Е.С. Гвоздева, В.И. Герчиков // Социологические исследования (СОЦИС). 2000. № 11. С. 36-44.
3. Ильин Е.П. Дифференциальная психофизиология мужчины и женщины / Е.П. Ильин. СПб.: Питер, 2002. 366 с.
4. Черноморченко С.И. Творческая активность как специфическая характеристика женского предпринимательства // Традиционное, современное и переходное в российском обществе: сб. науч. статей. Пенза: Приволжский Дом знаний, 2010. 256 с.
5. Чирикова А.Е. Женщина-руководитель: деловые стратегии и образ «Я» / А.Е. Чирикова, О.Н. Киричевская // Социологические исследования (СОЦИС). 2000. № 5. С. 45-56.

КРЕДИТНО-ИНВЕСТИЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ РОССИЙСКИХ КОММЕРЧЕСКИХ БАНКОВ: ПУТИ РАЗВИТИЯ

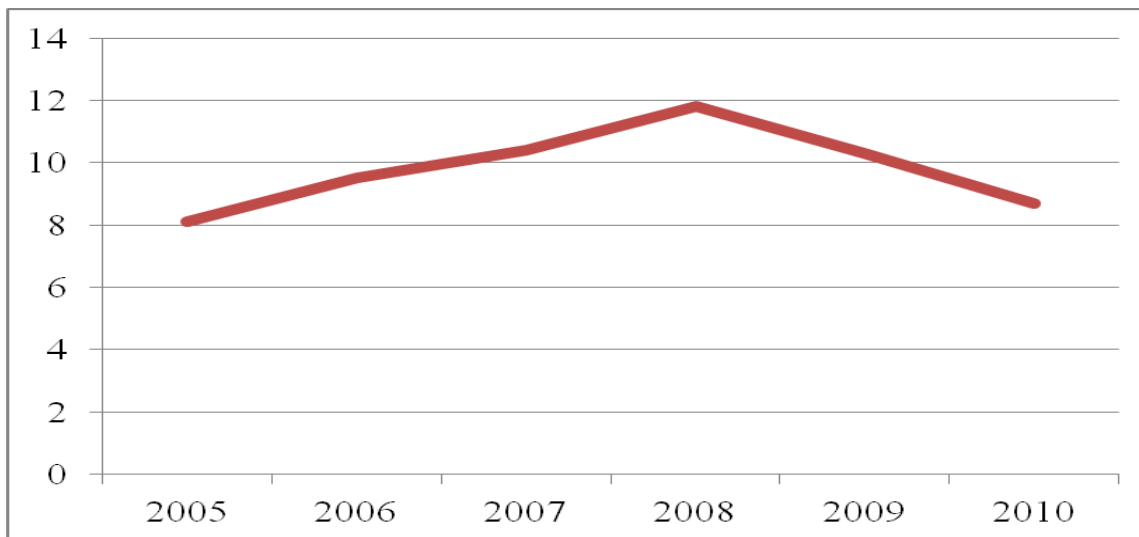
**Сергеева И. Г., магистрант 1 курса,
направление подготовки – «Экономика»,
программа – «Банки и банковская деятельность» ИЭУ ТюмГУ
Научный руководитель
Бабурина Н. А., к. э. н., доцент кафедры
банковского и страхового дела ИЭУ ТюмГУ**

Эффективное развитие предприятий сферы материального производства во многом обусловлено полноценным и доступным финансированием. Одним из источников финансирования при модернизации производства являются банковские кредиты. Кредитно-инвестиционная деятельность банков связана с осуществлением их макроэкономической роли как финансовых посредников, которые аккумулируют на рынке временно свободные денежные средства физических и юридических лиц и трансформируют их в кредитные ресурсы, которые становятся инвестиционными ресурсами только после осуществления инвестиций заемщиком. В этом качестве банки помогают удовлетворить потребность хозяйствующих субъектов в инвестициях. Кредитно-инвестиционные ресурсы коммерческих банков направлены на повышение воспроизводственного потенциала предприятий реального сектора.

В современных условиях возникает необходимость в повышении эффективности банковского кредитования реального сектора экономики, что связано с усилением роли финансового посредничества в экономике, которую осуществляют коммерческие банки в межсекторном переливе капитала, и недостаточно эффективным состоянием кредитования.

В настоящее время банки являются институтом, в рамках которого осуществляется разработка и продажа кредитных продуктов. Активное стимулирующее воздействие коммерческих банков на развитие реального сектора выражено именно в инвестиционном кредитовании.

Инвестиционное банковское кредитование является одним из основных инструментов для устойчивого экономического роста реального сектора экономики. В докризисные годы происходило стабильное увеличение доли банковского кредитования в инвестициях в основной капитал с 8,1% в 2005 г. до 11,8% в 2008 г., что отражено на рисунке 1.

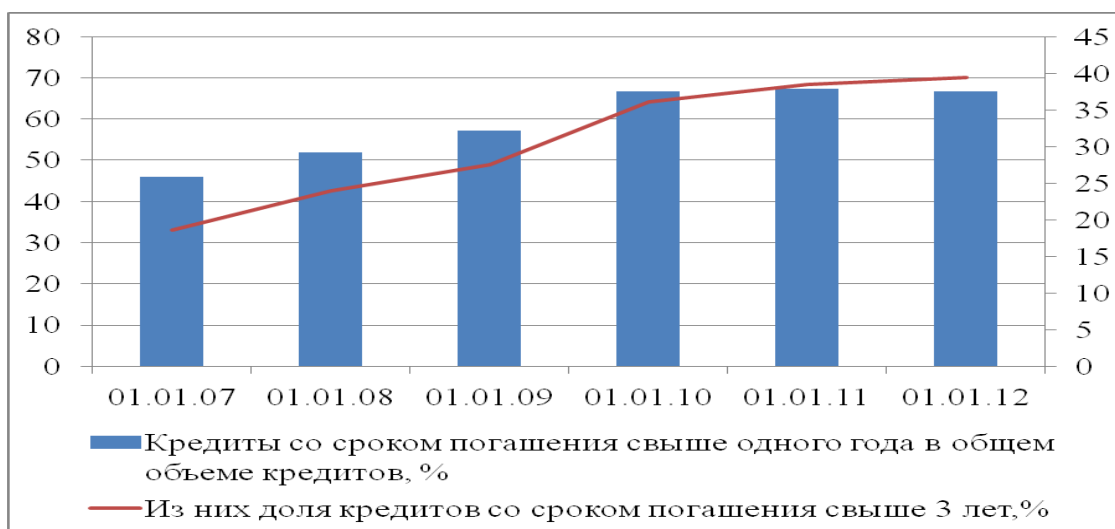


Источник: по данным Росстата [3]

Рис. 1. Динамика доли банковского кредитования в инвестициях в основной капитал в 2005- 2010 гг., в %

Под влиянием кризиса этот показатель уменьшился и в 2010 г. составил 8,7%. На основании приведенных данных можно сделать вывод о том, что роль коммерческих банков в инвестиционном процессе в России по-прежнему незначительна. Это подтверждается данными зарубежных стран, где доля банковского кредитования в капиталовложениях составляет в среднем 20-30%.

В целом наблюдается позитивная динамика доли долгосрочного кредитования предприятий и организаций реального сектора экономики в структуре кредитного портфеля коммерческих банков. За период с 01.01.2007 г. по 01.01.2012 г. объем долгосрочных кредитов со сроком погашения свыше 1 года в общем объеме кредитов, предоставленных реальному сектору экономики, увеличился в 4,2 раза (см. рис. 2).

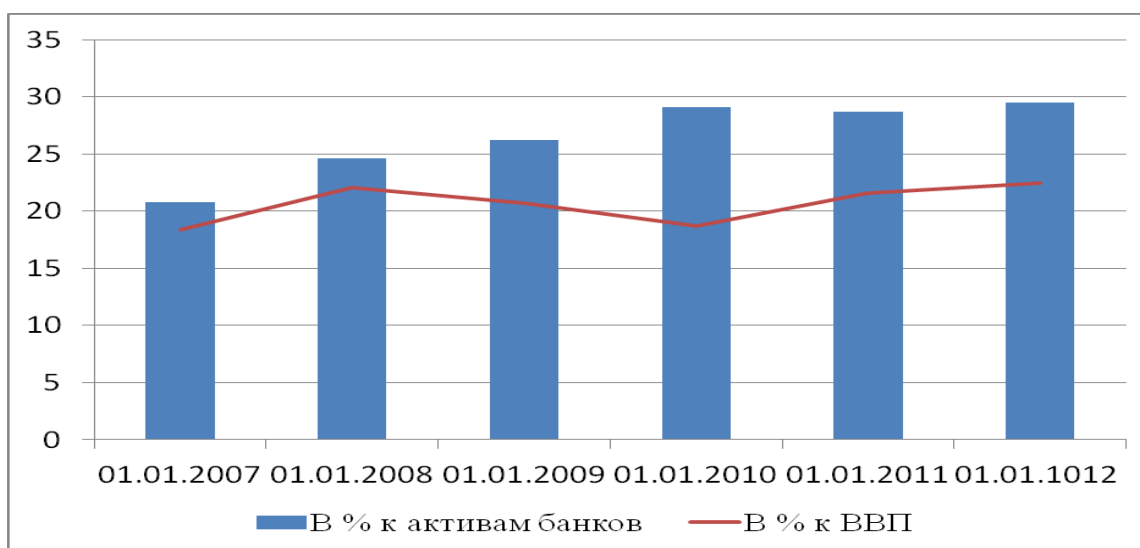


Источник: по данным ЦБ РФ [2]

Рис. 2. Динамика удельного веса долгосрочных кредитов в общем объеме кредитов, предоставленных коммерческими банками предприятиям реального сектора экономики России

Из более детального анализа объема предоставленных коммерческими банками долгосрочных кредитов предприятиям и организациям видно, что в 2007-2008 гг. наблюдается явный недостаток долгосрочных ресурсов для инвестиционного кредитования. Так, доля кредитов, выданных коммерческими банками предприятиям реального сектора на срок свыше трех лет, на 01.01.2007 г. была всего 18,7% к общему объему предоставленных кредитов, а на 01.01.2008 г. – 23,9% [2]. В начале 2010 г. в мировой экономике началось оживление, что позитивно отразилось на экономике России. И доля кредитов, выданных на срок свыше трех лет, к общему объему предоставленных кредитов на 01.01.2010 г. составила 36,6%, на 01.01.2011 г. – 38,5% [2]. Как видно, из года в год увеличивается доля долгосрочных кредитов. По итогам 2011 года доля кредитов со сроком погашения более года составила 66,7%, т.е. более половины всей задолженности, из которых 39,4% приходится на кредиты со сроком погашения более трех лет. Между тем в странах ЕС по разным оценкам 50-60% кредитов выдают на срок свыше пяти лет.

В целом за период с 2006 по 2011 гг. доля долгосрочных кредитов со сроком погашения свыше одного года, предоставленных предприятиям реального сектора, в банковских активах возросла с 20,2 до 29,5%. Таким образом, доля долгосрочных кредитов, предоставленных реальному сектору, составляет одну треть банковских активов.



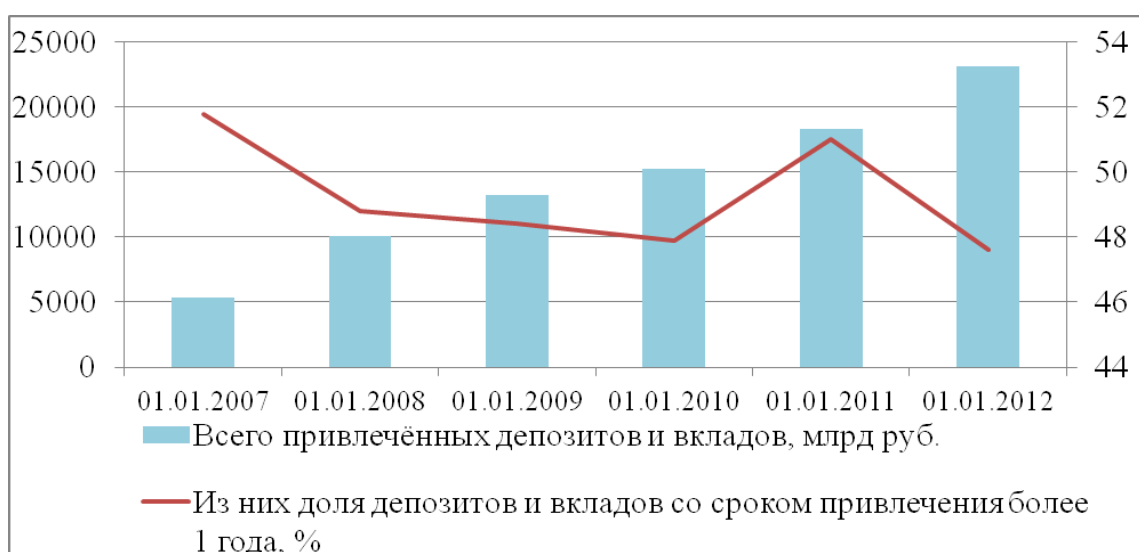
Источник: по данным ЦБ РФ [2].

Рис. 3. Динамика удельного веса долгосрочных банковских кредитов, предоставленных предприятиям реального сектора экономики, в активах кредитных организаций и в ВВП России

Несмотря на позитивную динамику долгосрочных кредитов в общем объеме предоставленных банками ресурсов, их доля к ВВП пока недостаточно высока: на начало 2012 г. она составляла 22,4%. А ведь именно развитие кредитно-инвестиционной деятельности коммерческих банков – активный стимул воздействия отечественной банковской системы на

экономический рост страны. Но, к сожалению, сегодня долгосрочные кредиты не играют той роли, которая требуется для подъема российской экономики.

Одним из факторов, который обеспечивает повышение кредитно-инвестиционного потенциала банковского сектора, являются сбережения населения. Но в то же самое время в экономике России традиционным ограничителем долгосрочных активных операций называется слабость ресурсной базы и невысокие темпы прироста долгосрочных ресурсов. До 2007 г. наблюдалась незначительная позитивная динамика удлинения пассивов банков, доля ресурсов со сроком привлечения более года на 01.01.2007 г. составила 51,8%. Однако, уже в начале 2008 г. динамика сменилась на противоположную, на 01.01.2008 г. доля ресурсов со сроком привлечения более года составила 48,8%, что отражено на рисунке 4.



Источник: по данным ЦБ РФ [2]

Рис 4. Динамика банковских вкладов и депозитов физических лиц и предприятий

В течение 2009 г. – на фоне роста общей неопределенности экономической ситуации и будущих доходов, а также в условиях волатильности курса рубля часть вкладчиков предпочитали вкладывать в менее длительные депозиты. В 2010 г. ситуация стабилизировалась, благодаря предпринятым антикризисным мерам со стороны властей, доля ресурсов со сроком привлечения более года на 01.01.2011 г. составила 51%. Однако в 2011 г. население пересмотрело свое отношение к сбережению и увеличило текущее потребление. В итоге темп прироста депозитов со сроком привлечения более года замедлился и составил 23% на 01.01.2012 г.

Доля вкладов предприятий в общей сумме банковских вкладов, начиная с 2007 по 2008 гг., неуклонно росла и на 01.01.2009 г. составила 55,2%. Активный рост ресурсов корпоративного сектора в его кредитовании свидетельствует об усилении посреднической функции банков, вовлечении в банковский оборот все большей части ресурсов предприятий. Это можно оценить положительно. В виде вкладов предприятий банки имеют надежный

финансовый ресурс. Но в посткризисное время произошло незначительное снижение доли вкладов предприятий в общей сумме банковских вкладов и на 01.01.2012 г. составила 48,6%. При этом во вкладах населения удельный вес долгосрочных ресурсов выше, что объясняется большей, в сравнении с корпоративным сектором, суммой свободных ресурсов и степенью защиты их средств со стороны государства.

Таким образом, рост депозитов остается базисом роста операций по банковскому кредитованию. Слабость ресурсной базы коммерческих банков, если рассматривать структуру депозитов и вкладов по срокам, в настоящее время для нашей страны является ограничителем кредитно-инвестиционной деятельности коммерческих банков.

Можно выделить наиболее значимые факторы, ухудшающие развитие инвестиционного банковского кредитования в России. Эти факторы могут быть условно разбиты на три группы:

1. Общеэкономические факторы, в целом снижающие и подавляющие инвестиционное банковское кредитование в России:

– низкий уровень сотрудничества государства, бизнеса и кредитных институтов. Администрация и бизнес, кредитные институты сосуществуют в разных измерениях. Администрация не знает реальных проблем бизнеса, бизнес не видит пользы от администрации. С одной стороны, бизнес при осуществлении инвестиционных проектов не поддерживается властями, с другой стороны, кредитные институты не финансируют проекты;

– неэффективное правоприменение. Предприниматели, инвесторы постоянно ставят в вину властям невозможность стабильного ведения бизнеса из-за непредсказуемости принимаемых решений и действий отдельных государственных ведомств.

2. Факторы, препятствующие реализации конкретного инвестиционного проекта предприятиями:

– недостаточный уровень корпоративной культуры. Отсутствие единой стратегии развития и, соответственно, инвестиционных приоритетов развития бизнеса. Стратегия не учитывает реальную ситуацию, противоречива и нелогична; размытость стратегии;

– неразвитая система риск-менеджмента. Отсутствие на предприятиях отлаженной системы контроля и управления рисками.

3. Факторы, сдерживающие инвестиционное кредитование со стороны кредитных организаций:

– недостаточная ресурсная база кредитных организаций. Дисбаланс между активами и пассивами по срокам размещения и привлечения;

– высокие риски вложения в инвестиционные проекты предприятий реального сектора. Более высокие риски банки компенсируют более высокими доходами, через повышение процентной ставки по кредиту, в связи с этим риски инвестиционных проектов возрастают еще сильнее. Все это ставит под угрозу не только их реализацию, но и получение банком запланированных доходов.

Для улучшения банковского инвестиционного кредитования и стабилизации экономики требуется принятие ряда существенных мер, которые направлены на формирование как общих условий развития цивилизованных отношений между кредитором и заемщиком, так и специфических, непосредственно относящихся к решению вопроса о предоставлении долгосрочных ресурсов коммерческих банков. На сегодняшний день наиболее актуальными направлениями улучшения кредитно-инвестиционной деятельности коммерческих банков являются:

- формирование единого информационного поля в области инвестиционного банковского кредитования;
- формирование оптимальной структуры и уровня налогов, стимулирующих финансовые организации активнее осуществлять кредитно-инвестиционную деятельность;
- формирование залогового и гарантийного фондов;
- участие страховых институтов в страховании банковских рисков, объектов финансирования;
- поиск новых отраслей и направлений финансирования, которые будут содействовать модернизации экономики;
- совершенствование кадровой политики финансовых организаций.

Это пути укрепления долгосрочной ресурсной базы кредитной организации, а значит, и дальнейшего развития инвестиционного кредитования коммерческих банков.

В последнее время изменилась институциональная среда взаимодействия между коммерческими банками и реальным сектором. До кризиса 2008-2009 гг. происходило довольно быстрое увеличение доли банковских кредитов в инвестициях. Во время кризиса ситуация изменилась на противоположную. Возможности финансирования инвестиционных проектов при помощи банковского кредитования ограничиваются сохранением высоких кредитных рисков и низким кредитным потенциалом в отдельных отраслях.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Годовой отчет Банка России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.cbr.ru/publ/main.asp?Prtid=God>

2. Бюллетень банковской статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.cbr.ru/publ/main.asp?Prtid=BBS>

3. Российский статистический ежегодник – 2011 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b11_13/Main.htm

БИЗНЕС И КОРРУПЦИЯ

Гиблер И. П., аспирант 2-го года очной формы обучения ТюмГУ,
ассистент кафедры «Мировой экономики и
международного бизнеса» ИПЭУ ТюмГУ
Научный руководитель
Симонова Л. М., д. э. н., профессор, зав. кафедрой мировой экономики
и международного бизнеса ИПЭУ ТюмГУ

Актуальность темы исследования определяется: высокими социальными, экономическими и политическими издержками коррупции, крайней агрессивностью российской коррупционной системы, недостаточной изученностью деловой коррупции и коррупционной связи власти и бизнеса, ее специфики в России, явной недооценкой данной проблемы в современной экономической социологии.

Целью данной работы является выявление основных концептуальных элементов понятия коррупции в целом и специфики коррупционной связи власти и бизнеса (деловой коррупции) в России.

В соответствии с поставленной целью в настоящем исследовании решались следующие *основные задачи*:

- уточнение категориального поля коррупции;
- анализ коррупционной модели отношений власти и бизнеса;
- выявление специфики деловой коррупции в России.

Принимая во внимание наличие существенной разноплановости развития основных блоков общественной системы, в качестве *объекта исследования* выступает процесс функционирования коррупции как постоянно воспроизводимого системного общественного явления.

Предметом исследования является совокупность социально-экономических и политических отношений, образующих сущностную и содержательную основу формирования и функционирования коррупции как некоего общего дефекта системы (государства, общества, правовой системы, экономики, политики и т. д.). В качестве главной концептуальной составляющей изложения полученных автором результатов выступает проведение исследования коррупции *на основе институционально-экономического подхода в современной экономической социологии*.

Коррупция давно относится научным и деловым сообществом к числу обыденных явлений. С некоторых пор ее начали рассматривать как внутренний элемент хозяйственной жизни [2]. Однако определить, что в точности она означает, не в состоянии даже большинство экспертов. Чтобы раскрыть понятие коррупции воспользуемся инструментами теории агентских отношений [4]. Для того чтобы сложились коррупционные отношения, необходимо обязательное участие трех субъектов, среди которых: принципал (законодательный орган), агент (чиновник, представитель исполнительной власти), клиент (фирма, предприниматель).

Принципал (законодательная власть) утверждает формальные правила, регулирующие деятельность клиентов (предпринимателей, фирм), и правила контроля за их соблюдением. Правила контроля делегируются агентам (представителям исполнительной власти). Предполагается, что агенты полностью осведомлены о содержании этих правил, но не имеют возможностей самостоятельно их изменять, хотя и могут готовить предложения по их изменению. При этом они должны соблюдать правила контроля, не дискриминируя никого из клиентов, которых затрагивают данные формальные правила и, не нарушая интересов принципала – случай *рациональной бюрократической организации в классическом понимании М. Вебера*. Однако на практике отношения между тремя указанными субъектами могут складываться и по другим сценариям. Анализ существующего их разнообразия позволил в рамках настоящего исследования выделить коррупцию и сходные с ней типы отношений:

- «рынок дополнительных бюрократических услуг»: принципал делегирует полномочия агенту, который выполняет установленные правила. При этом агент оказывает дополнительные услуги, не проводя различий между клиентами и получая за них неформальные вознаграждения;
- «волокита»: принципал делегирует полномочия агенту, агент выполняет установленные им правила, не проводя различия между клиентами, но всячески затрагивает оказание бюрократических услуг;
- «волюнтаризм»: принципал делегирует полномочия агенту, но агент их нарушает в пользу отдельных клиентов, не получая за это неформального вознаграждения;
- «казнокрадство»: принципал делегирует полномочия агенту, но агент их нарушает, причем не в пользу отдельных клиентов, а в свою пользу путем прямого вывода ресурсов в «свою» фирму;
- «фаворитизм»: принципал не делегирует полномочия агенту, меняя правила в пользу отдельных клиентов;
- «захват государства»: отдельные клиенты, минуя агента, меняют правила в свою пользу путем прямого воздействия на принципала, причем данная связь может быть перевернута в «захват фирм» (без формальной национализации их собственности) [5];
- «коррупция»: принципал делегирует полномочия агенту, но агент их нарушает в пользу отдельных клиентов, получая за это неформальное вознаграждение.

Таким образом, *коррупция* – это использование чиновником служебного положения для получения частного вознаграждения от заинтересованных участников рынка путем сознательного нарушения в их интересах формальных служебных правил.

Далее приведем типологию, включающую *три модели коррупции*, предложенные А. Шляйфером и Р. Вишни: монополистическую, дерегулируемую, конкурентную [7].

Согласно монополистической модели, предоставление общественных благ находится в одних руках под единым бюрократическим контролем. При реализации дерегулируемой модели бюрократические структуры действуют относительно независимо друг от друга в подведомственных им областях. И наконец, конкурентная модель предполагает, что каждое общественное благо обеспечивается более чем одной бюрократической структурой. Для современной России характерна дерегулируемая модель, которая связана с неизбежным увеличением масштабов коррупции [7].

Переходя к видам коррупции, отметим, что среди их множества особого внимания заслуживает самый малоизученный, но при этом чрезвычайно актуальный для современной российской и зарубежной науки и практики вид – *деловая коррупция*. В отличие от административной и бытовой, деловую коррупцию выявить и оценить довольно сложно по причине превалирования экстротивного ее типа. В то время как трансактивная коррупция подвергается изучению и анализу чаще в силу явного характера сделок.

Наиболее громкие скандалы последних лет были связаны с крупнейшими немецкими транснациональными компаниями – «Сименс», «Фольксваген», «Даймлер». В частности, в 2007 г. власти Германии за доказанные взятки компании «Сименс» в Нигерии, России и Литве на общую сумму 12 млн. евро наложили на фирму штраф в размере 201 млн. долларов. В результате скандала компании «Сименс» пришлось уволить 130 руководителей различных подразделений, включая менеджеров высшего звена концерна.

В начале 2010 г. Министерство юстиции США предъявило немецкому автопроизводителю концерну «Даймлер» обвинение в даче взяток чиновникам в 22 странах мира на общую сумму 56 млн. долларов для получения крупных государственных заказов.

Речь идет о нарушениях, совершенных в период с 1998 по 2008 г. немецким экспортным подразделением концерна «Даймлер Экспорт энд Файненс ГмбХ» и российским ЗАО «Мерседес-Бенц Рус» в таких странах, как Россия, Китай, Таиланд, Греция, Ирак и др. За прекращение дела и судебных разбирательств, что могла нанести еще больший ущерб имиджу концерна, «Даймлер» выплатил штраф в размере 185 млн. долларов, которые были поделены между двумя ведомствами США – 93,6 млн. долларов получило Министерство юстиции США и 91,4 млн. долларов – Комиссия по ценным бумагам и биржам США.

Отметим, что, по данным на 2011 г., Германия по показателю индекса восприятия коррупции в 8 баллов занимает 14 место в мире среди 185 обследованных Всемирным банком стран.

Ассоциация аудиторов Японии провела специальное исследование, которое свидетельствует об исключительно высоком уровне коррупции в японском деловом мире. Согласно полученным результатам, пятая часть из

1850 обследованных японских компаний в 2006 г. в том или ином виде была замешана в скандалах, связанных с несоблюдением деловой этики (нарушения антимонопольного законодательства, зафиксированные в судебном порядке случаи взяточничества).

Анализ исследований коррупционной взаимосвязи власти и бизнеса в различных странах позволил выявить в рамках настоящей работы *специфику деловой коррупции в России* (по: [9-19]):

1. *Наличие коррупционной связи между властью и бизнесом* (в отличие от других стран, где она менее заметна или носит случайный, единичный характер). *Устойчивость этой связи* является определяющим фактором характеристики российской действительности и представляет серьезнейшую общественную опасность, так как благодаря ей существуют обширные коррупционные сети, не просто извлекающие прибыль из своей противоправной деятельности, но инвестирующие ее в развитие самой коррупции.

2. *Экономическая выгодность* коррупционной сделки для всех участников коррупционного процесса, что, на наш взгляд, является определяющим фактором развития коррупционной связи бизнеса и власти в России.

3. *Скрытый и согласительский характер* совершения коррупционных сделок: они не влекут за собой жалоб, т.к. все стороны получают выгоду от незаконной сделки.

4. *Повышенная роль и избыточные функции наряду с чрезмерными полномочиями* властных структур в решении функциональных проблем бизнеса.

5. *Превалирование двух типов государственного управления: ситуативного* – решение задач «по усмотрению» отдельных служащих, где правовое регулирование осуществляется лишь в самом общем порядке, здесь отмечается простор для личного произвола; *и нормативного* – применение в определенных ситуациях подробно их регламентирующих правовых норм, а не просто об учете норм, вводящих те или иные ограничения.

6. *Инициатива* в коррупционных сделках в подавляющем большинстве случаев *принадлежит бизнесу*, и лишь иногда это двусторонняя инициатива.

7. *Искусственно и сознательно создаваемые* органами власти *административные барьеры* при решении различных проблем бизнеса. В нашей стране «барьерное регулирование» было необходимым условием контроля качества товаров, хлынувших потоком из-за рубежа в начале 90-х годов. В тех условиях такие исключительные меры были необходимы для обеспечения экономической безопасности страны.

8. *Коррупционная поддержка* выступает «гарантом» *жизнеспособности, эффективности и стабильности* бизнеса, в результате чего она оказывает существенное влияние на его развитие.

9. *Высокий спрос на коррупционные услуги* органов исполнительной власти со стороны бизнеса; *широкий спектр коррупционных услуг, оказываемых бизнесу органами государственной власти;* условия

«клановости» в работе исполнительной власти; *превалирование эктортивного типа коррупции; большой объем общего рынка деловой коррупции* со средним размером сделки в 1/3 от стоимости госзаказа или 30-40% стоимости «проекта» (в отличие от большинства зарубежных стран со «средним чеком» сделки в 5-10%);

10. *Низкая эффективность системы государственного управления и развития институтов – 43,6%*. При этом 90% эффективности своей работы демонстрируют правительства Исландии, Финляндии, Норвегии, Люксембурга, Швеции; *начальный этап формирования системы межведомственного электронного взаимодействия*, снижающего провокацию коррупционных сделок.

Наряду с выделенными особенностями деловой коррупции, приведем ряд выводов относительно наиболее востребованных бизнесом коррупционных услуг исполнительных и правоохранительных органов власти в России: для *малого бизнеса* – «крышевание» и непринятие мер реагирования по допущенным нарушениям; для *среднего* – те же, плюс «услуги», связанные с направлением финансовых ресурсов в нужное русло и поддержка законодательных органов уровня субъекта федерации. Для успешного ведения *крупного бизнеса* не так важна «опека» организации со стороны властных структур, как противоправные действия, предпринимаемые государственными служащими против его конкурентов, а также, как и для среднего бизнеса, финансирование и иная материальная помощь. При этом каждый предприниматель вынужден заручиться коррупционной поддержкой, прежде всего, органов исполнительной власти определенного уровня: районной (городской) администрации – для малого бизнеса, областной – для среднего, федеральной – для крупного. С помощью авторитета и широких полномочий служащих этих органов у бизнесмена есть возможность решать проблемы, возникающие у него с другими властными структурами.

Применение полученных в ходе исследования результатов повысит действенность программ, инструментов и мероприятий по профилактике и противодействию коррупции на макро- и микроуровне.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Добренков В.И., Исправникова Н.Р. Коррупция: современные подходы к исследованию: Уч. пос. для вузов. М.: Академический проект, 2009.

2. Радаев В.В. Формирование новых российских рынков: транзакционные издержки, формы контроля и деловая этика. М.: Центр политических технологий, 1998. Гл. 1.

3. Радаев В.В. Экономическая социология: Учебник ВШЭ – Изд. дом ГУ ВШЭ, Москва. 2005.

4. Gambetta D. Corruption: An Analytical Map // Political Corruption in Transition. A Sceptics Handbook / S. Kotkin, A. Sajo (eds.). Budapest, N.Y.: Central European University Press, 2002. P. 33-56.
5. Hellman J., Jones G., Kaufmann D. Seize the State, Seize the Day: State Capture, Corruption and Influence in Transition // World Bank Policy Research Working Paper. 2000. No. 2444
6. Hellman J., Schankerman M. Intervention, Corruption and Capture // Economics of Transition. 2000. Vol. 8. No. 3. P. 545-567.
7. Shleifer A., Vishny R.W. Corruption // Quarterly Journal of Economics. August 1993. Vol. CVIII. No. 3. P. 601-607, 610.
8. World Bank Institute. Governance and anti-corruption new programs and diagnostic tools // www.worldbank.org/wbi/gac/programms.htm.
9. www.transparency.org
10. www.worldbank.org.ru
11. www.freedomhouse.org
12. www.heritage.org
13. www.marketresearch.com
14. www.indem.ru
15. www.cessi.ru
16. www.levada.ru
17. www.fom.ru
18. <http://wciom.ru/>

ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ СИСТЕМЫ СТРАХОВАНИЯ ВКЛАДОВ НА РАЗВИТИЕ РЫНКА ВКЛАДОВ ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ В РОССИИ

**Зарубина Н.В., студентка 1 курса магистерской программы
«Банки и банковская деятельность» ИПЭУ ТюмГУ
Научный руководитель
Бабурина Н.А., к. э. н., доцент кафедры
банковского и страхового дела ИПЭУ ТюмГУ**

В настоящее время рынок банковских депозитов выступает динамично развивающимся сегментом российского рынка банковских услуг. Вклады физических лиц играют важную роль в формировании ресурсной базы коммерческого банка.

В минувшем 2011 году в российском банковском секторе наблюдалась в целом стабильная ситуация. Этот факт даёт возможность оценить эффективность принятых государством антикризисных мер, направленных на предотвращение оттока средств населения со счетов кредитных организаций. Проанализируем состояние рынка вкладов физических лиц в России для того, чтобы оценить действия Правительства Российской Федерации и Банка России по преодолению кризиса банковского сектора.

Базовым источником пополнения ресурсов коммерческих банков являются сбережения населения. По данным таблицы 1, динамика доли

организованных сбережений в структуре денежных доходов населения за анализируемый период неоднозначна.

В 2007 - 2009 гг. происходило её постепенное уменьшение. Снижение доли сбережений в данный период связано, прежде всего, с нахождением альтернативных источников вложения денежных средств, с высоким уровнем инфляции, с выплатой кредитов. Кроме этого немаловажными факторами уменьшения доли сбережений можно назвать сокращение уровня доходов населения, обусловленное ростом уровня безработицы и снижением заработной платы. Расходы на покупку товаров и услуг занимают наибольший удельный вес в структуре доходов населения, о чём свидетельствуют данные таблицы 1.

Таблица 1

Структура использования денежных доходов населения, в %

Дата	01.01.2007	01.01.2008	01.01.2009	01.01.2010	01.01.2011
Покупка товаров и услуг	69,0	69,6	74,1	69,5	69,9
Оплата обязательных платежей и взносов	10,5	11,8	12,3	10,5	10,1
Сбережения	10,3	9,6	5,3	14,1	14,5
Покупка валюты	6,8	5,2	7,9	5,5	3,7
Прирост/уменьшение денег на руках у населения	3,4	3,8	0,4	0,4	1,8

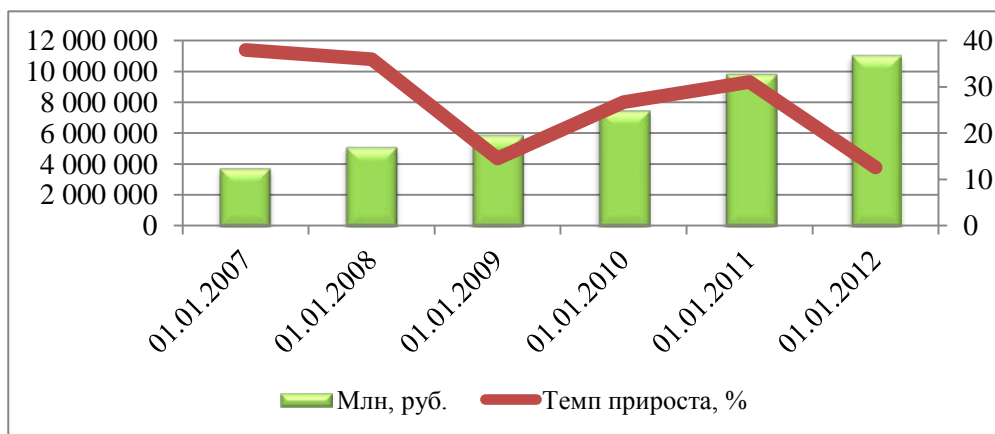
Источник: по данным Банка России [1]

С 2010 – 2011 гг. наблюдается тенденция увеличения доли сбережений в структуре использования денежных доходов домохозяйств. Это связано с увеличением доходов населения, с улучшением экономической конъюнктуры и ростом доверия вкладчиков. Доверие вкладчиков во многом возросло за счёт действия системы страхования вкладов. Изначально максимальная сумма страхового возмещения была равна 100 тыс. рублей, но впоследствии она несколько раз увеличивалась и к концу 2008 г. уже равнялась 700 тыс. рублей, что, несомненно, усилило доверие населения к банковским вкладам.

Одним из основных способов привлечения сбережений населения кредитными организациями является аккумуляция денежных средств населения на вкладах. Динамика объёма привлечённых вкладов физических лиц за период 2007 - 2012 гг. свидетельствует о том, что объём привлечённых российскими коммерческими банками вкладов населения увеличивался на протяжении всего анализируемого периода.

Из рисунка 1 видно, что, несмотря на кризисные явления в экономике, вклады в коммерческих банках продолжали увеличиваться, хотя уже меньшими темпами, этому во многом поспособствовало увеличение процентных ставок коммерческими банками.

В 2009 г. рост объёма привлечённых вкладов немного замедлился, что обусловлено кризисной ситуацией в экономике.



Источник: по данным Банка России [1]

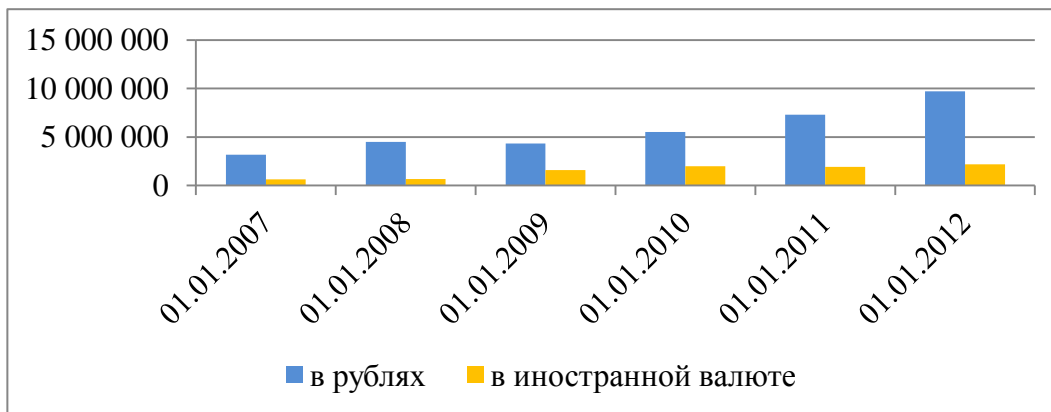
Рис. 1. Динамика вкладов населения в коммерческих банках в 2007 – 2012 гг.

В 2010 г. объём вкладов увеличился по сравнению с 2009 г. на 1,5 млн. рублей. Если в I полугодии 2010 г. дополнительными факторами роста вкладов были сохранение положительной доходности депозитов на фоне низкой инфляции, то во второй половине года вклады продолжали быстро расти даже на фоне снижения ставок ниже уровня инфляции. Это свидетельствует о том, что люди рассматривали банковские вклады как оптимальный способ обеспечить гарантированную сохранность денежных средств.

В итоге по состоянию на 01.01.2011 г. объём вкладов составил 9,2 млн. руб., что значительно больше уровня 2007 г. Ежедневные приросты вкладов в 3 квартале не претерпели существенных изменений по сравнению с началом 2011 г. В целом в январе–сентябре 2011 г. они были достаточно равномерны, снизившись относительно показателей прошлого года, однако превышая уровень, наблюдавшийся в январе–сентябре 2007–2009 гг.

Учитывая восстановление экономики от кризиса, возрастающее доверие населения к коммерческим банкам и гарантии со стороны государства по застрахованным вкладам, можно с уверенностью говорить о том, что рынок депозитов и дальше будет динамично развиваться.

Что касается выбора валюты вклада, то за время кризиса люди стали чаще высказываться в пользу диверсификации средств на счетах в банках. Объём рублёвых вкладов физических лиц в 2009 г. снизился по сравнению с 2008 г. на 160-190 млн. рублей, что связано с кризисной ситуацией в экономике. С 2009 г. наблюдается снижение объёма вкладов в иностранной валюте, что отражено на рисунке 2.

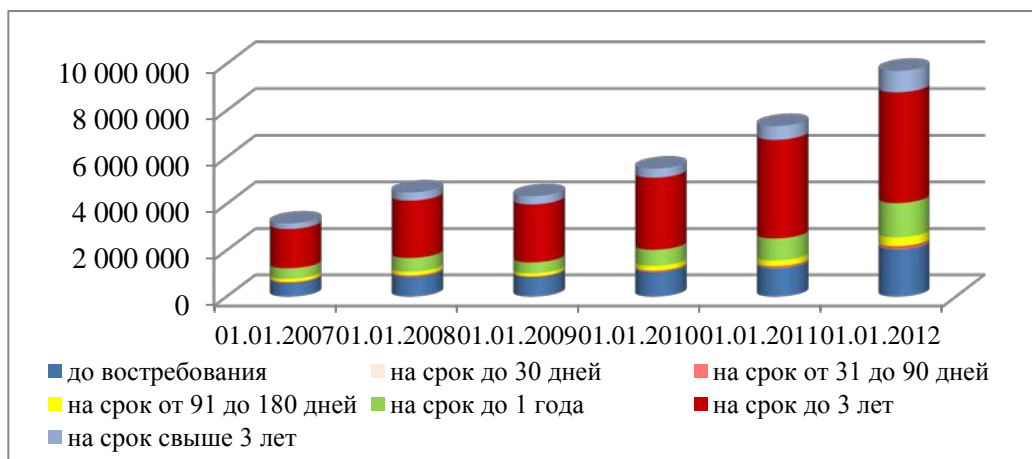


Источник: по данным Банка России [1]

Рис. 2. Динамика вкладов населения в рублях и иностранной валюте, млн. руб.

В первом полугодии 2011 г. продолжилось снижение объёма депозитов в иностранной валюте. Скорее всего, это связано с ростом привлекательности сбережений в национальной валюте в результате продолжающегося укрепления курса рубля относительно доллара.

Вклады населения в зависимости от сроков размещения отражают инвестиционные предпочтения и ожидания вкладчиков (см. рисунок 3).



Источник: по данным Банка России [1]

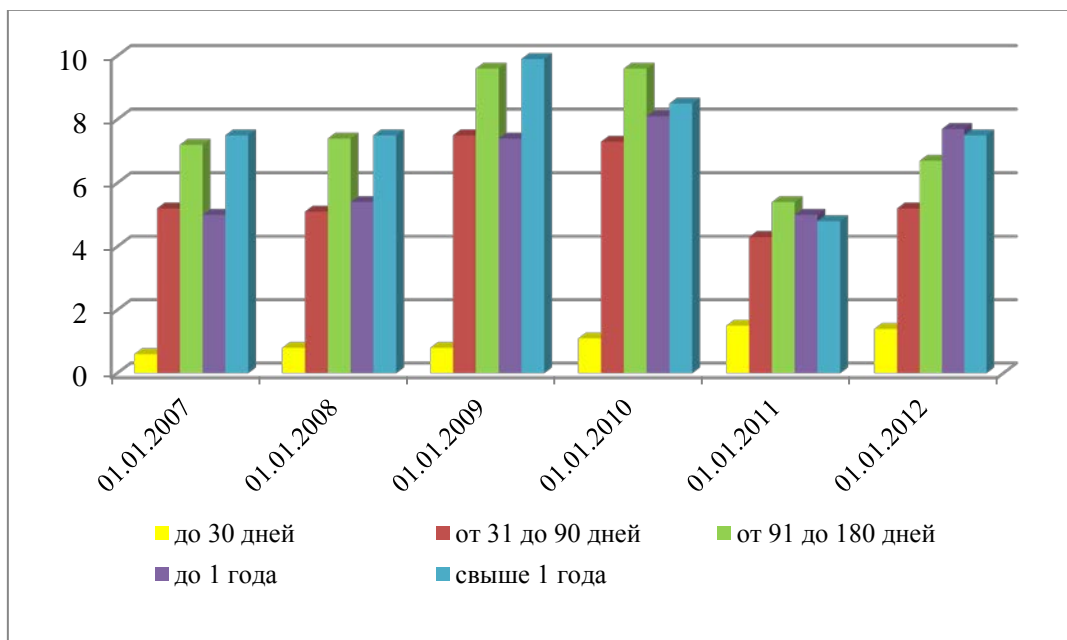
Рис. 3. Структура привлечённых кредитными организациями вкладов физических лиц в рублях по срокам, млн. руб.

В структуре привлечённых коммерческими банками рублёвых депозитов физических лиц преобладают вклады на срок до 3 лет и вклады до востребования. А менее всего – на срок до 90 дней. Увеличение срока вклада можно объяснить двумя факторами: во-первых, ростом доверия к такому способу размещения денежных средств, а во-вторых, стремлением получить более высокий процент за счёт размещения средств на длительный срок.

Коммерческие банки в условиях конкурентной борьбы на рынке кредитных ресурсов должны постоянно заботиться как о количественном, так

и о качественном улучшении своих депозитов. Важным средством конкурентной борьбы при этом выступает процентная политика банка.

В целом, за период 2007–2010 гг. наблюдается рост процентных ставок по вкладам. В 2009 г. происходит значительное увеличение ставок процента по рублёвым депозитам со сроком свыше 1 года, составив 9,9% годовых против 7,5% годовых в 2008 г., что отражено на рисунке 4.



Источник: по данным Банка России [3]

Рис. 4. Динамика средневзвешенных процентных ставок по привлечённым вкладам населения в рублях по срокам, в % годовых

В 2010 г. самые высокие ставки наблюдались по вкладам со сроками от 91 до 180 дней и свыше одного года. По состоянию на начало 2011 г. уровень средневзвешенных процентных ставок по вкладам значительно снизился. Уменьшение уровня процентных ставок началось ещё во 2 полугодии 2010 г. Это происходило под влиянием массового притока денежных средств населения, низкой инфляции и избыточной ликвидности. Средний уровень процентных ставок на 1 января 2011 г. по рублевым годовым вкладам в размере до 100 тыс. руб. составил 5,6% годовых, для вкладов в размере до 700 тыс. руб. — 5,8% [3].

Тенденция к снижению процентных ставок во многом связана с макроэкономической стабилизацией, снижением инфляции, ростом конкуренции и сокращением доходности по кредитам.

Таким образом, на объём вкладов физических лиц в коммерческих банках влияет множество факторов, доминирующим из которых выступают доходы населения. Помимо величины доходов на уровень вкладов физических лиц в коммерческих банках влияют также процентная политика банка, гарантия сохранности вкладов и прочее.

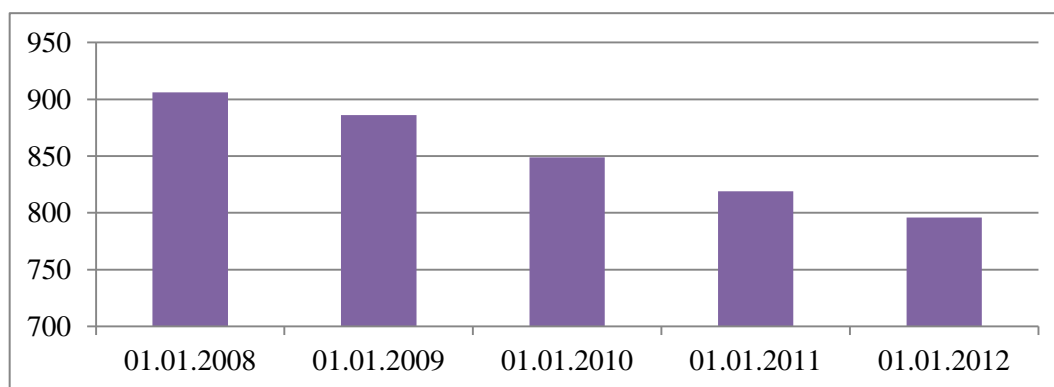
Банковская система является важным элементом экономической системы. В современных условиях кризисы стали возникать чаще и

принимать всё большие масштабы. Как правило, в центре кризиса оказываются крупные системообразующие банки. Снижается устойчивость банковской системы. Кризис обычно сопровождается изъятием вкладов из банков, вызванным паникой среди населения. Теряется доверие населения, организаций и иностранных партнёров к банковскому сектору. Приостановка выполнения банковской системой своих функций приводит к разрушительным последствиям для всей экономики. По этой причине в период банковских кризисов необходимо вмешательство государства.

Россия в период 2008–2009 гг. активно проводила антикризисные мероприятия. Принятые в данный период меры были своевременны, применялись более оперативно и в более широком масштабе.

Оценка мирового антикризисного опыта свидетельствует о том, что с паническими настроениями вкладчиков успешно удаётся справляться системе страхования вкладов. На сегодняшний день подобные системы действуют уже в 112 странах.

Из рисунка 5 видно, что на протяжении всего анализируемого периода с 2008 – 2012 гг. численность банков, имеющих лицензию на привлечение денежных средств физических лиц во вклады, постепенно снижалась.



Источник: по данным Агентства по страхованию вкладов [2]

Рис. 5. Динамика численности банков, имеющих лицензию ЦБ РФ на работу с вкладами физических лиц, ед.

Это является следствием вступления банков в систему страхования вкладов, поскольку банки, не вошедшие в неё, теряют право на привлечение во вклады средств физических лиц и открытие банковских счетов.

По состоянию на 01.01.2012 г. в реестре банков – участников системы страхования вкладов состоят 896 кредитных организаций. Участие в системе страхования обязательно для всех банков, имеющих право на работу со вкладами населения. Вклады считаются застрахованными со дня включения банка в реестр банков – участников системы страхования вкладов. Финансовой основой данной системы является фонд обязательного страхования вкладов, за счет которого производятся выплаты возмещения по вкладам и покрываются расходы, связанные с организацией выплат. Размер Фонда по состоянию на 07 марта 2012 г. составляет 165,8 млрд руб. [2].

Возможность эффективного управления разницей между активами и пассивами по срокам, процентным ставкам, валютам является одной из основ деятельности банка. Поэтому банкам важна не только предсказуемая, но и устойчивая ресурсная база. В настоящее время депозиты физических лиц занимают второе место после средств юридических лиц в ресурсной базе банков. В 2011 г. доля вкладов населения в пассивах банков увеличивалась до середины года с 29 до 30%, однако во втором полугодии 2011 г. она опустилась до 28,5% вследствие опережающего роста средств банков, прежде всего, Банка России [1].

Основным фактором использования банковских депозитов является уверенность населения в безопасности хранения своих денежных средств в банке. Безопасность обуславливается двумя причинами: во-первых, в отличие от сбережений в наличной форме, как отсутствие угроз кражи денег или их уничтожения в результате форс-мажорных обстоятельств; а, во-вторых, наличие системы страхования вкладов нивелирует риски банкротства банка.

Таким образом, в настоящее время система страхования вкладов является очень надёжным инструментом защиты сбережений населения, находящихся в коммерческих банках, являющихся участниками этой системы. Исследование показало, что введение системы страхования вкладов способствовало повышению доверия вкладчиков к банкам и уровня их защищенности, быстрому росту организованных сбережений – ресурсной базы банковского сектора, формированию конкурентной среды на рынке вкладов, более равномерному распределению депозитов по банковской системе и, как следствие, росту её устойчивости.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бюллетень банковской статистики Банка России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.cbr.ru
2. Обзор рынка вкладов физических лиц гос. корпорации агентства по страхованию вкладов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.asv.org.ru>
3. Отчёт о развитии банковского сектора и банковского надзора 2007, 2009, 2010 гг. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.cbr.ru
4. Статистический сборник: социальное положение и уровень жизни населения России 2010 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.gks.ru

АНАЛИЗ МЕХАНИЗМА И КАНАЛОВ ВЛИЯНИЯ МИРОВОГО ФИНАНСОВОГО КРИЗИСА НА ЭКОНОМИКУ РОССИИ

**Туровина А. А. и Ахматгалиева А. К.,
студентки 2 курса гр. 25Э02 ИЭУ ТюмГУ
Научный руководитель
Погодаева Т. В., к. э. н.,
доцент кафедры МЭиМБ ИЭУ ТюмГУ**

Мировой экономический кризис и последующая за ним рецессия обострили проблемы национальных экономик, однако последствия данного глобального феномена оказали разное воздействие на развитые и развивающиеся страны. В то время как ряд стран стали «локомотивами» восстановления мировой экономики, другие оказались более восприимчивы к внешним шокам, в числе последних стран оказалась Россия. «Сырьевой» характер экономики, высокая зависимость от мировой конъюнктуры на фоне неэффективной институциональной среды определили высокую чувствительность российской экономики к внешним негативным шокам. В 2009 г. российская экономика испытала полноценный рыночный кризис, отягощенный слабой финансовой системой, с легкостью «импортировавшей» шок из-за рубежа. Масштабное снижение цен на нефть и на другие экспортируемые сырьевые товары, которое началось в июле 2008 г., финансовые потрясения, в том числе резкое ограничение для развивающихся стран доступа к международным рынкам капитала, носили исключительно жесткий характер. Необходимость обеспечения устойчивого экономического роста требует детального изучения каналов влияния мирового финансового кризиса на экономику России, что позволит повысить эффективность экономической политики и устойчивость экономики стран к внешним шокам.

На основе модели круговых потоков в экономике мы выявили, что прямое воздействие кризиса на экономику России произошло в основном по следующим взаимосвязанным каналам (см. рис. 1):

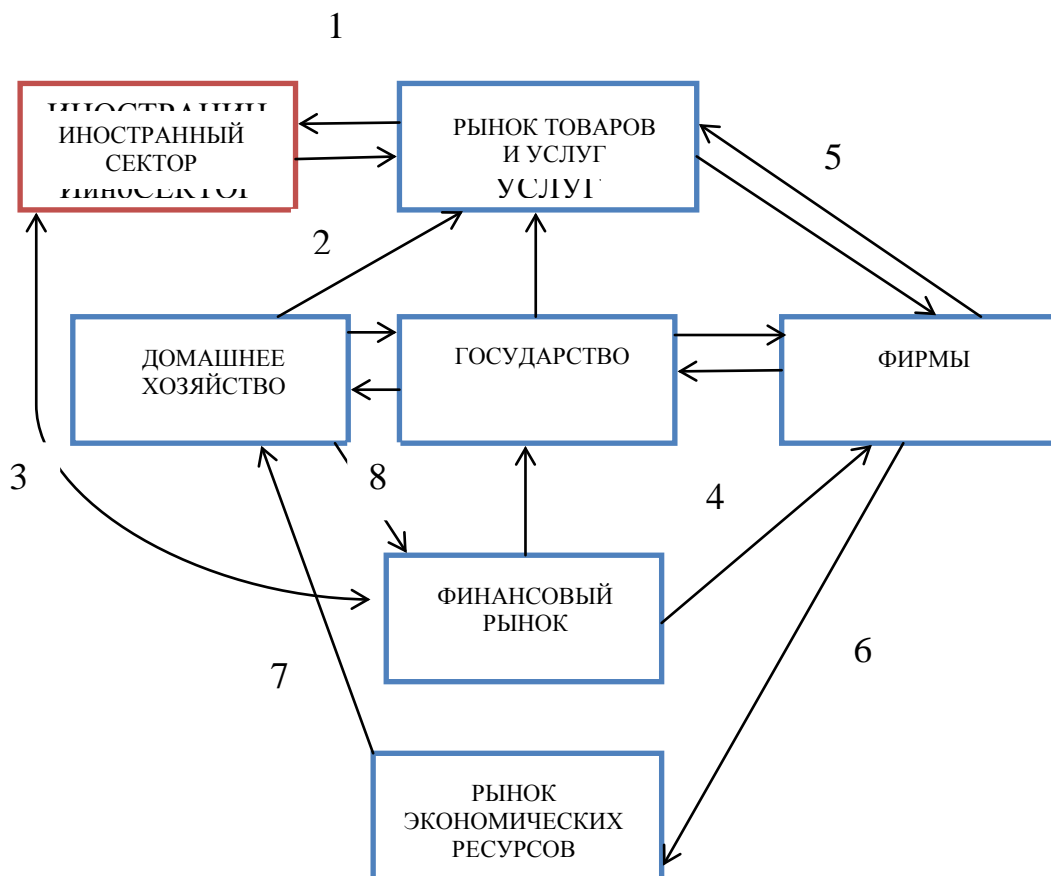


Рис. 1. Каналы воздействия кризиса на экономику России

1. Значительное снижение внешнего спроса на сырьевые товары. Первый эффект включает как падение цен на нефть (цена на нефть упала с 144 до 55 долл. за баррель в середине ноября 2008 г.), газ и другие товары российского экспорта, так и вероятное сокращение физического объема экспорта (в первую очередь металлов).

2. Сокращение внутреннего спроса и изменение его структуры. Например, по данным Росстата потребительские расходы населения в 2009 г. по сравнению с 2008 г. снизились на 4,6% и составили 20 979 897,5 млн. руб. [1; 56-76].

3. Смена притока иностранного капитала на его отток.

Зарубежные инвесторы сократили объем инвестиции в Россию, так как опасались замедления роста мировой экономики и ухудшения положения банковской системы. Размер международных резервов сократился более чем на 120 млрд. долл. Чистый приток капиталов в Россию на сумму 83,1 млрд. долл. за 2007 г. превратился в чистый отток капиталов из страны на сумму 129,9 млрд. долл. в 2008 г. В конце 2008 г. общий объем международных резервов сократился на треть. Произошла девальвация валюты: с августа 2008 г. курс рубля снизился примерно на 40%.

4. Резкое сжатие кредитования.

На начало декабря 2009 года портфель потребительских кредитов сократился на 18% относительно января, составив при этом 2,33 трлн. руб. При этом общий объем просроченной задолженности по потребительским кредитам вырос на 58% и составил на 01 ноября 2009 года 241 050,7 млн. руб. Соответственно, сократились инвестиции.

5. Сокращение инвестиционных расходов, объемов промышленного производства.

В 2009 г. российская экономика после докризисного инвестиционного бума испытала настоящий инвестиционный шок – инвестиции упали на 16,2%, при этом падение носило фронтальный характер. Таким образом, отрицательная динамика промышленного производства (индекс промышленного производства в среднем в начале 2009 г., по сравнению с началом 2008 г., составил 85,4%) спровоцировала общий кризис реальной экономики, сопровождающийся снижением рентабельности.

6. Сокращение спроса на экономические ресурсы.

7. Рост безработицы. В ноябре 2009 года в России насчитывалось 6,1 млн. безработных, или 8,1% экономически активного населения.

8. Сокращение сбережений.

Финансовый кризис нанёс удар по экономике России, снизив уровень потребления и вызвав плохие ожидания на перспективу. Так, в четвёртом квартале 2008 г. реальный доход жителей России снизился на 6%. В первом квартале 2009 г. он снизился еще на 10% [3; 7-10].

Проанализируем, каким образом мировой финансовый кризис повлиял на основные экономические показатели в нашей стране.

1. Спад ВВП.

Мировой финансовый кризис вызвал кардинальные изменения в экономической динамике, в частности, падение ВВП составило 7,9% (34-е место в мире) при среднемировом снижении чуть более 2%. Стоит отметить, что столь негативное воздействие кризиса отмечалось далеко не во всех странах, развивающиеся страны в целом выросли на 1,2%, Китай увеличил ВВП на 8,5%, а Индия – на 5,5%. В IV квартале 2008 г. и I квартале 2009 г. ВВП снизился соответственно на 15,8% и 19,8% в годовом выражении; в целом падение ВВП от пикового докризисного уровня до минимальной отметки в мае 2009 г. превысило 11%.

2. Спад промышленного производства.

Промпроизводство в России в январе 2009 г. снизилось на 16% по сравнению с январем 2008 года, и на 19,9% по сравнению с декабрем 2008 г. Объем промышленного производства в России в декабре 2008 года упал на 10,3% в годовом исчислении. В отраслевом разрезе падение промышленного производства не отличалось равномерностью, наиболее значительное падение в сфере добывающих производств отмечено по направлению добычи угля и природного газа. В отраслях обрабатывающих производств падение по сравнению с аналогичным периодом прошлого года в среднем составило 16%, существенное снижение отмечено в производстве машин и оборудования, что объясняется снижением инвестиционных расходов.

3. Сокращение производительности труда.

В 2008 году индекс производительности труда составил 104,8%, а в 2009 году упал до 95,9%, то есть повышается трудоемкость изготовления продукции. Это свидетельствует о необходимости внедрения новой техники, механизации и автоматизации производственных процессов, совершенствования технологии и организации производства, осуществления организационно-технических мероприятий, направленных на снижение трудоемкости изготовления продукции.

4. Снижение общей деловой активности.

Общая деловая активность по скорректированному индикатору ВВП банка VTB Capital в декабре второй месяц подряд несколько снизилась, хотя и остается в диапазоне значений, выше 50 пунктов, разделяющего оживление и рецессию. Однако декабрьское значение индекса (52,4 пункта) остается существенно ниже среднего уровня за 11-летний период наблюдений (56,5 п.) [2].

5. Стагнация импорта и быстрое восстановление экспорта.

После достижения «дна» в марте 2009 г. российский экспорт уверенно рос. Показатели месячной стоимости экспорта, очищенные от влияния сезонных факторов, к ноябрю 2009 г. превысили отметку 30 млрд. долл. Это на 40% выше весеннего минимума, но все еще на 37% ниже предкризисного максимума (июля 2008 г.). Импорт, начиная с весны 2009 г., стагнировал на уровне 15-16 млрд. долл. в месяц (это примерно на 45% ниже докризисного максимума) со слабой тенденцией к росту, зафиксированной в сентябре – ноябре 2009 г. [2]. Понижение курса рубля создало некоторый потенциал конкурентоспособности для предприятий легкой и пищевой промышленности, что объясняет заметный рост выпуска по отдельным ее товарным компонентам. Однако действие эффекта импортозамещения, вытянувший экономику после дефолта и девальвации 1998 года, в кризис 2008 года сработал очень фрагментарно вследствие того, что антикризисный упреждающий потенциал ряда мер не был реализован. Кроме того, в России сложилась ситуация не совпадающих продуктовых ниш, т.е. удорожание импорта не ведет к росту отечественного производства, так как отсутствуют возможности для импортозамещения.

6. Уменьшение международных резервов.

По состоянию на 15 января 2010 г. международные резервы России составили 441,4 млрд. долл., затем их прирост уже составил 57,5 млрд. долл. Однако это менее одной трети суммы резервов, утраченных в ходе острой фазы финансового кризиса с августа 2008 г. по январь 2009 г. [2].

7. Сокращение объемов ввода жилья.

В сентябре 2009 г. было введено 5,3 млн. м² жилья, на 9,7% меньше, чем год назад. В ноябре 2009 г. ввод жилья составил 5,8 млн. м², что на 2% меньше прошлогоднего уровня [2].

8. Рост безработицы.

В ноябре 2009 года в России насчитывалось 6,1 млн. безработных, или 8,1% экономически активного населения, что на 800 тыс. чел. больше, чем в

ноябре 2008 г., но на 1 млн. чел. меньше, чем на кризисном пике в феврале прошлого года.

9. Последствия для потребителей.

По РФ в целом индекс потребительских цен за 2008 год составил 115,9%, в 2009 году – 111,6%. Стоимость минимального набора продуктов питания в среднем по России в конце января 2009 г. составила 2159,4 рубля в расчете на месяц. По сравнению с концом декабря 2008 г. его стоимость выросла на 2,0%. В январе 2009 г. увеличение цен на жилищно-коммунальные услуги составило 14,4% (в январе 2008 г. – 11,8%).

10. Сокращение цен на промышленное производство.

В январе 2009 г. индекс цен производителей промышленных товаров, по предварительным данным, составил 97,3% (в январе 2008 г. – 101,6%). Значительное снижение цен отмечалось на продукцию добычи полезных ископаемых – на 9,4%, среди которых добыча металлических руд подешевела на 16,8%, сырой нефти и нефтяного попутного газа – на 9,3%.

11. Удешевление продукции обрабатывающих производств составило 1,8%.

Более всего цены снизились в металлургическом производстве – на 7,5%, химическом производстве – на 4,2%, а также в производстве кокса и нефтепродуктов – на 3,9% [4].

12. Повышение задолженности по заработной плате.

На 1 февраля 2009 г. суммарная задолженность по заработной плате по кругу наблюдаемых видов экономической деятельности составила 6 965 млн. рублей и увеличилась по сравнению с 1 января 2009 г. на 2 291 млн. рублей (на 49,0%) [5; 1].

Таким образом, мировая экономика восстановилась после кризиса, однако динамика данного процесса позволяет заявлять о необходимости поиска новых источников экономического роста. Особенно остро данная проблема стоит для экономики России. Кроме того, не удалось преодолеть сырьевую ориентацию российской экономики и ее зависимость от углеводородного экспорта, и вряд ли это можно изменить за год или два. Более того, положительные сдвиги на рынке труда, произошедшие за последнее время, лишь частично компенсируют абсолютное сокращение занятости в результате экономического кризиса. Следовательно, необходимость радикальной смены «вектора развития» и перехода России на инновационный путь развития является неременным условием ускорения экономического роста, обеспечения экономической безопасности и снижения зависимости от конъюнктуры мирового рынка.

Однако, несмотря на необходимость такого перехода, в России до сих пор отсутствует федеральный закон об инновационной деятельности, инновации практически не востребованы. Для экономической оправданности инновационного развития необходим благоприятный инвестиционный климат, который обеспечит спрос на инновации и технологическую базу их воплощения. Улучшение инвестиционного климата в России также необходимо и для решения другой важной проблемы – огромного оттока

капитала (в 2011 г. отток частного капитала из России составил примерно 70 млрд. долл.) Перечень мер по улучшению инвестклимата предлагают разработчики «Стратегии-2020», которые, по указанию Владимира Владимировича Путина, работают над новой версией этого документа.

Модернизация является важным условием для решения еще одной проблемы в экономике России – снижения деловой активности и, как следствие, снижения темпов роста промышленного производства. Очевидно, что следование нынешней инерционной траекторией приведет к необратимому отставанию России от мировых лидеров. Сегодня мир стремительно делится на тех, кто сможет занять прочные позиции в мировом инновационном пространстве, и на тех, кто в него уже никогда не войдет. Ответом России на глобальные «вызовы» должна стать полномасштабная, системная модернизация, которая позволит преодолеть избыточную зависимость от экспорта сырья с выходом в экономику знаний, наукоемких производств, высоких технологий и интенсивных инноваций.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гурвич Е. Макроэкономическая политика в послекризисный период / Е. Гурвич // Стратегии социально-экономического развития России: влияние кризиса (часть 1). – 2009 г.

2. Ежемесячный аналитический обзор / Ежемесячный аналитический обзор НРА. – 2010. – № 3. – 14 с.

3. Линь Юецинь. Сравнительный анализ экономики Китая и России в контексте мирового финансового кризиса./ Линь Юецинь // Мировой экономический кризис: природа, причины, последствия.

4. Росстат. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main/>

5. Росстат: Кризис повлиял на все отрасли экономики России. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://primamedia.ru/news/economics/18.02.2009/91686/rosstat-krizis-povliyal-na-vse-otrasli-ekonomiki-rossii.html>

ПРОБЛЕМА НАРКОМАНИИ МОЛОДОГО ПОКОЛЕНИЯ И ЕЕ РЕШЕНИЕ

**Галиева Е. И., студентка 2 курса
специальности «Социология» ИПЭУ ТюмГУ
Научный руководитель
Любимова Е. А., к. с. н., доцент**

Наркомания – страшная болезнь, которая беспощадно забирает жизни таких еще совсем молодых людей, которые могли бы открыть свою фирму, принести пользу обществу, стать преуспевающими и перспективными личностями или же хорошими родителями очаровательных детей. Наркомания включает в себя все самые темные стороны общественной

жизни – сюда входят и тяжкие преступления, и убийства, и самоубийства, инфекционные и венерические заболевания и многое другое. Наркомания – это дети, искалеченные в утробе матери и обреченные на муки после рождения. Наркомания – это тела, корчащиеся в судорогах «ломки» в случае мучительного состояния наркотического голода. Наркомания – это горе миллионов отцов и матерей, преданные чувства и сломанные судьбы...

Актуальность рассматриваемой проблемы не вызывает сомнения, ведь несмотря на различные принимаемые меры, наблюдается распространение наркомании, в особенности в молодежной среде. По оценкам экспертов, в России постоянно употребляют наркотики более четырех миллионов человек. По официальным данным, хотя бы раз в жизни употребляли наркотики шесть миллионов россиян. По неофициальным – в два раза больше [2; 16].

Как свидетельствуют различные статистические данные, в настоящее время наркомания носит не только глобальный характер, она проникла во все слои общества и продолжает активно развиваться. За последнее десятилетие увеличилось не только количество людей, которые активно употребляют алкоголь, но и число наркозависимых граждан, а именно: в 8 раз увеличилось количество взрослых наркоманов, в 18 раз – наркоманов-подростков и в 24 раза – детей-наркоманов [2; 16]. По заявлению заместителя директора ФСКН России Олега Сафонова, наибольшее количество наркозависимых, по данным ООН, наблюдается в Иране, затем Афганистане, третье место в этом списке занимает Россия [1; 11].

Особую тревогу и озабоченность вызывает «омоложение» наркомании. Проведенные социологические исследования показали, что в России от общего числа наркоманов по статистике 20% – школьники, 60% – молодежь в возрасте от 16 до 30 лет, 20% – люди старшего возраста. Средний возраст приобщения к наркотикам, по официальным данным, – 15-17 лет. В настоящее время наблюдается рост числа 9–13-летних детей, употребляющих наркотики. Зафиксированы ошеломляющие случаи употребления детьми 6-7 лет – к наркомании их приобщают родители-наркоманы.

Нет такого наркомана, который рано или поздно не хотел бы бросить наркотики. Можно рассмотреть судьбы тысячи наркоманов и прийти к выводу, что среди них – ни одного счастливого. Наркоман, которому «перевалило за сорок» – редкость, он считается «долгожителем» (Невыдуманные истории людей, бросивших наркоманию). Причины смертей в основном происходят из-за: 1) в большинстве случаев – передозировки препаратов; 2) суицида, вызванного ощущениями безысходности (приблизительно 60% всех наркоманов пытаются покончить с собой в течение первых двух лет приобщения их к наркотикам); 3) несчастных случаев в состоянии дурмана ПАВ; 4) благодаря различным заболеваниям – гепатит, СПИД и пр.

Каковы же причины данного вида отклоняющегося поведения? Необходимо четко понимать, что начало употребления ПАВ – сложная,

многоаспектная проблема. Воздействие на конкретную личность могут оказать как один, так и сразу несколько факторов, например, таких как:

1. Психические факторы личности:

1) инфантилизм личности; 2) стремление уходить от проблем, а не решать их; 3) неумение ставить правильные цели и добиваться их; 4) потребительское отношение к жизни, стремление всегда получать удовольствие; 5) общая неразвитость; 6) отсутствие значимых интересов; 6) бездуховность человека; 7) отсутствие четких моральных принципов, бесхарактерность, неумение настоять на своем решении; 8) отсутствие самоуважения и индивидуальности; 9) эмоциональность, ранимость, обидчивость; 10) замкнутость, неумение разговаривать о своих проблемах; 11) неустойчивость к стрессам; 12) любопытство, желание испытать новые ощущения, удовольствие или улучшение настроения; 13) стремление расслабиться; 14) стремление забыть о неприятностях и проблемах; 15) попытка доказать свою независимость окружающим или назло кому-либо; 16) своеобразная социализация подростка, попытка утверждения собственной зрелости; 17) желание стать «своим» в какой-нибудь группе подростков, укрепление связей со сверстниками; 18) наличие черепно-мозговых или психических травм; 19) тяжелые соматические заболевания и т.д.

2. Социальные факторы:

1) доступность ПАВ; 2) наличие социально приемлемых наркотиков (алкоголь, табак); 3) неявная реклама наркотического образа жизни; 4) невовлеченность СМИ в пропаганде здорового образа жизни; 5) духовная и физическая слабость народа (угасание национальных традиций, патриотизма, отсутствие идеалов, разрыв и отчуждение между поколениями, чрезмерное количество физически и психически больных); 6) высокий уровень преступности; 7) недоступность служб социальной помощи; 8) давление определенной общественной группы; 9) социальные катаклизмы и перемены, ведущие к нарастанию социального напряжения в обществе и др.

3. Семейные факторы:

1) неполная или распавшаяся семья; 2) деструктивная семья; 3) отсутствие взаимопонимания, ссоры с родителями; 4) чрезмерная опека и контроль за ребенком; 5) отсутствие интереса и контроля за ребенком; 6) жестокость и насилие в семье; 7) установление автономности от родителей и доказательства выхода из детства подростком; 8) семейная нестабильность и низкий уровень дохода в семье; 9) алкоголизм, курение или употребление наркотиков в семье; 10) деструктивные особенности поведения родителей в целом и др. [6; 113].

На эти и многие другие факторы риска необходимо направлять особое внимание общественности, родителей, педагогов, социальных работников, врачей, а также ученых и попытаться разрешить эти проблемы с наименьшими негативными последствиями и для индивида, и для социума.

Что же касается профилактики наркомании, то ее можно разделить на три части, каждая из которых имеет свои конкретные цели.

Первичная: снижение вероятности вовлечения индивида в сферу наркотизма и незаконного оборота ПАВ; Вторичная: лечение и предупреждение рецидивов; Третичная: минимизация вреда последствий употребления ПАВ за счет создания реабилитационных учреждений [4; 27].

На наш взгляд, каждый вид профилактики, безусловно, важен для общества, но наиболее лучшая методика борьбы с наркоманией – первичная профилактика в виде предупреждения наркомании. Доказательством этому служит тот факт, что выздоравливают и приходят в нормальную жизнь без наркотиков лишь приблизительно 2-3% наркоманов.

Как известно, универсального рецепта преодоления этой социально-опасной болезни нет и быть не может. Можно лишь с уверенностью утверждать, что противонаркотическое воспитание необходимо начинать еще в дошкольном возрасте, когда закладываются основы эмоционального восприятия многих явлений.

Существует множество различных подходов по предотвращению рассматриваемой нами болезни. Можно выделить такие подходы, как:

- социальные и педагогические технологии:

а) активное воздействие СМИ; б) антинаркотическое обучение; в) использование альтернативных употреблению ПАВ программ активности определенной группы общества; г) создание социально поддерживающих систем (социальные службы, клубы, спорткомплексы и др.); д) проведение антинаркотических акций; е) организация деятельности определенных общественных организаций, социальных работников и волонтеров; ж) деятельность системы ювенальной юстиции.

- психологические технологии:

а) развитие личностных ресурсов; б) формирование социальной и персональной компетенции; в) развитие адаптивных стратегий поведения; г) формирование функциональной семьи; д) формирование определенных поведенческих навыков, которые облегчают следование здоровому образу жизни; е) развитие способностей делать свой собственный выбор и чувствовать ответственность за свои поступки. Подростки должны понимать, что им доверяют в их выборе; и т.д. [5; 82].

На наш взгляд, особого внимания заслуживает подход врача-психиатра Владимира Киреева. По его мнению, все люди в зависимости от самооценки делятся на два типа. Во-первых, это здоровый человек, у которого в трудных, проблемных ситуациях включается инстинкт самосохранения. Другой тип, в отличие от упомянутого выше, обладает саморазрушающим поведением. Человек, обладающий саморазрушающим поведением, поступает по принципу «и пусть мне будет хуже». Вплоть до крайнего варианта – суицида. [3; 130-132]. Причиной этому служит возникающая в душе пустота, отсутствие любви и уважения к себе, неспособностью заботиться о самом себе и находить в себе опоры для дальнейшей жизни.

Итак, если у человека имеется хоть небольшая склонность к саморазрушающему поведению, любая негативная информация, которая имеет определенные последствия, может легко подтолкнуть его на путь

самоуничтожения. Следовательно, если человеку говорить, какой он плохой, слабый, жестокий и др., тем сильнее будет он себя ненавидеть, тем активнее будет разрушать себя. Таким образом, осознавая весь вред от наркотиков, он их и предпочтет, и чем больше его пугать последствиями, тем успешнее и быстрее можно свести его в могилу.

Подводя итог вышесказанному, можно сказать, что, во-первых, необходимо формировать самоуважение у ребенка. Следующий важный момент заключается в том, что давать устрашающую информацию о наркотиках можно лишь идеально здоровым детям, которые купаются в родительской любви, которые к своим 5-6 годам жизни прекрасно владеют собой, обладают способностью делать свой собственный, вполне осознанный и ответственный выбор. Как нам кажется, таких личностей, к сожалению, не так уж и много, поэтому профилактика методом запугивания не дает желаемых результатов и необходимо искать другие пути профилактики этой социальной болезни.

В целом, как мы убедились, существует множество различных подходов профилактики наркомании. Все это, в основном, отражается в факторах защиты от употребления ПАВ. Примером таких факторов защиты может послужить модель С.Г. Косарецкого, а именно: 1) высокий уровень духовно-нравственного развития, религиозность; 2) крепкие семейные узы, доверительное отношение между родителями и детьми, хорошее семейное воспитание; 3) школьная успешность; крепкая связь с социальными институтами (семьей, школой, общиной); 4) наличие увлечений, хобби; 5) антинаркотическое воспитание и обучение; 6) сформированные «жизненные навыки»; 7) способность к самоконтролю, критическому мышлению; 8) развитая «Я-концепция», самосознание, чувство собственной индивидуальности; 9) наличие определенных обязанностей и успех в их выполнении; 10) обязательство перед социальной группой; 11) чувство юмора и многое другое [7; 22].

Что касается различных общественных организаций и объединений, которые направлены на предотвращение употребления наркотиков, на наш взгляд, весьма правильно внушать людям, что успешным и преуспевающим человек сможет стать, только отказавшись от наркотиков и выбрав трезвую жизнь. Сознание молодых людей подвержено внушениям, и это может дать серьезный положительный эффект. Общественные и молодежные организации направлены на формирование нового менталитета – духовного и физического здоровья нации. Все это позволяет надеяться на улучшение ситуации в сфере наркомании.

Данную работу хочется закончить словами Председателя Комитета правозащитных организаций, директора Тюменской молодежной благотворительной общественной организации «Мост надежды» – Арсентьевой Л. Г.: «Наркоман – социальный труп. Он равнодушен к общественным делам. Его ничто не интересует. Приобретение и употребление дурмана становится смыслом его жизни. Наркоманы не

способны создавать семью, а ведь именно крепкая семья является основой нашего общества и государства».

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Зинкевич Е.Р. Особенности и профилактика подростковой наркомании / Е.Р. Зинкевич // Биология в школе. – 2011. – № 5. – С. 11-16.
2. Лавренова А.Г. Мы выбираем жизнь! Профилактика социально опасных форм поведения / А. Лавренова // Демография поколений. – 2011. – № 4 (6). – С. 16-18.
3. Милослав В. Дыра в душе. Как уберечь ребенка от наркомании? / В. Милослав // Народное образование. – 2003. – № 6. – С. 130-141.
4. Сирота Н.А. Профилактика наркомании и алкоголизма: учеб. пособие / Н.А. Сирота, В.М. Ялтонский. – 5-е изд., испр. и доп. – М.: Академия, 2009. – 174 с.
5. Спасти молодежь от наркотиков: науч.-практ. пособие / под ред. И.П. Марова. – Тюмень: Тюм. обл. Дума, 2001. – 128 с.
6. Хархавкин О.А. Профилактические мероприятия и методические рекомендации по работе с молодежью в Балашихинском районе / О.А. Хархавкин // Молодежь и общество. – 2008. – С. 98-115.
7. Шевченко Г. В. Процесс наркотизации молодежи: опыт регионального исследования: диссертация на соискание ученой степени кандидата социологических наук / Тюмень. 2005. – 197 с.

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СТРАНАХ ТАМОЖЕННОГО СОЮЗА

**Скоробогатова В.Н., студентка 2 курса
специальности «Таможенное дело» ИПЭУ ТюмГУ
Научный руководитель
Девяткова О.И., к. э. н.,
доцент кафедры Таможенного дела ИПЭУ ТюмГУ**

Успехи развитых стран в завоевании мировых рынков, выпуске конкурентоспособной наукоемкой продукции связаны с наличием человеческого капитала высокого качества. Заявленная президентская инициатива модернизации российской экономики невозможна без повышения конкурентоспособности человеческого капитала. Невозможна без этого и эффективная деятельность Таможенного союза России, Беларуси и Казахстана.

Цель исследования – на основании анализа динамики социальных расходов в развитых странах выявить проблемы и особенности формирования человеческого капитала стран – участниц Таможенного союза.

Под человеческим капиталом обычно понимается имеющийся у человека запас здоровья, знаний, опыта, навыков, которые используются в производстве с целью получения высокого уровня заработков.

Основным из оценочных показателей человеческого капитала служит индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП), разработанный и публикуемый с 1990 года ПРООН в ежегодных докладах о развитии человека.

В развитых странах человеческие способности как капитал уже давно стали объектом пристального внимания, о чём говорит происхождение концепции человеческого капитала. Исходя из этого, в США, Японии, странах Европы и др. серьёзная доля бюджетных расходов приходится на социально-культурные мероприятия с целью эффективного формирования человеческого капитала.

Мы выяснили, что к факторам, влияющим на качественные характеристики человеческого капитала, относят расходы государства на социально-культурные мероприятия, которые подразделяются на три составляющие: 1) расходы на здравоохранение; 2) расходы на социальную защиту; 3) расходы на образование.

Количественный же потенциал человеческого капитала опосредуется демографической обстановкой в стране.

В России и Беларуси уже довольно долгое время наблюдается ряд негативных демографических тенденций, совокупность которых характеризуется как демографический кризис.

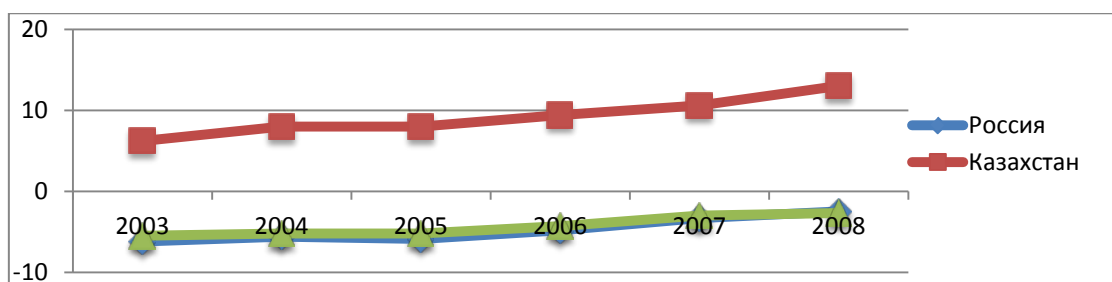


Рис. 1. Динамика естественного прироста населения в странах ТС
Источник: [1]; [6]

По показателю естественного прироста из стран Таможенного союза лидирует Казахстан (13%), в России и Беларуси естественный прирост сохраняет отрицательное значение (-2,5% и -2,7% соответственно), хотя в последние годы появилась тенденция к его увеличению, главным образом за счет незначительного увеличения рождаемости (См. рис. 1).

Проанализированная статистика свидетельствует о росте демографической нагрузки в России и Беларуси, т.е. увеличении численности непроизводительного населения по отношению к производительному. Исходя из имеющихся прогнозов, можно заключить о будущем сокращении носителей человеческого капитала в этих странах, что негативно отразится на потенциале человеческого капитала государств. Сильным звеном в демографическом плане можно назвать лишь Казахстан.

Состояние системы здравоохранения – это следующий источник формирования и развития человеческого капитала, воздействующий на компоненту здоровья.

Несмотря на рост расходов государств на систему здравоохранения, на протяжении всего анализируемого периода (2003-2009 гг.) Россия, Казахстан и Беларусь по данным показателям намного отстают от стран Евросоюза [1]; [6]. В процентном отношении к ВВП из стран ТС больше всего на здравоохранение расходует Беларусь – около 6% к ВВП, в то время как в европейских странах даже средний показатель стремится к 8-9% к ВВП (См. рис. 2).

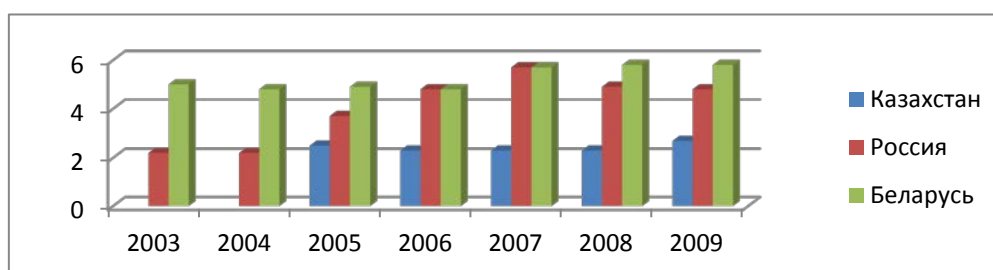


Рис. 2. Динамика расходов на здравоохранение, % к ВВП
Источник: [1]; [6]

О состоянии системы здравоохранения и, как следствие, её эффективном участии в формировании человеческого капитала, может свидетельствовать Индекс здоровья. Значение этого показателя в России составило 0,770, в Беларуси – 0,794, в Казахстане – 0,742 (в Норвегии, к примеру, Индекс здоровья составил 0,964), что подтверждает неутешительные выводы о низкой эффективности систем здравоохранения в странах Таможенного союза [3].

Следующим и самым главным источником формирования человеческого капитала, что было неоднократно доказано, выступают инвестиции в образование. В России при наличии положительной динамики государственных расходов на образование за период 2003-2009 гг., структурные элементы системы образования не находятся на должном уровне развития, который бы смог обеспечить конкурентоспособные преимущества [1]; [5]; [6].

В Казахстане катастрофически не хватает дошкольных образовательных учреждений. В системе высшего профессионального образования увеличивается разрыв во взаимодействии вузов с сектором науки, производством и экспериментальными базами, что ведет к снижению качества учебного процесса и практической подготовки будущих специалистов. К тому же рынок перенасыщен вузами. В 2005 году на население чуть больше 15 миллионов в Казахстане приходился 181 вуз (для сравнения: в Великобритании на 60,4 млн. чел. приходится 89 вузов) [7].

В Беларуси расходы на образование в относительном выражении (% к ВВП) больше, чем в России и Казахстане и даже сопоставимы в данном ключе с западными странами, однако статистика свидетельствует об их снижении – с 6,4% к ВВП в 2003 г. до 5,6% к ВВП в 2009 г., что может ещё более негативно сказаться на состоянии и эффективности системы образования в целом (См. рис. 3).



Рис. 3. Динамика расходов на систему образования, % к ВВП
Источник: [1]; [6]

В системе образования Беларуси наблюдаются схожие проблемы с Россией, а именно: с 2009 года происходит снижение численности учащихся образовательных учреждений, реализующих образовательные программы среднего специального образования (с 166,7 тыс. чел. до 162,9 тыс. чел. в

2011 г.) и увеличение численности студентов высших учебных заведений на протяжении всего периода (с 337,8 тыс. чел. в 2003 году до 445,6 тыс. чел. в 2011 году) [4].

Таким образом, элементы системы образования и России, и Казахстана, и Беларуси не находятся на должном уровне развития, который бы способствовал эффективному формированию человеческого капитала и обеспечивал конкурентоспособные преимущества.

Третьей составляющей формирования человеческого капитала являются государственные расходы на социальную политику.

Во всех странах Таможенного союза в рамках всего анализируемого периода данный компонент демонстрировал положительную динамику. Если рассматривать относительные показатели, то лидером здесь является Беларусь – 13,9 % к ВВП, однако в среднем по Европе этот показатель достигает 19% к ВВП [1]; [6].

Точно так же как и в странах Евросоюза, оценка роли вышеописанных факторов формирования человеческого капитала производится посредством расчёта ИРЧП.

В целом динамика индекса человеческого потенциала в странах Таможенного союза положительна, при этом с 2009 года лидирующее положение занимает Беларусь, совсем чуть-чуть опережая Россию, наименьший ИРЧП у Казахстана (См. рис. 4).

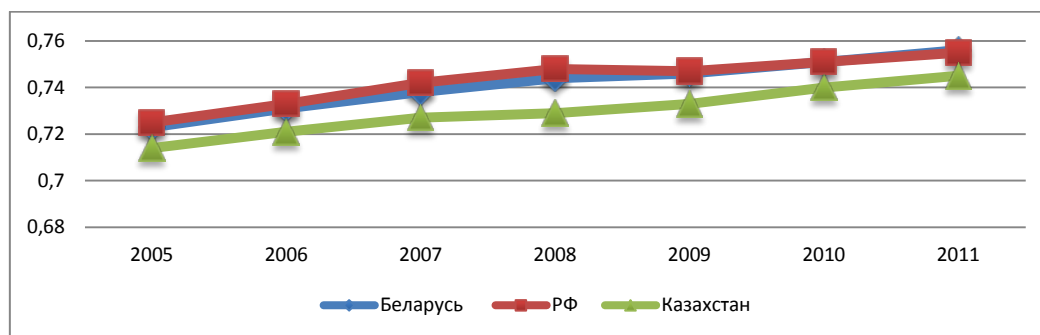


Рис. 4. Динамика ИРЧП в странах ТС
Источник: [8]

По показателю ИРЧП страны Таможенного союза отстают от развитых стран Европы и занимают 65 (Беларусь), 66 (РФ) и 68 (Казахстан) места в общем рейтинге стран, что в целом отражает текущее состояние сфер, отвечающих за компоненты формирования человеческого капитала.

Следует отметить, что самый высокий уровень ИРЧП в странах с высоким уровнем образования, здравоохранения и социальных расходов. В этих же государствах самый высокий уровень ВВП [2]. Это ещё раз подтверждает, что человеческий капитал является важнейшим фактором устойчивого экономического развития, от качественных и количественных характеристик которого зависит качество современного экономического роста. Поэтому улучшение этих составляющих так важно для будущего развития стран Таможенного союза.

Итак, динамика расходов России, Беларуси и Казахстана по всем компонентам формирования человеческого капитала на макроуровне носила положительный характер в 2003-2009 гг. Несмотря на количественный рост данных величин, главной проблемой остается то, что финансируемые ими сферы находятся на низком уровне развития и не обеспечивают формирования конкурентоспособного человеческого капитала. Сложившаяся ситуация свидетельствует об отсутствии эффективных механизмов использования государственных финансов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Беларусь и Россия. Стат. сб. М.: Росстат, 2008. 179 с.
2. Евростат Database. URL: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/themes>
3. Индекс здоровья. URL: <http://hdrstats.undp.org/en/indicators/default.html>
4. Национальный статистический комитет Республики Беларусь. URL: <http://belstat.gov.by/index.htm>
5. Россия в цифрах. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main/publishing/catalog/statisticCollections/doc_1135075100641
6. Уровень жизни населения в Казахстане. Стат. сб. под редакцией А. Смаилова. А.: Агентство Республики Казахстан по статистике, 2010. – 184 с.
7. Человеческий капитал в России и Центральной Азии: состояние и прогнозы. URL: http://www.fundeh.org/files/publications/160/chk_rf_i_stran_ca.pdf
8. Country profile of human development indicators. URL: <http://hdrstats.undp.org/en/countries/profiles/RUS.html>
9. Indicators on education expenditure for 2007. URL: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-QA-10-038/EN/KS-QA-10-038-EN.PDF
10. The economist intelligence unit's quality-of-life index. URL: http://www.economist.com/media/pdf/quality_of_life.pdf

К ВОПРОСУ О МАЛЫХ БАНКАХ

**Калугина Т.И., студентка 3 курса
направления «Экономика» ИЭУ ТюмГУ**

Научный руководитель

**Обухович Н. В., к. э. н., доцент кафедры
экономической теории и прикладной экономики ИЭУ ТюмГУ**

В настоящее время крайне обсуждаемы проблемы, с которыми столкнулись в современных условиях малые участники рынка банковских услуг – так называемые малые и средние банки. В связи с предпринятым Министерством финансов РФ нормативным увеличением минимального

уставного капитала банка до 300 млн. руб. к 2015 году и активными дискуссиями по поводу дальнейшего роста этой суммы до 1 млрд. руб. к 2020 году возникает несколько вопросов: во-первых, как в сложившихся условиях идентифицировать понятие «малый банк», во-вторых, сохранится ли институт малого банка, в-третьих, какое влияние окажут нынешние преобразования на состояние российской экономики, кому выгодно устранение малых банков, а кто пострадает от происходящих изменений.

Следует начать с определения того, что включает в себе понятие «малый банк». Ассоциацией региональных банков в Государственную Думу внесён законопроект, который должен определить особый статус малого банка [7]. Если данный законопроект вступит в силу, то термин «малый банк» будет оформлен законодательно. Тем не менее, несмотря на попытки, до сих пор нет единого выработанного мнения учёных по вопросу, какие банки относить к категории малых. В основном, как указывает Г.Г. Господарчук [4], «к крупным банкам принято относить первые двести банков по размеру капитала, к средним банкам – банки с размером капитала от пяти млн. евро до уровня, соответствующего размеру двести первого банка, к малым – банки с размером капитала до пяти млн. евро». Также общепринятой является стратегия, при которой список существующих банков по размеру активов просто делится пополам. При таком подходе малыми на сегодняшний день считаются все банки с активами менее 2,7 млрд. руб. [2], [3]. Подобная классификация встречается в Российском статистическом ежегоднике [6], в котором приводится группировка банков по размеру капитала. Можно встретить и сугубо личностные критерии отнесения банка к малому или среднему, например «типичными российскими малыми банками сегодня я считаю в основном региональные финансовые организации с активами в пределах от 0,5 до 5 млрд. руб.» [1].

В каждом из подходов основой для отнесения банка к той или иной категории является величина уставного капитала. Однако в связи с происходящими изменениями данный способ условного деления характеризуется нестабильностью и низкой объективностью оценок. В современных условиях возникает необходимость выработки более устойчивой классификации с обязательным выделением нескольких дополнительных критериев отнесения банка к той или иной группе. Ясно, что опираться только на размер уставного капитала, особенно при постоянно увеличивающихся требованиях к нему, представляется нецелесообразным.

В качестве дополнительных критериев могут выступать такие показатели, как территориальный охват банка, количество филиалов и дополнительных офисов, разнообразие линейки предлагаемых услуг, количество клиентов, участие иностранного капитала. Возможно, каждый из этих факторов по отдельности нестабилен, но в контексте всего сектора такое комплексное раскрытие информации позволит адекватно определить размер банка и его положение на рынке.

Итак, в сложившихся условиях малым банком целесообразно признать финансовую кредитную организацию, имеющую право на осуществление

банковских операций и сделок, с размером уставного капитала не более 1,5 млрд. руб., осуществляющую свою основную деятельность в рамках отдельного региона без участия иностранного капитала, оказывающую узкий спектр банковских операций (расчётно-кассовое обслуживание, кредитование) с количеством филиалов и дополнительных офисов, не превышающим пятидесяти. К таким банкам можно отнести банки «Югра», «Ермак», «Кетовский коммерческий банк», «Стройлесбанк» и подобные им.

К примеру, банк «Югра» зарегистрирован в г. Мегион (Ханты-Мансийский автономный округ), является автономным коммерческим банком, основную деятельность осуществляет в рамках Тюменского региона. Банк состоит из главного офиса в г. Мегион, а также пяти филиалов. Банк функционирует без участия иностранного капитала, предоставляя клиентам стандартный набор банковских услуг: в основном это расчётно-кассовое обслуживание физических и юридических лиц, а также кредитование. Уставной капитал банка «Югра» в апреле 2012 года составил 931 млн. рублей [2]. Представляется рациональным отнести данный банк к категории малых.

Отметим, что в отечественной практике принято объединять понятия «малый» и «средний» банк в один блок, не всегда представляя чёткого различия между ними. Как и малые, средние банки в основном ведут свою деятельность в регионах. Однако представляется возможным относить к средним наиболее крупные региональные банки с относительно широким спектром услуг, количеством филиалов и дополнительных офисов более пятидесяти, с возможным участием иностранного капитала. Более того, их отличает такой вторичный признак, как детально проработанный корпоративный стиль организации (проявляющийся в одежде сотрудников, оформлении офиса, используемом оборудовании и т.д.), который воспринимается скорее на психологическом уровне. Немаловажным критерием отнесения банка к средним представляется уровень его рентабельности, величина прибыли до создания резервов, сумма просроченной задолженности и другие рейтинговые показатели. К средним банкам можно отнести «Запсибкомбанк», «Сургутнефтегазбанк», «Агропромкредит» и т.д.

Напомним, что с 1 января 2015 года минимальная сумма уставного капитала коммерческого банка должна составить 300 млн. руб. Согласно данным за март 2012 года, существуют 327 российских банков с размером уставного капитала ниже этой суммы. При этом у 130 банков данный показатель в настоящее время составляет менее 200 млн. руб. По мнению представителей ЦБ РФ, Министерства финансов РФ, а также ряда крупных российских банков, малые банки мешают развитию экономики страны по двум причинам: во-первых, их низкая капитализация не позволяет увеличивать масштабы кредитования в экономике, во-вторых, именно через малые банки проводится большинство незаконных операций [5]. Однако большая величина уставного капитала не является гарантией того, что банк не будет принимать участие в незаконных и криминальных сделках, или того, что отсутствует риск банкротства банка. Более того, крупные банки

выбрали в качестве основной стратегии повышение качества услуг за счёт использования более дорогостоящего оборудования, современного дизайна офисов, нового капитального строительства и т.д. Оплата за современное обслуживание включается в стоимость кредитов и услуг, предоставляемых банком. Такие условия подходят крупным клиентам, но невыгодны для среднего и малого бизнеса, который получает поддержку от государства. В свою очередь, крупному банку невыгодно осуществлять своё расширение за счёт небольших районных центров. Таким образом, ликвидируя малые банки, Центральный Банк фактически ограничивает развитие как малого бизнеса, так и российской «провинции».

Удаление малых банков с рынка выгодно средним и крупным банкам, т.к. после ликвидации они получают возможности для расширения. В свою очередь, самые весомые преимущества получают банки с государственным участием в капитале, крупные монополисты банковского сектора (такие, как Сбербанк и ВТБ), государство, которое пытается таким образом решить проблему незаконного «отмывания денег», и наконец, почта. Необходимо обратить внимание на то, что с уходом из сельской местности малых банков почтовые отделения и офисы «Сбербанка» становятся практически единственными структурами, осуществляющими расчётно-кассовое обслуживание населения.

В свою очередь, сохранение института малых банков является важным как для малого и среднего бизнеса, так и для населения. Малые банки позволяют сохранить конкурентную среду в регионах и препятствуют излишней монополизации в банковском секторе за счёт ряда преимуществ.

К преимуществам малых банков целесообразно отнести их экономичность. В малом банке относительно невелики затраты на рекламу, модернизацию офисов, ребрендинг и поддержание корпоративного стиля компании, соответственно, это снижает стоимость банковских услуг. Ещё одним преимуществом является мобильность малого банка, оперативность его действий. Малый банк способен быстро изменить стратегию поведения в соответствии с ситуацией. Также в качестве преимуществ следует рассматривать полноту и простоту контроля, индивидуальный подход к клиентам и поддержку малыми банками «неинтересных» для крупных банков предпринимателей.

Любой экономический субъект – это институт с сетью связей и взаимозависимостей. При вынужденном уходе с рынка одного из таких субъектов пострадают и другие. Экономика, с данной точки зрения, имеет ряд сходств с живой природой, в которой существуют разнообразные виды связей между живыми организмами. При искусственном удалении из цепи одного из элементов разрушается весь поток взаимодействия, который затем с трудом поддаётся восстановлению. Каждый экономический субъект окружён сотнями связей, которые формируют его институциональную направленность.

Хотя представители успешных малых банков отмечают естественность процессов укрупнения капитала, необходимо предоставить банкам большую

свободу в своём развитии. Рост уставного капитала приводит не только к повышению финансовой устойчивости банка, но и к отвлечению средств из оборота, следовательно, снижает возможности банков в области предоставления услуг клиентам, в конечном итоге уменьшается банковская прибыль. Решение об укрупнении уставного капитала и переходе на новый уровень должно исходить от самого банка в силу возможностей и стремления к росту.

Таким образом, необходимо усовершенствовать существующую законодательную базу (ввести понятия «малый банк», «средний банк», «крупный банк»), а также установить единую детальную классификацию, на основании которой было бы возможно объективное отнесение банка к тому или иному виду. Более того, для органического функционирования экономики важным является сохранение института малого банка как элемента, осуществляющего индивидуальный подход к своим клиентам, ориентированного на экономичное использование средств и способного оперативно действовать в периоды кризисных явлений.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Банки.ру. Кто обижает малые банки. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.banki.ru/news/columnists/?id=2327164> (дата обращения – 8 апреля 2012 г.)
2. Банки.ру. Рейтинги банков. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.banki.ru/banks/ratings/?PAGEN_1=10&PROPERTY_ID=10&gclid=CNuCkcK5pK8CFYeDDgodUEAWXQ#nav_start (дата обращения – 8 апреля 2012 г.)
3. Банкир.ру. У малых банков появится шанс? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://bankir.ru/publikacii/s/y-malih-bankov-royavitsya-shans-8834072> (дата обращения – 8 апреля 2012 г.)
4. Господарчук Г.Г. О развитии российской банковской системы: проблемы малых и средних банков/ Г.Г. Господарчук // Банковское дело. – 2006. – № 10. – С. 8-11.
5. Перечнева И. Банк на моей улице/ И. Перечнева // Эксперт-Урал. – 2012. № 1. – С. 44-48.
6. Российский статистический ежегодник. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/> (дата обращения – 8 апреля 2012 г.)
7. Экономика и жизнь. Аксаков пытается защитить малые банки. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.eg-online.ru/article/138548/> (дата обращения – 8 апреля 2012 г.)

КАТЕГОРИЯ ОБЯЗАННОСТИ В КОРПОРАТИВНЫХ ОТНОШЕНИЯХ

**Фатхуллина Ю. Т., аспирантка кафедры
Гражданского права и процесса ИПЭУ ТюмГУ,
помощник адвоката КА «ТЕСЛО»
Научный руководитель
Лукьяненко М. Ф., д. ю. н.**

В науке имеется множество различных трактовок прав акционеров, удостоверяемых акцией.

Современные авторы (И.В. Елисеев, Е.А. Суханов, О.А. Макарова) с учетом незначительных частных расхождений в основном придерживаются законодательно закрепленной в ст. 67 Гражданского кодекса РФ совокупности прав участника хозяйственного общества или товарищества [1] и к числу основных относят: право участвовать в управлении делами общества, право получать информацию о деятельности общества, право принимать участие в распределении прибыли, право получать в случае ликвидации общества часть оставшегося после расчета со всеми кредиторами имущества.

Состояние законодательства и современная судебная практика указывают на то, что основной акцент ставится на изучение субъективного права [2].

«...И в советской и постсоветской юридической литературе обязанностям уделялось несоизмеримо меньшее внимание, чем правам» [3].

Как указывает Г.Ф. Шершеневич, «установление юридического отношения имеет место тогда, когда известный юридический факт связывает право с известным субъектом, возлагая одновременно обязанность на других» [4]. Таким образом, изучение категории обязанностей в сфере отношений акционера и общества имеет важное значение для разрешения вопроса о защите прав сторон корпоративных отношений, поскольку в отличие от перечисления прав в ФЗ «Об акционерных обществах», в Гражданском кодексе РФ обязанностям не уделено должного внимания.

Почему мы приходим к необходимости изучения категории обязанности в корпоративных отношениях? Потому что анализ законодательства, судебной практики приводит нас к выводу о неэффективности защиты прав акционеров.

Корпоративные отношения – это общественные отношения, поэтому для примера позволим рассмотреть отношения участников дорожного движения. Что будет, если автовладельцы не будут исполнять обязанности, предусмотренные правилами дорожного движения? Наступит хаос и опасность друг для друга на дороге. Что обеспечивает нам безопасность? Исполнение каждым автовладельцем обязанностей, закрепленных в правилах дорожного движения. Таким образом обязанности обеспечивают права.

При изучении категории прав и обязанностей возникает вопрос: что первично – субъективное право или субъективная обязанность?

В.Ф. Яковлев отмечает: «Обязанность существует лишь постольку, поскольку существует право» [5]. В свою очередь, соглашаясь с суждением ученого, Л.А. Чеговадзе уточняет, что данное утверждение бесспорно в абсолютных правоотношениях, где обязанное лицо «никак не участвует в процессе приобретения субъективного права, обязывается уже тем только, что оно ему не принадлежит. Что же касается относительных правовых связей, опосредованных системой обязательств, то <...> в них субъективное право существует лишь потому, что контрагент возлагает на себя долг и обязанность действовать в целях его сложения» [6].

Следует отметить, что отношения общества и акционеров имеют особую, корпоративную природу и не укладываются в рамках вещных или обязательственных отношений. Они не являются вещными и абсолютными, поскольку участники общества, передавая свое имущество в обмен на акцию теряют на него право собственности. Корпоративные правоотношения не являются в чистом виде обязательственными, имеющими относительный характер, поскольку в обязательственных правоотношениях управомоченному лицу противостоит конкретный должник, обязанный осуществить какое-либо действие – передать имущество, оказать услугу, выполнить работу. От обязательства в смысле ст. 307 Гражданского кодекса РФ корпоративное отношение отличается тем, что участник общества является активным субъектом отношений по управлению обществом, а общество само становится волевой организацией, подчиняющей «множественность волей» участников [7].

Вопрос первичности субъективного права и субъективной обязанности в корпоративных отношениях влияет на динамику осуществления субъективного права и исполнение субъективной обязанности, то есть на развитие правоотношений [8].

По мнению автора, независимо от того являются отношения корпоративными или нет, обязанности первичны. Права обеспечиваются исполнением обязанностей. Как мы указали ранее, ФЗ «Об акционерных обществах» имеет перечень прав акционеров, но он не имеет перечень обязанностей акционеров и, например, обязанностей единоличного исполнительного органа общества. В ФЗ «Об акционерных обществах» дается определение обязанностей единоличного исполнительного органа общества, в котором сказано, что он должен действовать добросовестно и разумно при исполнении своих полномочий. Каких-либо других критериев действий единоличного исполнительного органа закон не содержит. Из анализа судебной практики следует, что категории добросовестность и разумность действий единоличного исполнительного органа общества являются оценочными понятиями, в связи с чем мы не имеем единообразной судебной практики по данной категории дел и, как следствие, лишаем акционеров права на защиту.

В связи с этим важное значение приобретает выявление и законодательное закрепление наиболее значимых критериев разумности и добросовестности поведения исполнительного органа хозяйственных обществ, которые позволят более полно и точно определить обязанности руководителей компании по отношению к обществу и его акционерам (участникам) в рамках существующего корпоративного законодательства Российской Федерации.

В Государственную Думу 23.06.2010 года внесен законопроект федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части привлечения к ответственности членов органов управления хозяйственных обществ». Данный законопроект предлагает дополнить главу VIII закона статьями 70.1-70.3, предусматривающими требования к лицу, занимающему должность единоличного исполнительного органа общества, его права и обязанности, а также определение понятий неразумности и недобросовестности действий последнего.

В Законопроекте появился перечень обязанностей, возложенных на руководителей общества, неисполнение которых будет означать их недобросовестность и неразумность. Как указано в ст. 71 Закона об АО критерии ответственности не подверглись существенному пересмотру: в Законопроекте сохранилось положение о том, что руководители общества должны при осуществлении своих прав и исполнении обязанностей действовать в интересах общества добросовестно и разумно. Однако критерии добросовестности и разумности получили несколько иное, более четкое наполнение посредством их детализации в виде презумпций. За основу указанных презумпций было взято содержание фидуциарных обязанностей проявления должной заботы и осмотрительности (*duty of care*), а также лояльности (*duty of loyalty*) по отношению к обществу, впервые признанные американскими судами, а затем заимствованных в той или иной форме другими зарубежными правовыми порядками, в том числе и европейскими [9]. Опыт зарубежных стран еще раз подтверждает утверждение о первичности обязанностей по отношению к правам.

В США члены совета директоров несут множество обязанностей по отношению к компаниям и их акционерам, однако в литературе и судебной практике наибольшее внимание уделяется трем основополагающим обязанностям – проявлять заботливость и осмотрительность (*duty of care*), лояльность (*duty of loyalty*) и добросовестность (*duty of good faith*), которые закреплены в Модельном законе о коммерческих корпорациях [10].

Учитывая опыт зарубежных стран, считаем необходимым включить в готовящийся Законопроект конкретные обязанности единоличного исполнительного органа, нарушение которых будет являться основанием ответственности. Сейчас основанием ответственности является противоправное поведение, заключающееся в нарушении обязанности действовать в интересах общества добросовестно и разумно. К таким обязанностям, считаем необходимым, отнести:

– Обязанность единоличного исполнительного органа общества проявлять разумное усердие, профессионализм и осмотрительность. Директор соблюдает данную обязанность, если действует как разумно осторожный человек и обладает общими знаниями, профессиональными умениями и опытом, которые можно с полным основанием ожидать от человека, выполняющего функции директора компании.

– Обязанность единоличного исполнительного органа общества действовать в пределах своих полномочий. Избранный директор обязан действовать в соответствии с уставом компании и использовать свои полномочия исключительно для достижения тех целей, которые поставлены перед директором компании и ради достижения которых эти полномочия им были предоставлены.

– Обязанность единоличного исполнительного органа общества избегать конфликта интересов. Директор обязан избегать ситуаций, в которых он имеет или может иметь прямые или косвенные интересы, вступающие в конфликт с интересами компании. Это относится к использованию любой собственности, информации или возможности вне зависимости от того, могла ли компания получить выгоды от их использования.

– Обязанность единоличного исполнительного органа общества не принимать блага и поощрения от третьих лиц. Директор компании не должен принимать блага и поощрения от третьих лиц, если таковые ему передаются в связи с тем, что он является директором, действует или бездействует в качестве директора. Под третьим лицом понимается лицо, не имеющее отношения к компании или к ее дочернему обществу и не действующее от их имени.

– Обязанность единоличного исполнительного органа общества заявлять о своем интересе в предполагаемой сделке или соглашении. Директор, прямо или косвенно заинтересованный в сделке или соглашении компании, обязан до завершения сделки или заключения соглашения заявить другим директорам о том, каким образом и в какой степени он в ней заинтересован.

Таким образом, по мнению автора, обязанности имеют первостепенное значение, гарантирующее исполнение прав. ФЗ «Об акционерных обществах» не содержит перечня обязанностей единоличного исполнительного органа общества по отношению к акционерам. Рекомендуем в законопроект Федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части привлечения к ответственности членов органов управления хозяйственных обществ» включить обязанности единоличного исполнительного органа общества, в частности:

– Обязанность единоличного исполнительного органа общества проявлять разумное усердие, профессионализм и осмотрительность.

– Обязанность единоличного исполнительного органа общества действовать в пределах своих полномочий.

– Обязанность единоличного исполнительного органа общества избегать конфликта интересов.

– Обязанность единоличного исполнительного органа общества не принимать блага и поощрения от третьих лиц.

– Обязанность единоличного исполнительного органа общества заявлять о своем интересе в предполагаемой сделке или соглашении.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Елисеев И.В. Гражданское право / Под ред. А.П. Сергеева, Ю.К. Толстого. М., 2003. С. 172; Суханов Е.А. Указ. соч. С. 212-213; Макарова О.А. Указ. соч. С. 290-345.

2. Бабаков В.А. Гражданская процессуальная обязанность. Саратов, 2001. С. 4.

3. Матузов Н.И. Актуальные проблемы теории права. С. 284.

4. Шершеневич Г.Ф. Учебник русского гражданского права. С. 59.

5. Яковлев В.Ф. К проблеме гражданско-правового метода регулирования общественных отношений. С. 370.

6. Чеговадзе Л.А. Структура и состояние гражданских правоотношений. М., 2004. С. 408.

7. Шиткина И.С. Парадигма и парадокс корпоративного права // Предпринимательское право. 2010. № 1.

8. Вавилин Е.В. Осуществление и защита гражданских прав. М.: Волтерс Клувер. 2009. С. 50.

9. Бойко Т.С., Буркатовский А.А. Критерии ответственности членов органов управления хозяйственных обществ в свете готовящихся изменений в корпоративное законодательство и зарубежного опыта // Закон. 2011. № 5. С. 111.

10. Официальный комментарий к п. 8.30 Модельного закона <http://apps.americanbar.org/buslaw/committees/CL270000pub/nosearch/mbca/assembled/20051201000001.pdf>. С. 8-42.

ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ЗАЩИТЫ ПРАВ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ В СЕМЬЕ

Уколова В.В., аспирантка 1 года обучения ИПЭУ ТюмГУ
Научный руководитель
Комиссарова Е. Г., д. ю. н., профессор

Забота о детях является залогом процветания государства и общества. Приоритет интересов и благосостояния детей во всех сферах жизни государства закреплен в Конвенции о правах ребенка, принятой Генеральной Ассамблеей ООН от 20 ноября 1989 г., обязательства по выполнению которой взяла на себя и Российская Федерация. Государство путем должной поддержки извне, социальной политики, проводимой в отношении семьи и

детства, способствует становлению полноценных граждан и развитию общества в целом. Сегодняшняя действительность свидетельствует, что обеспечение прав ребенка стало серьезной проблемой для России.

Государство на сегодняшний день осуществляет законодательную поддержку для благополучия детей, различные нормативно-правовые акты, программы по защите детей и их интересов.

1. На первом месте, конечно же, находится Конституция РФ от 12.12.1993 г., где в ст. 38 говорится о том, что «материнство и детство находится под защитой государства, забота о детях и их воспитании – равное право и обязанность родителей».

2. Федеральный закон «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» от 24.07.1998 г. № 124-ФЗ. Данный Закон устанавливает основные гарантии прав и законных интересов ребенка, предусмотренных Конституцией РФ, в целях создания правовых, социально-экономических условий для реализации прав и законных интересов ребенка.

3. В Семейном кодексе РФ существует несколько статей, посвященных правам ребенка, а также правам и обязанностям родителей по воспитанию своих детей (ст.ст. 54-57, 60, 63, 64, 65 и т.д.). Первым шагом на пути признания ребенка самостоятельным субъектом права, находящимся под защитой государства, было включение в Семейный кодекс Российской Федерации главы «Права несовершеннолетних детей». И правовая, и социальная значимость этой главы: «Тем самым, государство как бы протягивает ребенку руку помощи, помогая ему выбраться из бесправного положения, помогая в полную силу заявить о своем существовании, о своих правах, которые по своему значению не уступают правам совершеннолетних членов семьи».

4. Закон Российской Федерации «Об образовании» от 10.07.1992 г. № 3266-1. Статья 18. Дошкольное образование: п. 1. Родители являются первыми педагогами. Они обязаны заложить основы физического, нравственного и интеллектуального развития личности ребенка в раннем детском возрасте.

5. Закон Российской Федерации «Основы законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан» от 22.07.1993 г. № 5489-1. Статья 22. Права семьи: п. 1. Государство берет на себя заботу об охране здоровья членов семьи.

На основании письма Министерства образования и науки РФ от 10 марта 2009 г. № 06-224 «Об организации работы по профилактике жестокого обращения с детьми» важную роль в предупреждении жестокого обращения с детьми играют органы опеки и попечительства. Согласно статье 56 Семейного кодекса Российской Федерации, при нарушении прав и законных интересов ребенка, в том числе при жестоком обращении с ним, ребенок вправе самостоятельно обращаться за защитой в орган опеки и попечительства. Таким образом, органы опеки и попечительства являются наиболее доступным для детей любого возраста, а также для лиц,

заинтересованных в их судьбе, государственным институтом, призванным предупреждать насилие над детьми в семье.

По мнению О.Ю. Блохиной, «главным признаком, характеризующим органы опеки и попечительства, является то, что как органы местного самоуправления они входят в систему государственного управления, однако не относятся к органам государственной власти» [1]. Далее автор представляет объемную классификацию полномочий органов опеки и попечительства, разделив их на две группы: I группа – полномочия, связанные непосредственно с опекой и попечительством; II группа – полномочия, направленные в целом на защиту прав и интересов граждан.

Полагаем, что можно выделить два направления деятельности органов опеки и попечительства в сфере семейных правоотношений с участием детей: 1) защита прав и интересов детей, оставшихся без попечения родителей; 2) защита прав и интересов детей, находящихся под попечением родителей. Достаточно проблематичной является деятельность названных органов по защите прав и интересов ребенка, находящегося под попечением родителей.

В данном перечне полномочий существует такая проблема, как осмотр жилища, где проживает ребенок, так как родители зачастую попросту не пускают органы опеки в свой дом, объясняя это тем, что происходит вторжение в их личную жизнь, а что, конечно, в соответствии с Конституцией РФ недопустимо. Следовательно, орган опеки попросту не может попасть в помещение. Но на практике нередки случаи, когда в такие моменты, когда к ребенку нет доступа, родители не пускают никого, возможны угрозы жизни и здоровью детей. Так, по мнению А.М. Нечаевой [2], существуют такие случаи, когда нужно незамедлительно спасти ребенка, если:

- существует подозрение, что он в опасности;
- очевидно, что налицо непосредственная угроза его жизни или здоровью.

В обоих случаях неизбежен, необходим доступ в дом, где погибают дети. Тем более что за закрытой дверью могут погибать или уже гибнут маленькие дети, не способные уйти от опасности, замкнутые в пространстве, откуда выбраться сами они не могут.

На основании п. 2 ст. 78 Семейный кодекс обязывает орган опеки и попечительства провести обследование условий жизни ребенка и лица (лиц), претендующего на его воспитание, и представить суду акт обследования и основанное на нем заключение по существу спора. Тем самым, на наш взгляд, возникает необходимость выделить отдел в органах опеки и попечительства, который будет непосредственно заниматься неблагополучными семьями, учетом таких семей и детей, который будет осуществлять контроль и надзор за данными семьями, совершать текущие проверки по условиям проживания детей в неблагополучных семьях, делать осмотр таких квартир, помещений, проверять соответствуют ли условия для проживания детей в этих местах, посещает ли ребенок образовательные

учреждения. То есть, целесообразно выделить орган опеки и попечительства над несовершеннолетними детьми и внести изменения в ФЗ «Об опеке и попечительстве», определить в законе цели и задачи данного органа, наделить данный орган такими полномочиями, как беспрепятственное вхождение в помещения, где существует возможная опасность для ребенка.

Еще одним немаловажным органом по защите несовершеннолетних является прокуратура. Так, например, согласно ч. 3 ст. 44 Уголовно-процессуального кодекса РФ, прокурором может быть предъявлен гражданский иск в защиту интересов несовершеннолетних, лиц, признанных недееспособными либо ограниченно дееспособными в порядке, установленном гражданским процессуальным законодательством. По ряду преступлений в отношении несовершеннолетних прокурор имеет право самостоятельно, без заявления, начать уголовное преследование (например, по делам об изнасилованиях). Прокурор обязан участвовать в делах о лишении, восстановлении, ограничении родительских прав, об усыновлении и отмене усыновления ребенка независимо от того, по чьей инициативе возбуждено дело судом [3]. Прокурор имеет право самостоятельно предъявлять в суде иски по защите прав несовершеннолетних.

Активно в области защиты прав несовершеннолетних, в том числе в семье, работает Уполномоченный по правам человека П.А. Астахов. При его участии создана группа «Детский спецназ» – специализированная группа юристов, систематически проверяющая соблюдение прав ребенка в регионах. Проверками Павла Астахова и «Детского спецназа» в 2010 году были охвачены 652 учреждения: дома ребенка, детские больницы; детские дома и школы-интернаты для детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; детские дома-интернаты органов социальной защиты населения; коррекционные детские учреждения; специальные образовательные учреждения закрытого типа для детей с девиантным поведением и другие учреждения, в которых содержатся дети, оставшиеся вне семьи. Повсеместно в ходе проводимых проверок выявлялись многочисленные нарушения законодательства во всех сферах жизнедеятельности ребенка, особенно в области охраны прав на семейное воспитание, образование, охрану здоровья, защиту от преступлений против жизни и здоровья детей, половой неприкосновенности и общественной нравственности.

«Ювенальная юстиция» как институт порождает немало дискуссий в области защиты прав несовершеннолетних. Причина дискуссий во многом связана с тем, что во многих зарубежных странах термином «ювенальная юстиция» обозначаются разные ветви правосудия, в которых одной из сторон является несовершеннолетний. Это могут быть и семейные суды, и суды, рассматривающие одновременно дела о преступлениях несовершеннолетних, и дела, по которым несовершеннолетние являются потерпевшими, гражданские дела о спорах о детях и т.п. Что касается ювенальной юстиции в России, то это система уголовного правосудия по делам о преступлениях несовершеннолетних. Законодательно она обеспечена, по крайней мере, с 1997 года. Ювенальная юстиция представляет собой сложное образование,

системообразующим ядром которого является так называемый ювенальный суд [4].

Ювенальная юстиция, считает Калюжная Л.Е., – это социальное правосудие, то есть такой специфический режим работы судов, при котором суды выполняют не только правоприменительные, но и социальные функции [5].

По мнению Звенигородской Н.Ф. [6], «Ювенальной политикой в самом общем виде принято называть социально ориентированную государственную политику в отношении несовершеннолетних». Следует признать, что проблемные вопросы осуществления ювенальной политики прослеживаются на всех этапах формирования личности и социализации несовершеннолетних.

По мнению Н.С. Шерстневой, цель государственной семейной политики заключается в обеспечении государством необходимых условий для реализации семьей ее функций и повышения качества жизни [7].

Как видим, фигура несовершеннолетнего в семейных правоотношениях является главной, вокруг которой формируются и другие социально значимые связи, к которым право не может оставаться безучастным.

Е.Л. Воронова рассматривает ювенальную юстицию как правовую основу социальной политики в отношении несовершеннолетних, систему защиты прав и законных интересов несовершеннолетних, объединяющую вокруг специализированного суда по делам несовершеннолетних (ювенального суда) социальные службы (органы и учреждения государственной системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних), институты гражданского общества [8].

Изложенные взгляды в правовой науке и судебной практике говорят в пользу более широкого понимания ювенальной юстиции, нежели только в ее значениях:

- как правовой основы социальной политики;
- как особой системы правосудия;
- как правосудия для несовершеннолетних правонарушителей.

Следует поддержать суждение, что сегодня для создания системы ювенальной юстиции в России необходима политическая воля сегодняшней власти, деятельное подтверждение готовности заниматься сохранением и защитой наших детей [9].

В социальной основе ювенальной юстиции лежат идеи, направленные на воспитание, социальную защиту несовершеннолетнего, на минимизацию подавляющего влияния на детей и подростков процедуры судебного рассмотрения дел и снижение строгости уголовных наказаний. Правовые и социальные основы ювенальной юстиции должны находиться в постоянном взаимодействии, которое и составляет механизм защиты прав ребенка.

Таким образом, на сегодняшний день в России имеется целая группа государственных органов различного уровня, в компетенцию которых входит регулирование и разрешение вопросов социализации несовершеннолетних. В то же время одной из основных проблем в этой области является отсутствие

взаимодействия между ними, нечеткость распределения компетенции в соответствии с ветвями и уровнями власти, дублирование и параллелизм в работе [10]. Однако, в настоящее время существующая законодательная база, регламентирующая защиту прав и законных интересов ребенка в семье и ответственность родителей, и реальная практическая ситуация с положением детей в обществе и в конкретных семьях существенно отличаются. Это связано с рядом негативных социальных явлений, с низким уровнем жизни многих российских семей и со сложностями внутрисемейных отношений, влияющих на здоровье, развитие, положение детей, на ситуацию с защитой их прав и законных интересов. Очень слабо представлена межотраслевая и межпредметная связь, что, в свою очередь, приводит к коллизиям, декларированности многих норм или их слабой реализации [11].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Блохина О.Ю. Деятельность органов опеки по обеспечению интересов детей // Право и политика. 2010. № 8. С. 76-78.
2. Нечаева А.М. Право доступа в семью как предпосылка защиты интересов ребенка [Электронный ресурс] // Семейное и жилищное право. 2010. № 1. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения 20.03.2012).
3. Официальный сайт Уполномоченного при Президенте РФ по правам ребенка // [Электронный ресурс] / [сайт], URL: <http://www.rfdeti.ru/>. (дата обращения 12.03.2012).
4. Технологии ювенальной юстиции: общие рекомендации по стратегии развития в городе Москве. – М.: Институт права и публичной политики, 2009. С. 5-6.
5. Калужная Л.Е. Ювенальная юстиция и защита прав несовершеннолетних в России: конституционно-правовые аспекты. – Монография / Под ред. д.ю.н., проф. С.А. Глотова. – М.: АКПиППРО, 2011. С. 31-33.
6. Звенигородская Н.Ф. Ювенальная юстиция и ее роль в защите прав детей в семейно-правовой сфере // Вопросы ювенальной юстиции. 2009. № 3. С. 23.
7. Шерстнева Н.С. Понятие, сущность и система принципов семейного права: Монография. М: ЗАО «Юстициформ». 2006. С. 74.
8. Воронова Е.Л. Ювенальная юстиция: формирование системы пробации в Ростовской области // Вопросы ювенальной юстиции. 2007. № 5. С. 27.
9. Хананашвили Е.Н. Преодоление демографического кризиса в России и защита прав ребенка // Вопросы ювенальной юстиции. 2008. № 3. С. 22.
10. Тарусина Н.Н. Семейное право: Учебное пособие. М.: Проспект. 2001. С. 124.
11. Абрамов В.И. Права ребенка и их защита в России: общетеоретический анализ: Автореф. дис. докт. юрид. наук: 12.00.03. Саратов. 2007. С. 31.

ГАРМОНИЗАЦИЯ МЕЖЭТНИЧЕСКИХ И МЕЖКОНФЕССИОНАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ КАК ОСОБАЯ СФЕРА ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

**Хамицева Д.В., магистрант 1 курса Государственного и
муниципального управления ИПЭУ ТюмГУ.**

Научный руководитель

**Носова Н.П., д. и. н., профессор ИПЭУ ТюмГУ, почетный работник
высшего профессионального образования Российской Федерации**

Россия – одна из наиболее многонациональных и многоконфессиональных стран мира. Бесспорное конкурентное преимущество России, по сравнению с другими государствами, состоит в том, что она обладает уникальным по богатству и многообразию национальным и конфессиональным составом. На ее территории проживает свыше 160 наций и народностей и действует более 60 конфессий. Россия имеет огромный опыт межконфессионального диалога и сотрудничества. Исторический опыт России по интеграции различных традиций, религий и культур в сочетании с бережным отношением к самобытности народов наглядно опровергает сомнительные концепции столкновения цивилизаций. Культурное многообразие и одновременно цивилизационное единство России убедительно доказывает обратное – возможность эффективного межкультурного взаимодействия.

Одна из тенденций нашей эпохи – угроза обострения межнациональных и межрелигиозных противоречий, с которой столкнулись многие страны. Сохранение и укрепление межнационального мира и согласия в нашей многоконфессиональной стране – серьезная задача, которая требует согласованных усилий всех ветвей государственной власти и формирующегося гражданского общества [1].

Разногласия и противоречия в межконфессиональных отношениях в России во многих случаях являются следствием национальной нетерпимости и межэтнических конфликтов.

Во многих современных этносах нередки случаи проявления национальной нетерпимости различного рода, сопровождающиеся возникновением достаточно большого количества радикально настроенных движений националистического характера и, прежде всего, в молодежной среде. В случае с индивидуальной историей этноса социально-психологические катаклизмы приводят к усугублению этнической сплоченности. Как известно, современная религиозная ситуация в стране всегда тесно связана с положениями в обществе. Поэтому когда в обществе возникают конфликты на национально-этнической почве, то часто неизбежными становятся здесь и конфликты религиозного характера. Важным является предвидение и пресечение подобных «метаморфозных» конфликтов, поэтому необходимо изначально учитывать уникальность и самобытность каждого этноса при решении данного вопроса. И сегодня,

когда происходят некоторые проявления национальной ненависти различного рода: ксенофобии, фашизма, различного характера этнофобии, национального экстремизма и т.д. лиц, проживающих в едином геоисторическом пространстве, необходимо глубокое изучение особенностей этнического самосознания граждан страны, особенно молодежи, наиболее сенситивной к традициям и новому влиянию части этноса. Ведь в настоящее время именно этнический статус влияет на отношения с иноэтничными этносами. Следовательно, из этого этнического самосознания и исходит конфликтный потенциал.

В свою очередь, этническая напряженность приводит к этническому авторитаризму и психологической этнической замкнутости, вследствие чего возникают тенденции межэтнической экспрессивности. Отличия в демонстрации жизненных позиций, этнической идентичности и конфликтного потенциала представителей различных этносов состоят в особенностях этнических стереотипов данных этносов и в различии современных ценностных эталонов. Для выявления особенностей состояния этнического самосознания чрезвычайно значимо выделение особенностей позиции отдельной личности и ее этнической группы в условиях возникающей напряженности. Теоретически и практически имеет большое значение выявление метаморфоз в межэтнических отношениях для предупреждения и национального экстремизма в различных формах.

Как известно, объективными причинами распространения экстремизма в нашей стране явились затянувшаяся смена идеологических ориентиров, непростые межнациональные отношения и криминализация общества, а также небывалое ранее расслоение населения по доходам [2]. Отечественные политологи и конфликтологи провели ряд социологических опросов, где был выявлен еще ряд причин межэтнических и межконфессиональных конфликтов. Опрошенные указали такие причины, как безработица – 37%; этнобизнесмонополизация отдельных сфер хозяйственной деятельности и общественно-политической жизни – 37%; вызывающее поведение представителей отдельных национальностей – 36%; дифференциация криминала по этническому признаку и деятельность этнопреступных группировок – 20,3%; деятельность национал-экстремистов и сепаратистов – 15%; безответственность СМИ – 13,6%; предубеждения по отношению к приезжим – 13,6%; межконфессиональные противоречия – 8,1%. При этом около 25% респондентов указали на возможность в их регионе межнациональных конфликтов. Наиболее тревожные ожидания выявлены в Москве – более 50% опрошенных, а также в Санкт-Петербурге и в ЮФО – около 30%. Около 15% респондентов отметили, что поддержат участников межнационального конфликта политическими средствами (митинги, демонстрации, забастовки и т.п.), 6,5% заявили, что поддержат конфликтующих с оружием в руках, а около 20% – затруднились с ответом (потенциальная база роста тревожных ожиданий) [3].

Можно констатировать, что в ряде субъектов Северо-кавказского региона именно противоречия межконфессионального и межнационального

характера влекут за собой возникновение экстремистских настроений и укрепление базы исламских радикальных организаций. При этом жертвами экстремистов становятся традиционное исламское духовенство и имамы, настроенные на конструктивный диалог с властью.

Поэтому наряду с решением этнических и религиозных проблем важным становится законодательное регулирование государством таких сложных взаимоотношений. В условиях поликонфессионального общества должен идти постоянный поиск механизмов сотрудничества между государственными органами и религиозными организациями. Именно развитие межконфессиональных отношений во многом может способствовать и стабилизации социальных отношений.

Основой для современных отношений между религиозными организациями и государством стало законодательство, сложившееся после принятия в 1993 г. новой Конституции Российской Федерации и, в первую очередь, Федеральный закон от 26 сентября 1997 г. № 125-ФЗ «О свободе совести и о религиозных объединениях». На нормативном уровне Закон внес ясность в содержание конституционных понятий «светское государство», «отделение религиозных объединений от государства», «равенство религиозных объединений перед законом».

Конституция Российской Федерации и российское законодательство определяют основные принципы, на которых основано взаимодействие государства с религиозными объединениями [4]; [5].

Нам представляется, что государственная политика в сфере межэтнического и межконфессионального согласия должна основываться на следующих основных принципах.

Первый принцип. Осознание и принятие того, что наше этническое, конфессиональное, культурное, языковое многообразие является нашим бесценным богатством. Оно составляет идеологическую, нравственную, духовную основу общества, дает ему новые силы для развития.

Второй принцип. Целенаправленное создание государством всех условий для развития культуры и языков всех этносов, проживающих в России.

Третий принцип. Важнейшими ценностями являются толерантность и ответственность. Этим принципом мы должны руководствоваться и внутри страны, и в международных отношениях. При этом толерантность в данном случае – не просто терпимое отношение к чему-то иному, отличающемуся от привычного нам. В данном случае она должна предполагать не только понимание, но и принятие того факта, что окружающий мир и населяющие его народы очень разнообразны. При этом каждый этнос уникален и неповторим. Только признание этнического и религиозного многообразия, понимание и уважение культурных особенностей, присущих представителям других народов и религий, в сочетании с демократическими ценностями гражданского общества могут содействовать созданию подлинно толерантной атмосферы жизни как в отдельно взятом субъекте РФ, так и во всем государстве в целом [2].

Четвертый принцип. Консолидирующая роль русского народа. Именно он всегда был интегратором. Уже на протяжении многих веков русский народ аккумулировал вокруг себя многочисленные народы и сообщества, противостоял возникающим напастям, защищая границы. Он и в будущем должен оставаться ядром, консолидирующим наше общество.

Пятый принцип. Единство всего российского народа.

Текущая религиозная ситуация в крупных городах России характеризуется рядом особенностей, обусловленных историческим и социально-экономическим развитием страны во второй половине XX - начале XXI вв. Вследствие этих особенностей мы сталкиваемся с рядом ключевых проблем в сфере религиозной жизни и межконфессиональных отношений, среди которых выделяются: низкий уровень религиозной культуры в обществе, отсутствие централизованных информационных ресурсов, предоставляющих объективную и непредвзятую информацию о действующих религиозных организациях и группах, существование печатных и электронных изданий, проповедующих религиозный фундаментализм. Появление подобных проблем может привести к активизации религиозного фундаментализма, что повлечет за собой дестабилизацию в этноконфессиональных отношениях.

Поэтому крайне важным считаю постановку и решение следующих задач:

- Пропаганда ценностей сохранения этнического и конфессионального многообразия, религиозной толерантности и свободы совести среди представителей различных возрастных, социальных, профессиональных, этноконфессиональных групп.
- Развитие межконфессионального и социального партнерства; поддержание устойчивых контактов между различными религиозными организациями и группами и органами государственной власти.
- Обеспечение доступа широких слоев населения к объективной информации о религиозных организациях и группах; создание условий для экспертной оценки деятельности религиозных организаций и групп.
- Выявление и преодоление негативных тенденций, тормозящих устойчивое социальное и культурное развитие регионов России и находящихся свое проявление в фактах: межэтнической и межконфессиональной враждебности и нетерпимости; агрессии, насилия на межэтнической основе; распространения негативных этнических и конфессиональных стереотипов; ксенофобии, бытового расизма, шовинизма; политического экстремизма на националистической почве.

Результатами решения поставленных задач могут стать: воспитание у граждан России, в первую очередь молодежи, позитивного отношения к конфессиональному многообразию страны; создание условий для эффективного противодействия проникновению в общество идей религиозного фундаментализма, экстремизма и нетерпимости; сохранение и поддержание межконфессионального согласия, содействие диалогу религиозных объединений с органами государственной власти.

Также одним из важнейших направлений деятельности по гармонизации межнациональных отношений и созданию толерантной среды является совершенствование правового регулирования и правоприменительной практики в области межэтнических и межконфессиональных взаимодействий. Это относится к строгому соблюдению требований закона при найме на работу и использованию труда этнических мигрантов, предупреждению дискриминации по этническому признаку в сфере трудовых отношений, профилактике экстремизма и противодействию ксенофобии, прежде всего в молодежной среде. Необходимо совершенствование профессиональных навыков сотрудников органов правопорядка, работающих с представителями этнических меньшинств, а также занимающихся расследованиями правонарушений и преступлений на почве этнической и религиозной нетерпимости.

Дополнительными и немаловажными задачами, которые требуется решить в рамках данного вопроса, являются: совершенствование механизмов реализации миграционной и национальной политики; повышение эффективности работы правоохранительных органов, силовых структур по профилактике экстремизма и дискриминации на расовой, национальной и религиозной почве; повышение уровня компетентности сотрудников правоохранительных органов в вопросах миграционной и национальной политики, способах формирования толерантной среды.

Таким образом, следование принципам взаимного уважения людей, исповедующих разные религии, сохранение и развитие традиций религиозной толерантности, пропаганда ценностей сохранения этнического и конфессионального многообразия, повышение уровня взаимодействия религиозных организаций в различных сферах общественной жизни, а главное, поддержание устойчивых контактов между различными религиозными организациями и органами государственной власти представляется особенно важным в ситуации гармонизации межэтнических и межконфессиональных отношений в стране.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Миронов С.М. Актуальные вопросы развития государственно-конфессиональных отношений. // Аналитический вестник Аналитического управления Аппарата Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации. – 2008. – № 12(357).

2. Л.С. Арутюнов, М.А. Касьяненко. Профилактика ассоциальных проявлений этнического характера в молодежной среде. // Вопросы ювенальной юстиции. 2007. – № 5.

3. Служба специальной связи и информации ФСО России по инициативе Национального антитеррористического комитета социологического опроса «Терроризм в общественном сознании населения России». Опрос общественного мнения, проведенный в 2008 г.

4. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2009. – № 4.

5. Федеральный закон от 26 сентября 1997 г. № 125-ФЗ «О свободе совести и о религиозных объединениях» // СЗ РФ. 1997. № 39. Ст. 4465.

6. Выступление Президента России 19 ноября 2007 г. в Кремле на встрече с иерархами Русской православной церкви по случаю 90-летия восстановления патриаршества. // URL: <http://www.kremlin.ru/appears>

7. Профилактика экстремизма в области межэтнических и межконфессиональных отношений – одно из направлений обеспечения национальной безопасности. // URL: <http://www.minzdravsoc.ru/docs/mzsr/employment/32>

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И ФИЛОСОФИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ: ОБЗОР РОССИЙСКОЙ И ЗАРУБЕЖНОЙ ПРАКТИКИ

**Шапенкова Д. В., студентка 3 курса гр. 25м901,
специальность «Менеджмент» ИПЭУ ТюмГУ
Научный руководитель
Ужахова Л. М., к. э. н., доцент**

Философия организации – это совокупность внутриорганизационных принципов, моральных и административных норм и правил взаимоотношений персонала, система ценностей и убеждений, воспринимаемая всем персоналом и подчиненная глобальной цели организации. Соблюдение философии гарантирует успех и благополучие во взаимоотношениях персонала и эффективное развитие организации. Нарушение философских постулатов организации ведет к развитию конфликтов между администрацией и работниками, снижению эффективности функционирования организации, ее имиджа и может привести к банкротству, так как персонал – это ее главное достояние [4].

Философия организации как совокупность целей и правил поведения сотрудников возникла в Японии в таких крупных компаниях, как Mitsubishi, Toyota, Sony, а затем получила широкое распространение в США в IBM, General Motors, McDonald's.

А. Морита, президент Sony, так сформулировал философские принципы предприятия нового типа: «Если бы удалось создать условия, в которых люди могли бы объединиться с твердым намерением совместно трудиться и использовать свои технические способности для осуществления своих сокровенных желаний, то такая организация могла бы принести огромное наслаждение и пользу». Итак, эти принципы включают:

1. Выбор крупных целей и постановка амбициозных научно-технических задач.

2. Патернализм (пожизненный наем сотрудников, неординарные формы общения с руководством, фирменная одежда).

3. Развитие творческой инициативы и сознательный отказ от жестких ограничений.

Американцы оспаривают японское первенство, утверждая, что первым сформулировал философские принципы производства еще в начале XX в. Г. Форд и благодаря чему его компания лидировала на мировом автомобильном рынке до 30-х гг. По словам самого Форда, его основная цель состояла в том, чтобы производить с минимальной затратой и продавать с минимальной прибылью, обеспечивать максимум зарплаты, иначе говоря, достигать максимальную покупательную способность. И еще: «Всем, чему мы научились с течением времени, всем нашим умением и искусством мы обязаны нашим сотрудникам».

Г. Форд продавал свои автомобили рабочим по цене 360 долл. При том, что минимальная месячная зарплата была 150 долл. К тому же, он строил частные школы и затем оплачивал обучение в них одаренных детей рабочих и менеджеров. Все это указывает на то, что Г. Форд был не только изобретателем конвейерной системы «выжимания пота», а наоборот, очень внимательно относился к персоналу фирмы [5].

Теперь перейдем к конкретному рассмотрению национальных особенностей управления персоналом. Естественно, что философия управления персоналом, а, значит, и организации в различных странах имеет большие отличия и свои особенности, которые обусловлены политическим, историческим, социальным развитием общества, а также уровнем развития технологий и производства, традициями, менталитетом, культурой страны. Рассмотрим это на конкретных примерах.

Английская философия управления персоналом основывается на традиционных ценностях нации и теории человеческих отношений. Она предусматривает уважение личности работника, мотивацию и поощрение достижений, обеспечение высокого качества работ и услуг, систематическое повышение квалификации, гарантии достойного заработка [5].

Британские компании традиционно рассматривают кадровую политику как сильную репутационную и конкурентную составляющую бизнеса. Именно там был разработан стандарт Investors in People (IiP) – система, сбалансировавшая интересы работников и работодателей. Стандарт был внедрен в 1991 г. В 1993 г. была создана компания «Investors in People». Итак, стандарт качества Investors in People – это:

- стандартизированная система качественного управления людьми для эффективного развития бизнеса;
- интеграция стратегии управления людьми в стратегию управления бизнесом;
- международный эталон, оценивающий, насколько успешно компания развивает людей и управляет ими и как это соотносится с целями и задачами бизнеса.

Ключевые принципы стандарта качества Investors in People:

- развитие стратегий для улучшения результативности деятельности;

- принятие мер по улучшению результативности;
- оценка влияния инвестиций в развитие персонала на результаты деятельности организации [3].

Теперь рассмотрим кадровую политику Франции по составляющим элементам.

Директор по персоналу. Основное отличие французских директоров по персоналу от российских в том, что в работе их директоров по персоналу львиное место занимает решение социальных вопросов, а также управление заработной платой и различными компенсациями.

Условия труда и заработная плата. «Франция – очень социальная страна», что налагает очень серьезные обязательства на руководителей по соблюдению интересов и прав его работников. Так, например, уволить человека по инициативе руководства практически невозможно; в этом случае предприятие обязано выплачивать уволенному бывшему сотруднику его среднюю заработную плату за последний год работы в течение 24 месяцев с момента увольнения или до тех пор, пока он найдет себе новую работу. За соблюдением политических и гражданских прав работников следят также профсоюзы, которые традиционно сильны во Франции.

Также в каждой организации действует так называемый «комитет предприятия», который помогает находить общий язык работникам и руководителям между собой при решении спорных вопросов.

Наиболее часто используемый способ увязать интересы подчиненного и собственника – это привлечь работников к участию в прибыли. Такое понятие, как переменная заработная плата на французских предприятиях практически отсутствует. Работник получает четко оговоренные деньги за четкое выполнение своих обязанностей. Единственная премия выдается в конце года из прибыли, полученной предприятием в течение всего года.

Подбор персонала. Управление во Франции – это четко разработанная система с индивидуальным подходом к каждому работнику. Так как производственный процесс на предприятиях налажен с часовой точностью, то и требования к рабочему месту, работникам и их функциям полностью определены и прописаны, а деятельность четко регламентирована.

Поэтому и при подборе персонала работник всегда знает, что от него потребуют и что он получит. Существуют четко обозначенные направления при найме: *on demande* (что хочет работодатель), *on dinne* (что дадут работнику, условия его труда), *on exige* (что будут требовать с работника).

Так как текучесть персонала во Франции гораздо меньше российской, то и на работу принимаются главным образом выпускники школ, которых потом «дорастивают» до необходимого профессионального уровня.

Обучение. По закону любая французская организация с числом служащих более 10 человек обязана тратить не менее 1,6 процента фонда заработной платы на повышение квалификации работников различного уровня. Если эти средства не использованы по прямому назначению, то их изымают в государственный бюджет. Причем обучение должно проводиться в рабочее время, а время, затраченное на обучение, оплачивается как рабочее.

Именно поэтому программы переобучения имеют сильную государственную финансовую поддержку, а крупные компании, в которых занято свыше двух тысяч служащих, должны тратить на цели переобучения и повышения квалификации более 3 процентов фонда заработной платы.

Аутсорсинг. На французских предприятиях не встретишь менеджеров по персоналу в российском понимании. Все работы по оценке или обучению персонала передаются на аутсорсинг сторонним организациям [2].

Применение французской идеологии и подходов к управлению персоналом на нашей почве в полном объеме невозможно, однако знание этих особенностей может предложить новый взгляд на привычные проблемы.

Основа и традиция кадровой политики Китая, по словам самих китайцев, – это сочетание высоких моральных качеств с профессионализмом. История Китая за многие тысячелетия дала примеры большого числа легендарных должностных лиц, которых чтут за их честность, справедливость, неподкупность, виртуозный ум и талант. Их до сих пор ставят в пример современным управленческим работникам.

В понятие моральных качеств в Китае помимо таких традиционных, как честность, неподкупность, трудолюбие, скромность, упорство в борьбе с трудностями, в новых условиях входят еще и такие, как умение трезво и научно оценить обстановку, политическая стойкость в отстаивании выбранного пути, реалистичный подход к делу при реализации общей политической линии, тесные связи с народом, сердечное служение народу [6].

Американская философия управления персоналом построена на традициях конкуренции и поощрения индивидуализма работников с четкой ориентацией на прибыль компании и зависимость личного дохода от нее. Характерна четкая постановка целей и задач, высокий уровень оплаты персонала, поощрение потребительских ценностей, высокий уровень демократии в обществе, социальные гарантии.

Японская философия управления персоналом основывается на традициях патернализма, коллективизма, всеобщего согласия, вежливости и уважения к старшему. Преобладает теория человеческих отношений и преданность идеалам фирмы, пожизненный найм, постоянная ротация персонала, создание условий для эффективного коллективного труда [5].

Японские компании — это не только хозяйственные единицы, но и социальные организации. Каждая фирма имеет собственную корпоративную философию, упор в которой делается на такие понятия, как гармония, сотрудничество, вклад в улучшение жизни общества. Основные факторы, определяющие престиж компаний в Японии, — ее правовой статус, доля рынка, членство на бирже и корпоративная философия. Эти показатели являются более существенными, чем цена акций или уровень прибыльности.

Престиж компаний определяет ее доступ к внешним финансовым источникам и возможности привлечения человеческих ресурсов с высоким потенциалом. От престижа фирмы, на которую работает японец, в значительной мере зависит его признание в обществе. В общественном

сознании трудовая жизнь равноценна личной, индивидуальное выживание и развитие человека зависят от выживания и развития предприятия, на котором он работает. В этих условиях работник отождествляет себя со своей фирмой и готов разделить ее судьбу [7].

Российская философия управления персоналом весьма многообразна и зависит от формы собственности, региональных и отраслевых особенностей и величины организации. Крупные организации сохраняют свои традиции четкой дисциплины, коллективизма, эффективности, сохранения социальных благ и гарантий сотрудников в новых условиях хозяйствования. Организации малого бизнеса работают в условиях отсутствия четко сформулированной философии, достаточно жесткого и негуманного отношения к персоналу со стороны собственника и минимальной демократизации управления. [5]

Рассмотрим адаптацию американской и японской философий применительно к российскому менеджменту.

1. Индивидуальный или коллективный подход. Предлагается персонифицировать. Известно, что в России как и в Японии силен дух коллективизма, ее большие просторы осваивались и осваиваются группами людей, общинами. Семидесятилетнее правление коммунистической партии способствовало воспитанию коллективного подхода в россиянах. Но нельзя говорить, что в стране нет или не будет людей с ярко выраженным индивидуалистическим подходом. Ни то ни другое нельзя отрицать, поэтому нужно создавать условия для полного выявления потенциала как одного человека, так и группы единомышленников. Здесь следует ориентироваться по каждому конкретному виду деятельности и по каждому человеку.

2. Текучесть кадров или пожизненный найм. Полезность пожизненной гарантии работы в условиях России очень сомнительна, скорее всего, это приведет из-за национальной лени, халатности, нежелания работать. Текучка же вызывает у русского человека чувство неопределенности, нестабильности, что также вредно. Поэтому здесь вполне разумным кажется гарантия работы, зарплаты и социального пакета при надлежащем исполнении своих обязанностей, а также повсеместное использование мотивации и стимулирования.

3. Конкуренция или сотрудничество. Здесь такая же дилемма, как и в случае индивидуализм — коллективизм. Нельзя отрицать, что конкуренция служит одним из основных двигателей человеческих действий и может быть как между людьми, так и между группой людей. Неиспользование этого механизма может быть весьма плачевным для организации, особенно крупной. Но конкуренция не исключает наличия сотрудничества — ведь все стремятся к единой цели, отраженной в миссии предприятия.

4. Личная заинтересованность или преданность. В России самураев не было, хотя работа на чистом энтузиазме встречается. Поэтому преданность организации нужно растить, используя личную заинтересованность работника в достижении целей организации.

5. Внутреннее или внешнее обучение. Рекомендуется синтез, который может быть достигнут путем усиления связей предприятий с учебными

заведениями. Это может быть осуществлено путем приема студентов на практику с последующим трудоустройством, заказа на подготовку специалистов. В то же время следует поощрять индивидуальную инициативу по повышению квалификации, стажировки в других странах.

В общей сложности на растущем российском рынке еще нельзя провести стандартизацию, но уже можно отметить устойчивую тенденцию усиления значимости кадровой политики. Еще несколько лет назад кадровая политика была формальной и фигурировала в основном лишь на корпоративных сайтах. Сегодня в ситуации дефицита квалифицированного персонала на рынке труда, когда подход руководителей к инвестированию в персонал стал более прагматичным, значение эффективно работающей кадровой политики осознали многие прогрессивные управленцы [1].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Вакуленко Р. Я. Черты западной и восточной бизнес-культур в российской действительности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.elitarium.ru/2005/09/01/print:page,1,cherty_zapadnoj_i_vostochnoj_bizneskultur_v_rossijskojj_dejstvitelnosti.html

2. Особенности управления персоналом во Франции [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://t4b.narod.ru/files/litera-1-6.html>

3. СЕКРЕТЫ ЭФФЕКТИВНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.domovodstvo.ru/smi/273BD6DAABF44FE6C32577C1005434E2.html>

4. Управление персоналом в организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://be5.biz/ekonomika/t003/88.htm>

5. Философия управления персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.persona-nova.ru/article18.html>

6. Экономический рост Китая и главные принципы управленческой политики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.r-reforms.ru/indexpub101.htm>

7. Япония [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.smartcat.ru/Personnel/MirovoiOptAZ.shtml>

РАЗРАБОТКА СТРАТЕГИИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВУЗА

**Кизёва А. А., студентка 3 курса
специальности «Управление качеством» ИЦЭУ ТюмГУ
Научный руководитель
Воронцова А. В., к. п. н., доцент**

В современных условиях утверждение, что вуз может работать только на местном рынке и поэтому не нуждается в международной деятельности, неправильна для всех без исключения вузов. Национальные границы

становятся все более прозрачными, и рынок образовательных услуг в этом порой даже опережает другие сферы экономики. Все российские вузы в той или иной степени работают в условиях международной конкуренции [1].

Для дальнейшего успешного развития необходимо учитывать новые вызовы нашего времени, которые одновременно выступают и факторами риска. К основным из них относятся:

1. Чрезвычайная динамичность внешней среды. Адаптация вуза к последствиям научно-технического прогресса (НТП), информатизации и интеграции в единое европейское пространство высшего образования сопровождается быстрым изменением содержания и формата образовательных программ, используемых технологий. Это требует постоянного повышения квалификации профессорско-преподавательского состава (ППС), обновления оборудования, используемого в учебном процессе.

2. Рост конкуренции, изменение ее характера. Процесс глобализации, изменивший рынок образовательных услуг, интеграция в международное образовательное пространство, появление новых форм и структур обучения (дистанционное и спутниковое образование, открытые университеты, институты повышения квалификации и т.д.), а также «демографическая яма» привели к росту конкуренции между образовательными учреждениями за бюджетные и внебюджетные источники финансирования. В то же время возможность копирования образовательных технологий принципиально затрудняет сохранение вузами-разработчиками конкурентных преимуществ.

3. Изменение системы требований к высшему образованию со стороны государства, рынка труда и абитуриентов. В связи с постоянным усложнением содержания образования для потребителей все большее значение начинают приобретать имидж вуза и престижность получаемого диплома, качество предоставляемых услуг, возможность непрерывного образования. Последнее требование вызвано не только НТП и быстрым устареванием знаний, но и старением населения развитых стран, которое приводит к возрастному расширению состава обучающихся. Если до 2010 г. основными требованиями к образованию были доступность, качество, эффективность, то в настоящее время появилось новое требование — инновационность — качество завтрашнего дня. Это предопределяет необходимость динамичной модернизации образовательной и научной деятельности вуза.

Наличие вышеперечисленных факторов достаточно для того, чтобы повсеместно внедрить в управленческую практику высшей школы элементы стратегического управления (определение миссии, стратегии и стратегических целей). Разработка единой стратегии позволит объединить сотрудников вуза вокруг общих ценностей и конкретных задач, обеспечить распределение ответственности от ректора до руководителей подразделений без потери контроля и управляемости [2].

Система образования призвана обеспечивать достаточно высокий качественный уровень выпускаемых специалистов, в особенности, в рамках системы профессионального вузовского образования [3].

Утверждение инноваций в качестве доминирующего фактора развития высшей школы является одной из значимых характеристик нашего времени. Это обусловлено тем, что способность к восприятию инноваций и выбор инновационного пути развития позволяет выживать и развиваться высшей школе в условиях нарастающей динамики социальных изменений и все более ожесточающейся конкуренции.

Под инновациями понимается не все новое, что возникает и существует в действительности, а лишь то, что возникает и имеет будущее, что способствует прогрессивному и созидательному развитию.

Инновационный потенциал вузов представляет собой системную совокупность взаимодействующих и взаимосвязанных инновационных ресурсов (интеллектуальные, материальные, финансовые, информационные и т.п.) сектора высшей школы, необходимых в процессе осуществления инновационной деятельности с учетом их ограниченного характера и возможного влияния на конечный результат деятельности, а также фактора реализации конкурентных преимуществ высшей школы, ее инвестиционно-инновационной привлекательности [4].

Определяющим в системе глубины и качества такой подготовки должен стать инновационный процесс, который по своему содержанию является сложным, взаимовлияющим и взаимообогащающим процессом. Выбор инновационно-ориентированного пути развития способен обеспечить системе образования высокое качество подготовки специалистов и повысить уровень интеграции рынка образовательных услуг в рынок труда. Это позволит ориентировать современную систему высшей школы не столько на образовательную деятельность, сколько на наукоемкую технологически выдержанную систему подготовки и переподготовки специалистов.

Оценивая современное состояние и тенденции эволюции высшей школы в российских условиях трансформации социально-экономических отношений необходимо отметить, что именно в этой среде стали наиболее динамично и интенсивно проявляться взаимодействие инновационного прогресса и процесса подготовки научно-технических кадров высшей квалификации.

Формирование стратегии и тактики развития каждого конкретного вуза с учетом и на основе их инновационного потенциала позволит на всех стадиях инновационного цикла укрепить их конкурентные преимущества и занять свою нишу в условиях формирования механизма инновационного развития.

Деятельность высшей школы в настоящих экономических условиях достаточно серьезно ориентирована на особенности, сложившиеся в существующем научно-образовательном пространстве, при этом вузы осваивают механизмы выживания и устойчивого развития, пути развития

этих вузов различны, но идея и стратегические ориентиры во многом похожи, так как ориентированы на инновационное развитие [3].

Целью разработки и внедрения стратегии инновационного развития ВУЗа являются модернизация высшего профессионального образования, повышение конкурентоспособности ведущих отраслей российской экономики, подготовка высококвалифицированных специалистов, укрепление научно-образовательных и производственно-технологических связей с зарубежными странами.

Так, своими стратегическими целями ТюмГУ видит:

- формирование университета исследовательского типа, осуществляющего подготовку кадров и проведение научных изысканий по приоритетным направлениям развития страны и региона на основе интеграции науки, образования и инновационной деятельности;
- развитие университета как центра элитарного образования, науки и культуры, способного обеспечить качество образования на уровне мировых стандартов;
- достижение лидерства ТюмГУ как экологического университета.

Достижение целей обеспечивает:

Студентам:

- получение широкого спектра образовательных услуг на уровне мировых стандартов и непрерывного профессионального образования;
- востребованность на рынке труда региона благодаря глубоким фундаментальным знаниям.

ВУЗу:

- создание имиджа экологического университета исследовательского типа;
- интеграцию в международное научно-образовательное пространство;
- научно-инновационное развитие университета.

Региону:

- решение экологических и инновационно-технологических проблем топливно-энергетического комплекса через создание и отработку технологий рационального природопользования;
- развитие интеллектуального потенциала региона [5, 6].

Сегодня повышение качества образовательных услуг вузов рассматривается как стратегическая цель в рамках государственных задач и как средство обеспечения жизнедеятельности, развития и процветания вуза в рамках задач самого учебного заведения. Сегодня вуз должен признать себя субъектом рынка и, следовательно, понять, что на рынке образовательных услуг действуют все закономерности рыночной экономики, используются различные методы борьбы за выживание и происходит «естественный отбор» [7].

Для обеспечения дальнейшего инновационного развития университета необходима гибкая система управления на основе стратегического менеджмента, направленная на формирование конкурентных преимуществ

университета, которые определяются инновационным характером образования и науки, их качеством на уровне мировых стандартов, широким спектром образовательных и научных услуг, оптимизацией стоимости услуг, интеграцией в международное научно-образовательное пространство.

Для обеспечения максимального качества необходимы создание сквозной системы менеджмента качества и развитие ресурсной базы, в первую очередь, кадровой, так как растущие требования потребителей к качеству услуг на фоне увеличивающейся конкуренции не могут быть удовлетворены без научно-педагогических кадров высочайшей квалификации.

В университете будет осуществлена интеграция традиционной системы управления и системы менеджмента качества. Предстоит расширить практику проведения регулярных маркетинговых исследований рынка труда и потребностей в образовательных услугах в регионах, регулярных опросов и анкетирования студентов и сотрудников университета по вопросам качества учебного процесса, материально-технической базы, работы ИБЦ. Предстоит активизировать разработку и реализацию перспективных и текущих планов развития основных видов деятельности структурных подразделений с обязательной их координацией как на этапе создания проектов, так и на этапе их реализации; разработку и внедрение системы принятия решений на основе бизнес-планирования.

Совершенствование организационной работы университета будет достигаться путем выявления и постоянного анализа кризисных управленческих точек в подразделениях и службах университета путем своевременного делегирования им полномочий, выявления дублирования должностных обязанностей и поручений, повышения ответственности должностных лиц и исполнителей и их эффективного взаимодействия, налаживания бесперебойного движения информационных потоков.

Должно произойти резкое ускорение реализации принятых решений путем вовлечения в управленческий цикл минимального количества работников с одновременным повышением уровня их компетентности. Для этой цели наряду с высоким уровнем компьютерного оснащения необходимы внедрение соответствующего программного обеспечения и постоянно действующий механизм повышения квалификации работников вуза в области инновационного, образовательного, научно-исследовательского, финансово-экономического, правового и социального администрирования.

Целесообразна реализация «нишевой стратегии» в качестве университета экологической направленности, поскольку уже сегодня вуз имеет возможность достижения в этом направлении национального лидерства. Многопрофильность университета позволяет всецело охватить возможные аспекты взаимодействия общества, человека и природы, используя методы «материнских наук» — биологии, географии, медицины и пр. Кроме того, приоритетность развития в вузе экологического направления обусловлена рядом факторов, проявляющих себя на трех уровнях, — региональном, национальном и международном.

На региональном уровне:

– для Тюменского региона характерен весь комплекс сложных экологических проблем антропогенного происхождения как следствие освоения нефтегазоносных территорий;

– тюменский регион является уникальной площадкой, на которой могут создаваться, отрабатываться и тестироваться технологии рационального природопользования для их последующего тиражирования и распространения на другие территории.

На национальном уровне:

– реализация программ инновационного развития страны требует экологического сопровождения фундаментальных инфраструктурных проектов;

– решение экологических проблем является залогом обеспечения высоких стандартов жизнеобеспечения.

На международном уровне:

– приоритетом в социально-экономической политике ведущих мировых держав является обеспечение высокого качества жизни населения, и особое место в этом процессе занимают вузы, что позволит ТюмГУ усилить свое влияние на международном научном уровне.

Реализация Программы обеспечит создание в Российской Федерации экологического университета исследовательского типа, осуществляющего подготовку кадров и проведение научных исследований на основе интеграции науки, образования и инновационной деятельности. Его имидж станет новым конкурентным преимуществом на российском рынке образовательных и научных услуг, а также позволит осуществить интеграцию университета в международное научно-образовательное пространство. Укрепление материально-технической базы и формирование единой научно-образовательной среды будут способствовать созданию инновационных структур, повышению квалификации преподавателей, снижению издержек на обеспечение научно-образовательной деятельности за счет одновременного использования уникального оборудования исследовательского класса в научных и образовательных целях. Вовлечение ППС и студентов в процесс научной и инновационной деятельности создаст оптимальные условия для опережающей подготовки элитных научных и педагогических кадров, для выполнения масштабных исследований и долгосрочных научных и образовательных программ. Коммерциализация результатов научной и инновационной деятельности внесет существенный вклад в формирование системы многоканального финансирования университета.

В результате ТюмГУ окажет существенное влияние на качественную структуру рынка труда в сфере экологии и рационального природопользования путем наполнения его специалистами с глубокими фундаментальными знаниями, системным видением проблем экологии и рационального природопользования, обладающими инновационно ориентированным мышлением, высоким уровнем экологической, правовой и

информационной культуры, социальной адаптации, навыками эффективной командной работы, компетентными в вопросах экономики, бизнеса и права [5].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. http://www.marketologi.ru/lib/saginova/vuz_strateg.html
2. <http://www.utmn.ru/docs/3357.pdf>
3. <http://www.keconomy.tsure.ru/person/borovskaya/9.pdf>
4. http://otherreferats.allbest.ru/pedagogics/00101262_0.html
5. <http://www.utmn.ru/docs/3357.pdf>
6. <http://www.okko.utmn.ru/sec/896>
7. http://www.coolreferat.com/Создание_и_совершенствование_системы_менеджмента_качества_образования_в_ВУЗах
8. <http://www.rostr.net/index.php/development/education#3>

ОЦЕНКА И УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЕЙ В СИСТЕМЕ КОММУНИКАЦИЙ МЕНЕДЖМЕНТА

**Худышкин Е.П., студент 3 курса
направления «Менеджмент» ИПЭУ ТюмГУ**

Отечественная практика управления показывает большую потребность в эффективности мотивации в менеджменте. Проблема мотивации работника к эффективному труду особенно актуальна в условиях современной российской экономики. По данным российских исследователей, к 2010 году производительность труда в России не приблизилась даже к 20% от средней европейской производительности труда, хотя сохраняются текущие темпы ее роста (5-6% в год). Такой разрыв в производительности труда в значительной степени обусловлен отставанием российского бизнеса в сфере управленческих технологий и, во многом, в сфере управления мотивацией трудовой деятельности. Мотивация является одним из важнейших факторов, определяющих производительность труда. Именно наличие мотивационной сферы является одним из ключевых отличий человеческого ресурса от всех остальных ресурсов организации. Однако существуют реальные сложности воплощения мотивации в практику. Любой современный руководитель осознает, что успех предприятия напрямую зависит от разработки, внедрения и применения эффективной системы мотивации персонала. Обеспечение соответствующего уровня мотивации позволяет способствовать повышению результативности труда каждого сотрудника и эффективности всего бизнеса, обеспечению систематического роста квалификации кадров, стабилизации коллектива [10].

Целью проведения данного исследования является изучение и анализ основ мотивации, а также факторов, влияющих на практический успех мотивации.

Задачами, позволяющими достичь поставленной цели, являются комплекс мероприятий по изучению теоретических подходов мотивации персонала, принципов и функций мотивации, анализу факторов, повышающих и понижающих мотивацию, разработке комплексной мотивации персонала, реализованной на практике.

Для обоснования мотивации как потенциала в системе коммуникаций менеджмента были рассмотрены различные теории мотивации, ее принципы, виды и средства, рассматриваемые в отечественной и зарубежной специальной литературе.

Определение «мотивация» трактуется с различных точек зрения на процесс управления персоналом в системе менеджмента. Так, мотивация – это соотношение между поведением человека и причинами, которые обуславливают это поведение [5].

В основе выбора форм и методов мотивации учитываются мотивы людей, т.е. побуждения, вызывающие те или иные их действия. Мотив представляет собой средство, с помощью которого работник, находясь в той или иной ситуации, объясняет и обосновывает свое поведение. Классификация мотивов трудовой деятельности была предложена в конце восьмидесятых годов отечественными учеными [13]. Авторы [Земченкова В.Г., Шмелев В.В.] предложили выделять следующие базовые мотивы: внутренняя мотивация – внешняя мотивация; интерес к процессу труда; творчество и самовыражение; общение; включённость в команду; помощь людям; служение обществу; признание; руководство; деньги; связи; следование традициям; сохранение здоровья.

Так как работник мотивирует свое поведение через все внешние и внутренние факторы действительности, то мотивацию можно представить как пограничное проявление структуры личности, ведущей себя определенным образом на пересечении субъективных сил и объективных факторов. Таким образом, в основе мотивации лежит мотив как осознанное личностное побуждение к деятельности, который возникает в результате потребностей человека, после чего выбирается средство для удовлетворения этих потребностей (цель) и формы поведения, раскрывающие способности личности для достижения желаемого результата.

Мотивации посвящено множество теорий и реализованных на практике приемов. Теории представляют собой систему знаний о причинах, побуждающих человека к трудовой деятельности, что необходимо учитывать и современным управленцам. Теории подразделяются на содержательные (иерархия потребностей Абрахама Маслоу, теория потребностей Мак-Клелланда, двухфакторная теория Герцберга), которые основываются на выявлении потребностей людей и их роли в мотивации и процессуальные (теория ожидания В. Врума, теория справедливости и модель Портера-Лоулера), отражающие механизмы мотивации.

Данные зарубежные концепции мотивирования нетрудно адаптируются и в отечественной практике менеджмента, но необходимо учитывать и менталитет россиянина, его склонность к патриотизму, энтузиазму,

политическому влиянию. Поэтому мотивационный менеджмент – это не только установление мотивов деятельности, это построение управления на основе приоритетов тех или иных мотивов, это опора на мотивы как средства управления.

Во всех типах мотивации лежит смыслообразующий мотив и комплекс возможных средств его удовлетворения.

Так, инструментальный тип отражает активную ориентацию работника на заработок как средство обеспечения быта и всех потребностей. Профессиональный тип включает в себя все потребности, связанные с самореализацией через содержание труда. Патриотический тип отражает все коллективистские ориентации. Хозяйский тип реализует стремление к максимальной самостоятельности в труде и включает в себя готовность добровольно взвалить на себя всю полноту ответственности.

В многочисленных исследованиях делается попытка установить приоритеты отдельных факторов мотивирования. По мнению американского социолога Стивена Рейса, жизненными желаниями человека руководят 16 мотивов, которые ранжируются в следующем порядке:

- 1) власть; 2) независимость; 3) любознательность; 4) одобрение;
- 5) порядок; 6) экономия; 7) честь; 8) идеализм; 9) общение; 10) семья;
- 11) положение в обществе; 12) месть; 13) любовные отношения; 14) еда;
- 15) физические упражнения; 16) спокойствие.

Согласно данным отечественной статистики, можно отметить, что в мотивировании российских работников наиболее значимыми факторами из выше перечисленных являются: результат работы (23,4%), признание (17,4%), процесс работы (12,5%), ответственность (12%) и продвижение по службе (7,1%), в сравнении с которыми уровень заработной платы для среднестатистического россиянина составляет 4,3%, следовательно, он менее значим, чем самореализация человека.

Согласно практическим исследованиям Реброва А.В., по оценке влияния структуры мотивации работников современных российских организаций на результативность их труда было выявлено:

- 1) анализ мотивации российских работников вообще, без учета должностной позиции в организации становится бессмысленным;

- 2) потребности с ростом категории персонала развиваются в зависимости от инструментального отношения к труду через рост интереса ко всем содержательным аспектам труда, коллективистским ориентациям и далее – к внутренне осознаваемой ответственности за результаты своего труда;

- 3) инструментальная ориентация работников, вопреки предположениям многих исследователей, слабо зависит от размера заработной платы. Ориентация на заработок обостряется и выступает в качестве компенсации на рабочих местах, где человек не имеет возможности проявить самостоятельность и ответственность;

- 4) в качестве ключевых факторов формирования мотивационной структуры российских работников выступают такие сущностные

характеристики работы, как функциональное содержание труда и степень его ответственности. Содержание труда формирует профессиональный и избегательный типы мотивации, а возможности для ответственности и самостоятельности – инструментальный и хозяйский типы.

5) избегательная и профессиональная мотивация подвержены влиянию социального окружения работника, то есть на их формирование можно влиять в значительной мере. А вот патриотическая и хозяйская мотивация слабо зависят от социального микроокружения работника и являются в значительной степени личностными факторами [13].

Каждое предприятие индивидуально и уникально, поэтому разработка системы мотивации, прежде всего, предполагает: выявление и анализ некоторых особенностей корпоративной культуры; анализ кадрового потенциала и должностных требований, соотношение этих параметров; выявление демотивирующих факторов.

Определив, какой тип работников преобладает на предприятии, можно выработать рекомендации по созданию оптимальных условий, при которых будет обеспечена максимальная отдача [3].

Таким образом, система мотивации – это сугубо индивидуальный и уникальный для любого предприятия инструмент управления, который предстоит выработать и правильно внедрить.

Наряду с понятием мотивации труда существует понятие стимулирования труда. Стимулирование само по себе призвано выполнять такие основные функции, как экономические, социальные, социально-психологические и воспитательные. Чтобы управлять интересами и через интересы, руководству необходимо обеспечивать общность материальных, моральных, творческих и других стимулов [10]. Эффективная система оплаты и стимулирования труда повышает производительность работников, направляет их деятельность в интересах предприятия, что повышает эффективность использования человеческих ресурсов.

Если персонал удовлетворен работой, то он лоялен и предан своему предприятию и, соответственно, желает прилагать максимум усилий в интересах этого предприятия.

Элементами или показателями удовлетворенности работой являются: содержание и характер работы; условия работы; оплата труда, материальное вознаграждение; степень престижности работы; руководство; карьера и развитие личности, перспективы повышения квалификации и т. п.; окружение, психологический климат в коллективе.

Изучая людей, которые получают удовольствие от своей работы, ученые выделили следующие показатели процессуально-содержательной мотивации: ощущение полной включенности в деятельность; полная концентрация внимания, мыслей и чувств на деле; ощущение того, что четко знаешь, как следует действовать в тот или иной момент, четкое осознание целей; отсутствие боязни возможных ошибок и неудач; потеря обычного чувства осознания себя и своего окружения, как будто «растворение» в своем деле [1].

Ориентируясь на эти показатели, руководители, менеджеры могут корректировать как свои управленческие действия, так и процесс деятельности работников.

В практической деятельности мотивирование, чаще всего, происходит благодаря личному примеру руководителя, поэтому необходима его собственная смысловая убежденность в этом. Руководитель должен понимать, что он может заставить работника сделать что-то, но не может заставить его захотеть это сделать. Мотивация появляется тогда, когда работник сам хочет участвовать в рабочем процессе и тогда предприятию намного выгоднее совместными усилиями достичь желаемой цели. Следует также учитывать, что ценность деятельности персонала связана со свободой самовыражения, применения своих компетенций и способностей. Руководители должны учитывать не менее важный факт: когда происходит смена деятельности работников, то это дает возможность изучить способности личности к различным видам деятельности, обучению, анализу ситуаций, принятию решений, восприятию инноваций. Следовательно, руководству необходимо создавать условия для успешной мотивации, а именно: поставить цели и показать требуемый результат; предоставить работникам необходимые ресурсы; найти мотивационную составляющую для каждого сотрудника; определить квалификацию работника и своевременно развивать его компетенции и способности [7]. Для руководителя важно создать команду единомышленников, а работникам немаловажно развитие карьеры, которая предполагает повышение квалификации, обучение, ожидание перспективы. Развитие карьеры предполагает совместные усилия руководства, работников и специалистов предприятия. Планирование развития карьеры оказывает положительное влияние на предприятие за счет оптимизации использования потенциала работников и усиления их мотивации. Для того чтобы управлять мотивацией работников, самому руководителю, в свою очередь, необходимо обладать компетенциями в руководстве и формулировании задач. Руководитель должен умело и грамотно делегировать задачи своим подчиненным, так как это выгодно для обеих сторон. Делегирование полномочий позволяет: решать более сложные задачи; иметь более ответственную работу; быть креативным; управлять рабочим временем; управлять мотивацией сотрудников; повышать квалификацию; быть ценным сотрудником [11].

Таким образом, процесс постановки задач, в которых руководитель передает информацию, необходимую для выполнения тех или иных обязанностей, является одним из эффективных способов управления персоналом.

В реальной практике целесообразно комбинировать различные виды и системы мотивации, так как каждая мотивация в отдельности может обладать положительными и отрицательными свойствами. В целом, эффективность менеджмента достигается путем выбора подходящих в существующих условиях видов мотивации, что и является искусством менеджмента.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Адамчук В.В. и др. Экономика труда: учебник / В.В. Адамчук, Ю.П. Кокин, Р.А. Яковлев; Под ред. В.В. Адамчука. М.: ООО ФИНСТАТИНФОРМ, 2007. С. 111-122.
2. Анурова Н.И. Персонал в торговой организации. Как создать профессиональную команду. М. 2009. – 234 с.
3. Верховин В.И. Мотивация труда работников в условиях современного производства. М.: Дело, 2009. 324 с.
4. Виханский О.С. Стратегическое управление. – М.: Гардарики, 2009. – 414 с.
5. Гущина И. Трудовая мотивация как фактор повышения эффективности труда / И. Гущина // Общество и экономика. 2008 г.
6. Иванова Т. Ю., Приходько В.И. Теория организации. Краткий курс. – СПб.: Питер, 2008. – 491 с.
7. Кибанов А.Я. Управление персоналом: энциклопедия. М.: – Инфра, 2009.
8. Кравченко А. И. Основы менеджмента: управление людьми / А. И. Кравченко. – М.: Академический проект, 2003.
9. Коротков Э. М. Менеджмент: учебник / Э.М. Коротков. – М.: Издательство Юрайт; ИД Юрайт, 2011. – 640 с. – (Основы наук).
10. Маслова В. М. Управление персоналом: учебник / В. М. Маслова. – М.: Издательство Юрайт, 2011. – 488 с. – Серия: Основы наук.
11. Папонова Н.Е. «Мотивация как стиль жизни» // Кадры предприятия, 2011. № 2. С. 47–58.
12. Папонова Н.Е. «Мотивация как стиль жизни» // Кадры предприятия, 2011. № 3. С. 51–64.
13. Ребров А.В. «Влияние структуры мотивации работников современных российских организаций на результативность их труда». Автореферат, 2008. <http://www.dissercat.com>. (дата обращения 05.04.2012).
14. Стаут Л. У. Управление персоналом. Настольная книга менеджера: пер. с англ. / Л. У. Стаут. – М.: Добрая книга, 2007.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МОТИВАЦИОННЫХ МЕХАНИЗМОВ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

**Бережная Ю.А., бакалавр
Научный руководитель
Ужахова Л.М., к. э. н., доцент**

Управление, адекватное ситуации, является существенной предпосылкой эффективной деятельности предприятия. Одной из главных задач управленческого персонала является обеспечение мотивации. При правильной мотивации для работников, менеджмента и владельцев

предприятия возникают общие преимущества. Если мотивация развита в незначительной степени и на нее не обращают должного внимания, сотрудники по большей части не довольны, что стоит предприятию денег [1].

Говоря о мотивации, нужно констатировать, что нет какого-то одного «лучшего» ее способа. У людей множество разнообразных потребностей и целей. Они по-разному ведут себя, стремясь достичь своих целей. То, что приемлемо для одного человека, может абсолютно не подойти для другого. Это лишний раз подтверждает, что на практике осуществлять эту важнейшую управленческую функцию очень непросто [2]. Труд менеджера в рамках этой функции осуществляется в таких направлениях:

- работа по совершенствованию материального вознаграждения сотрудников (материальное стимулирование);

- разработка и осуществление систем и мер моральных стимулов к труду;

- создание условий привлекательности, интересности труда, эстетичности трудового места и трудовых операций;

- гарантирование занятости, деловой карьеры, возможностей повышения квалификации и т.д.

Менеджер, помимо этого, должен оценить степень трудового участия каждого сотрудника или группы.

Есть несколько способов вознаградить людей за труд.

1. Материальное вознаграждение за более интенсивный труд и лучшее его качество вне зависимости от стажа работника в различной форме.

2. Разовое денежное вознаграждение за выполнение научных и инженерных работ при их внедрении в производство – премии.

3. Повышение в должности, звании, которые в наибольшей степени соответствуют возможностям работника.

4. Поощрение свободным временем или предоставление возможности работнику самостоятельно планировать свой рабочий день, ведущее к росту производительности.

5. Общественное и личное признание заслуг работника посредством наград, благодарностей, грамот, прессы, радио, телевидения, похвалы в соответствующей форме, доверие, предоставление преимуществ и привилегий за лучшую работу.

Данные стимулы к труду должны быть гласными, известными сотрудникам и действительно заслуженными.

Важно разобраться в вопросе, кого и чем можно поощрять, как это делать. Однако в любом коллективе можно увидеть не только тех, кто постоянно стремится к лучшим результатам в труде. В этой связи возникает вопрос о наказании работников, допустивших промахи в работе, злоупотребления, хищения, подлоги, нанесшие материальный и моральный урон фирме.

Что касается такого способа вознаграждения, как деньги, то нет необходимости убеждать, насколько это важно. В бизнесе деньги – символ

успеха. Формы денежного поощрения могут быть различны: повышение заработной платы, премии, участие в прибыли фирмы.

Организации заработной платы на предприятии придается большое значение. Организация заработной платы осуществляется с помощью нормативов, тарифной системы, форм и систем заработной платы и т.д.

Материальное стимулирование практикуется в различных видах. Большое распространение в британских фирмах получило поощрение в форме подарков. Так, в компании «British Telecom» награждают ценными подарками и туристическими путевками. Процедура награждения проводится в соответствии с достигнутыми успехами: на рабочих местах, на публичных мероприятиях и празднованиях. Это позволяет популяризировать достижения в области повышения эффективности работы, ее качества, которые прежде оставались незамеченными [2].

Безусловно, мотивационному механизму оплаты труда отводится большая роль, но постоянное повышение уровня оплаты труда не способствует как поддержанию трудовой активности на должном уровне, так и росту производительности труда. Применение этого метода может быть полезным для достижения кратковременных подъемов производительности труда. В конечном итоге происходит определенное привыкание к этому виду воздействия.

Хотя труд в нашей стране, в отличие от высокоразвитых стран, на сегодняшний день рассматривается, в основном, лишь как средство заработка, можно предположить, что потребность в деньгах будет расти до определенного предела, зависящего от уровня жизни, после которого деньги станут условием нормального психологического состояния, сохранения человеческого достоинства. В этом случае в качестве доминирующих могут выступать другие группы потребностей, связанные с потребностью в творчестве, достижении успеха и т.д. [1]

Еще один способ вознаграждения – **признание**. Как ни сильны материальные стимулы, моральные могут быть еще сильнее. Особенно большое удовольствие доставляет человеку общественное признание, когда его работу отмечают в присутствии остальных членов коллектива. Это также повышение в должности, звании.

Следующий способ – **свобода**. Для некоторых людей постоянный контроль и опека – только помеха в работе. Если такой человек справляется с работой, ему можно предоставить больше свободы, например, разрешить часть работы делать дома.

В этом аспекте большой интерес для работников представляют внедряемые на предприятиях различные **новые типы расписания работы** (гибкий график). Например, *скользящий график*, при котором разрешается менять время начала и окончания работы, но при этом необходимо работать полный рабочий день. *Переменный день* – это график, при котором разрешается менять продолжительность рабочего дня (например, работать один день 10 часов, а другой – 6 часов, но так, чтобы в итоге к концу недели получилось всего 40 часов или за месяц 160 часов). *Гибкое размещение*

позволяет менять не только часы, но и расположение работы – можно работать дома, в филиалах и т.п.

Конечно, не всякие организации позволяют использовать гибкое расписание времени, но эта форма мотивации нашла широкое применение в практике зарубежных и отечественных предприятий. По некоторым данным, сегодня телеработой (работа дома за компьютером) занято около 15% рабочей силы.

Еще один способ вознаграждения – **перспектива**. Многие фирмы теряют своих лучших работников, потому что не дают им возможности «расти». Если руководитель хочет удержать таких людей, он должен открывать перед ними перспективу профессионального роста. Это не значит, что всех хороших работников нужно постоянно передвигать на более высокие должности. Можно вознаградить иначе, например, поручив новую, более сложную и ответственную работу с соответствующей оплатой.

Немаловажная проблема сегодняшнего дня – улучшение условий труда.

На этапе перехода к рынку значимость условий труда как одной из важнейших потребностей человека возрастает. Новый уровень социальной зрелости индивида отрицает неблагоприятные условия трудовой среды. Условия труда, выступая не только потребностью, но и мотивом, побуждающим трудиться с определенной отдачей, могут быть одновременно фактором и следствием производительности труда и его эффективности. Следует отличать еще одну сторону этой проблемы – низкая трудовая культура самих работников. Длительное время, работая в неудовлетворительных санитарно-гигиенических условиях, человек не умеет да и не хочет правильно организовывать свое рабочее место. В последнее время на наших передовых предприятиях в качестве эксперимента стали внедряться японские методы управления производительностью, одним из которых является повышение культуры производства. Соблюдение пяти принципов работы является одним из элементов трудовой морали:

- 1) ликвидировать ненужные предметы на рабочих местах;
- 2) правильно располагать и хранить нужные предметы;
- 3) постоянно поддерживать чистоту и порядок на рабочем месте;
- 4) постоянная готовность рабочего места к проведению работы;
- 5) усвоить дисциплину и соблюдать перечисленные принципы.

Состояние рабочего места оценивается ежедневно при проверке на соответствие его содержания указанным правилам. Рабочие прямо заинтересованы в постоянном поддержании в хорошем состоянии своего рабочего места, так как в этом случае увеличивается на 10% тарифная часть их заработка. Применение такой системы позволяет повысить уровень культуры производства и способствует росту производительности труда [2].

Также стоит сказать, что при использовании приведенных выше механизмов мотивации необходимо учитывать организационную культуру предприятия.

Не каждый метод мотивации можно использовать для определенного типа предприятия с существующей в нем своей организационной культурой.

Так, например, если вы окажетесь в любом из 10 000 ресторанов McDonald's, независимо от того, в какой стране мира он находится, то увидите знакомую обстановку, идентичное меню – все это составляющие имиджа одной из наиболее преуспевающих организаций в мире. Успех этой компании объясняется не только тем, что пища, приготовленная в McDonald's, отличается по своим вкусовым качествам от любой другой; одной из основных составляющих успеха компании является сильная организационная культура. Каждый работник компании хорошо знаком с нормами поведения, принятыми в ней. Высокое качество, квалифицированное обслуживание и чистота – вот основные условия успеха. Не компрометировать фирму, использовать только наилучшие ингредиенты для приготовления пищи – вот основополагающие принципы компании.

Для такой компании, как McDonald's приемлемы такие механизмы мотивации, как признание (персоналу, безусловно приятно осознавать, что их усилия замечены, одобрены и вознаграждены) и перспектива (повышение в должности позволяет не только мотивировать персонал, но освобождать таким способом «ячейки» рабочих мест для приема новых людей на работу). Существуют различные типы организаций, например:

«ПАРАНОИДАЛЬНЫЕ» ОРГАНИЗАЦИИ

Недоверчивость и страх перед возможностью подвергнуться преследованию в широком смысле создают климат чрезмерного контроля и наблюдения. Развернутые информационные системы в области менеджмента служат тому, чтобы своевременно определить внутренние и внешние опасности и подготовиться к встрече с ними. Власть концентрируется на самом верху, а сотрудники используются в целях сбора информации о том, что происходит в реальности. Люди проявляют консерватизм из страха показаться слишком изобретательными, авантюристами и растратчиками ресурсов. Каждый самоопределяется не естественным путем, а в качестве потенциальной жертвы внешних темных сил, перед которыми надо быть начеку [1].

В такой организации не стоит использовать механизм: свобода, так как недоверчивость, страх подвергнуться преследованию, распространению коммерческой информации является в данной компании движущей силой. Лучше использовать распространенный механизм материального стимулирования.

«ПРИНУДИТЕЛЬНЫЕ» ОРГАНИЗАЦИИ

Для организаций такого типа характерна любовь к мелочам и постоянное стремление к совершенству. Ошибки, неточности, неясности, неуверенность избегаются любой ценой. Все систематизировано и утверждено. Накопленные за много лет циркуляры, руководящие установки и указания занимают целые шкафы. Решающую роль играют иерархия и, как следствие, отношения подчиненности и служебное положение. В

«принудительной» организации статус приобретается по определенному положению в иерархии [1].

Здесь не помешало бы использовать следующие механизмы: улучшение условий труда (так как организация отличается любовью к мелочам, деталям, а данный метод мотивации предполагает ликвидацию ненужных предметов и правильное хранение и использование нужных).

«ШИЗОИДНЫЕ» ОРГАНИЗАЦИИ

«Шизоидные» организации в значительной степени зависят от своих руководителей. От руководства не исходит никаких четких указаний относительно работы предприятия.

Зато в организациях, которые возглавляют подобные руководители, деятельны менеджеры среднего звена, политика которых направлена на завоевание благорасположения и внимания руководителя предприятия. В среде руководителей среднего звена кипит жизнь, но их деятельность направлена отнюдь не на достижение процветания фирмы и плодотворного сотрудничества.

О таком механизме, как признание, в данной организации не стоит даже упоминать. Однако, свобода неплохо укоренилась бы в данной компании не только как механизм мотивации, но и как стиль работы. И неплохо сочетать ее с материальным стимулированием. Так как руководитель данной организации пассивен в рабочем процессе, то забота о проблеме улучшения условий труда ляжет на плечи менеджера среднего звена и со временем, возможно, стала бы действовать как мотивационный механизм.

Кроме того, успешные руководители придерживаются следующих общеизвестных житейских мудростей, к которым большое количество людей идет в течение многих лет:

- принимайте людей такими, какие они есть;
- всегда нужно смотреть вперед. На ошибках учатся, но не следует при каждой неудаче снова переживать «старые» ошибки;
- нужно доверять другим, так как цена недоверия и постоянного подозрения оказывается слишком высокой;
- нужно работать, а не обещать. Ценятся результаты, а не разговоры. Уважение оказывается по заслугам.

Организационная культура фирмы представляет собой сложную композицию предположений, бездоказательно принимаемых и разделяемых ее сотрудниками. На этих базовых предположениях основывается вся деятельность сотрудников фирмы. Специалисты в области менеджмента подчеркивают, что, говоря об организационной культуре фирмы, мы прежде всего говорим о психологических ценностях и ориентациях членов коллектива, которые внешне выражаются в соответствующей символике рабочего процесса, который тесно связан с механизмами мотивации.

Важность организационной культуры для успешного функционирования фирмы является общепризнанной во всем цивилизованном мире. Все преуспевающие компании без исключения

создали и поддерживают у себя ярко выраженные организационные культуры, наиболее соответствующие целям и ценностям компании и четко отличающие одну фирму от другой. Однако из этого не следует, что сильные культуры являются атрибутом крупных компаний. Скорее, сильные культуры создали из когда-то мелких новичков преуспевающих гигантов. Именно поэтому трудно переоценить практическое значение концепции организационной культуры и ее взаимосвязи с мотивационными процессами.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Л. Гильтц. Менеджмент. Психологические основы современного менеджмента: монография. Книга первая. Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета, 2010. 252 с.

2. Г.Б. Казначевская, И.Н. Чуев, О.В. Матросова. Менеджмент: учебное пособие для студентов вузов/ Изд. 3-е. Ростов н/Д: Феникс, 2007. – 378 [1] с. (Высшее образование).

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА В РОССИИ И НА ЗАПАДЕ

**Подкаминская В.В., бакалавр
ИПЭУ ТюмГУ**

Во многих компаниях мотивация сотрудников является большой проблемой. Сравнивая Россию с Западом, мы привыкли считать, что лучшая награда за труд — деньги. Но лучшие западные практики показывают, что такой подход не является единственно верным.

На Западе проблема мотивации персонала понимается гораздо шире, чем в России. В нашей стране принято считать, что человек трудится исключительно ради денег. Конечно, вопрос о зарплате должен стоять на первом месте, ведь только очень редкие энтузиасты работают за идею. Но, если компания предоставит своему сотруднику возможность бесплатно посещать курсы по изучению иностранного языка или спортивные секции, сауну, бассейн, то, разумеется, работник с большим удовольствием воспользуется этим предложением, а его лояльность повысится.

Помимо финансовой стороны за рубежом заметная роль отводится нематериальным способам мотивации. Западные менеджеры по управлению персоналом давно пришли к выводу о том, что сотрудники — главная ценность компании, их нужно холить и лелеять, ведь от трудоспособности коллектива зависит успех фирмы.

Необходимо также учитывать то, что при сильной мотивации увеличивается уровень активности и напряжения, вследствие чего в деятельности (и в поведении) наступают определенные разлады, т. е. эффективность работы ухудшается. В таком случае высокий уровень

мотивации вызывает нежелательные эмоциональные реакции (напряжение, волнение, стресс и т. п.), что приводит к ухудшению деятельности [2].

На сегодняшний день существует более пятидесяти различных мотивационных теорий о том, каким образом следует поощрять персонал. Что-то работает, что-то устарело, что-то сложно для понимания.

Наверное самый древний метод мотивации, и для некоторых руководителей до сих пор единственный, – это метод «кнута и пряника».

Ярким примером применения метода «кнута и пряника» является рабовладельческий строй – самый неэффективный строй с точки зрения экономики [3].

К сожалению, нет универсального метода мотивации, который бы устроил всех. Более того, есть расхождения и по определению основных терминов. Каждый руководитель сам выбирает пользоваться ли только какой-то определенной теорией или же взять теорию в основу и внести свои дополнения. И все же интересно понять, отличается ли мотивация в зависимости от страны применения.

Гуманные американцы

США – мастера ведения бизнеса по современным стандартам. Усиление трудовой мотивации в американских компаниях базируется как на финансовых, так и на нефинансовых методах вознаграждения. Широкое распространение в последние годы в американских корпорациях получила система «Pay for Performance» — «плата за исполнение» (PFP), которая подразумевает использование любых способов оплаты труда, при которых вознаграждение, получаемое работником, зависит от индивидуальных и групповых различий в их деятельности. Также работнику самому предлагается выбрать из определенного количества вознаграждений более приемлемую для него форму поощрения.

В разных компаниях присутствуют разные виды поощрения. Например, в компании «British Telecom» награждают ценными подарками и туристическими путевками. Само награждение проводится в соответствии с достигнутыми успехами: на рабочих местах, на совместных мероприятиях и корпоративах. Это позволяет обнародовать достижения конкретного работника, которые прежде оставались незамеченными.

А вот какая практика применяется в известной американской компании McDonald's: в центре у кассы располагаются фотографии лучших работников месяца.

Также практически все американские компании, помимо системы вознаграждений, предоставляют своим сотрудникам медицинское страхование за счет фирмы, программы повышения квалификации, корпоративные обеды и многое другое. Например, корпорации IBM и AT&T предлагает людям в возрасте до 40 лет, у многих из которых есть маленькие дети, работать по гибкому графику, помощь в подборе нянь, корпоративные детские сады и ясли, а также организует праздники для сотрудников с малышами.

Скромные японцы

В оппозицию американским сотрудниками, которые любят публичную похвалу и всеобщее признание, можно поставить скромных японских работников. Считается, что если в Японии похвалить одного работника перед всем персоналом, то это демотивирует его и команду в целом. И хоть японцы не любят публичной похвалы, они все-таки любят личное признание. Японцы в своей деятельности сильно ориентированы на группу, и их легко мотивировать, создав ощущение к ее причастности. Их вдохновляет работа в группе, и вознаграждение всей команды за достижения – лучшая мотивация. Неформальные встречи и общекомандные собрания, футболки с символикой группы – все это чудесным образом сплачивает японский коллектив и укрепляет солидарность внутри группы.

Также в Японии существует много других способов мотивировать персонал на эффективную работу. Если говорить о стабильности, которую хочет получить каждый работник, на нее вы можете рассчитывать ни в коем другом месте, а в японской фирме. В Японии человек устраивается на работу на всю жизнь. Будучи однажды принятым в компанию, японец остается там вплоть до официального выхода на пенсию. Фирма, в которой работает специалист, становится практически второй семьей. Следовательно, нематериальная мотивация сотрудников осуществляется по психологической схеме «отец-сын», где отцом выступает компания, а сыном – сотрудник.

Что интересно, в японских фирмах постоянно осуществляется перестроение персонала, в результате которых работник поднимается на новую более высокую социальную ступень. Повышения могут быть незначительными, но их регулярность хорошо мотивирует людей, создавая ощущение постоянной перспективы роста.

Многие японские компании в качестве мотивации финансируют семейные торжества своих сотрудников – свадьбы и юбилеи, а также организуют спортивные мероприятия. Некоторые предприятия предоставляют жилье своим сотрудникам.

Например, «Нэнко Дзерцу» регулярно повышает зарплату своим сотрудникам в зависимости от трудового стажа и предоставляет жилье за счет фирмы – дома, построенные по одинаковому образцу.

Трудолюбивые немцы

Принято считать, что трудолюбие у немцев в крови.

И существуют различия в отношении к труду со стороны мужчин и женщин. Как показывают исследования, в Германии у женщин рвения к работе и чувства ответственности больше, чем у представителей мужской части населения страны. Трудолюбием и повышенной работоспособностью отличаются и пожилые немцы. Многие их тех, кому за 60, даже не собираются на пенсию. Интерес к работе у них зачастую даже выше, чем у 30-летних.

Для среднестатистического немца чрезвычайно важно то, чтобы работодатель создавал больше возможностей для плодотворной деятельности своих сотрудников, чтобы специалисты могли влиять на трудовой процесс, а

также совершенствовать свои знания на курсах повышения квалификации. По мнению немецких работников, если все это имеет место, то у человека появляется мотивация работать. А еще немецкие сотрудники придают большое значение доброжелательной атмосфере в коллективе, адекватному поведению сослуживцев, уважительному отношению к подчиненным со стороны начальства. «На работе мы проводим большую часть своей жизни, поэтому ее смело можно назвать вторым домом, а коллег – второй семьей», – уверен профессор Вальтер Хайнц.

В «Мерседес-Бенц» применяется такая политика, в которой создается климат, где нет страха. Люди выслушивают критику спокойно и умеют работать над своими ошибками. Руководитель должен понимать, что перед ним такой же человек, у него такие же проблемы, поэтому к каждому следует относиться с доверием и пониманием. А ошибки – обычная часть жизни, и относиться к ним надо как к отличному способу научиться чему-то и решить проблему. Если руководитель рассматривает ошибку сотрудника как шанс, только в этом случае управление становится искусством. Только так можно выращивать из своих сотрудников людей, которые спокойно смотрят на критику, которым не надо осмелиться, чтобы что-то спросить, у них есть возможность выразить свои инновационные идеи, которые принесут пользу всей компании.

Изысканные французы

Французы – довольно изящная нация. По их мнению, «перерабатывание» не принесет никаких плодов. Качественный отдых – эффективная работа. Французские сотрудники не работают больше 35 часов в неделю. Тогда как в Европе рабочая неделя составляет 40 часов. Практически 69% жителей Франции считают лучшей нематериальной мотивацией скользящий или гибкий график работы. Можно предположить, что большинство французов – творческие личности, которым несвойственны рабочие рамки и ограничения.

Также французов может мотивировать на эффективную работу предоставление за счет компании медицинского и социального страхования, помощь в выплате кредитов. Широкое распространение во Франции получило и корпоративное питание.

А вот дополнительное образование и повышение квалификации за счет работодателя французам вовсе не интересно, хотя многие фирмы, такие как Renault и Peugeot, стараются внедрять многочисленные обучающие программы.

Льготные голландцы, дружные шведы

Любимой мотивацией у голландских сотрудников являются льготы и компенсации. Это в большей степени определяет заинтересованность и трудовую активность работников.

У них очень интересная система мотивации. Как, например, купи 2 булочки – третью получишь бесплатно. Так и в Нидерландах: если подчиненный в течение трех месяцев отсутствовал на работе, например, по болезни, то он получает один дополнительный оплаченный день отдыха, или

если у сотрудника возникла необходимость в консультации врача, то компания предоставляет своему сотруднику два оплачиваемых часа — в течение них он может спокойно отправиться в больницу.

А вот для Швеции первой составляющей для хорошей работы являются дружный коллектив, партнерство. За этим уже следует то, на сколько интересна выполняемая работа. И лишь где-то очень далеко в интересах стоит размер заработной платы. Что удивительно, на сегодняшний день многие шведские компании разрешают своим сотрудникам работать дома.

А как же у нас, в России?

Можем ли мы предположить, что российская система мотивации берет истоки из СССР, где были широко распространены выплаты на питание, стандартными являлись такие льготы, как бесплатные путевки в дома отдыха и санатории.

Взглянув на многие современные российские компании, можем обратить внимание, что работодатели практически не уделяют внимания своим сотрудникам, не стараются удержать их, считая, что любому работнику всегда можно найти достойную замену. Российские компании зачастую используют в качестве мотивации страх – сотрудников пугают снижением зарплаты, увольнением. За рубежом такое неприемлемо.

России стоит поучиться у западных коллег, как же эффективно мотивировать работников. Но пока получается так: либо мы в точности неудачно копируем Запад, либо придумываем свои неэффективные теории. Человек проявляет усердие в случаях, когда у него есть мотивация, когда перед ним стоят конкретные задачи, которые он способен реализовать.

Но все же не стоит забывать о том, что нематериальные инструменты поощрений работников компании можно и нужно использовать только в том случае, когда удовлетворены финансовые потребности сотрудников.

И в заключение хотелось бы сказать, если работа доставляет удовольствие, то национальность роли не играет.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Личность: теории, эксперименты, упражнения / Фрейджер Р., Фейдимен Дж.— СПб.: Прайм-Еврознак, 2001.

2. Экспериментальная психология / Под ред. П. Фресса, Ж. Пиаже. Вып. 5. М.: Прогресс. – 1975.

3. <http://ru.wikipedia.org>.

НЕКОТОРЫЕ СПОСОБЫ ФОРМИРОВАНИЯ ТВОРЧЕСКОГО МЫШЛЕНИЯ У МЕНЕДЖЕРОВ XXI ВЕКА

**Суючбакиева Д.Р., Хайбуллова Д.Н.,
студентки 2 курса направления «Менеджмент» ИШЭУ ТюмГУ
Научный руководитель
Черноморченко С. И., к. п. н., доцент кафедры
менеджмента, маркетинга и логистики ИШЭУ ТюмГУ**

Экономика и общество России в настоящее время переживают период кардинальных преобразований. Изменение организационных структур, децентрализация управления, обновление технологий, стиля и методов управления усиливают значение творческого мышления в деятельности современного менеджера, развивая в нем качества творца и лидера инноваций. Эффективный труд современного менеджера – это органический сплав науки и искусства, тесное сочетание мастерства, которому можно и нужно научить, и творческого подхода к управленческой деятельности, который необходимо постоянно развивать и совершенствовать [1; с. 99].

В данной статье нами предпринята попытка выявить особенности формирования креативного мышления и творческого подхода к управленческой деятельности у современных менеджеров, начиная с первых лет обучения в высшем учебном заведении.

Для того чтобы определить способы развития творческого мышления у менеджеров, необходимо выяснить значение понятия «творчество».

Под творчеством понимают деятельность, порождающую нечто качественно новое: открытие, изобретение, создание оригинального художественного произведения [2; с. 7]. Как известно, творческие способности человека не одинаковы по степени своего развития, так как существуют значительные генетические различия между людьми и огромные различия в условиях их бытия. Западные специалисты утверждают, что к семи годам только 10% населения имеют признаки высокой креативности, а при достижении зрелого возраста процент снижается до 2 [4; с. 33]. То есть всего два человека из ста остаются творчески одаренными. Поэтому мы считаем, что в современных учебных заведениях необходимо внедрять и использовать различные методы обучения студентов с целью выявления их творческого потенциала, так как креативность является неотъемлемой частью мышления студентов.

Затрагивая проблему развития творческого мышления в студенческой группе, необходимо отметить, что именно здесь у будущих специалистов происходит формирование навыков совместной работы, умений принимать решения с учетом мнения каждого члена группы. Нельзя не признать, что студенческая группа способна существенно развить и повысить творческий потенциал у студента. Но для этого необходимо, чтобы она стала единой командой, где каждый готов помочь друг другу, где существует культ знания и атмосфера научного поиска. Формирование благоприятного социально-

психологического климата в студенческой группе зависит от ряда факторов: психологии каждого студента, его эмоционального состояния и особенностей характера. Таким образом, становится очевидным тот факт, что в среде со здоровым климатом студент чувствует себя уверенно и свободно высказывает свое мнение, принимает участие в дискуссиях, что отражается на его интересе к учебным дисциплинам и раскрытии творческих способностей.

Мы считаем, что для повышения творческой активности в студенческой группе следует вводить разнообразные формы совместной работы, требующие от студентов объединения усилий, разделения обязанностей: деловые игры, тренинги, решение кейсов. В настоящее время кейс-метод становится все более популярным и активно используется в учебном процессе. Сущность этой технологии состоит в том, что учебный материал подается обучаемым в виде микропроблем, а знания приобретаются в результате их активной исследовательской и творческой деятельности по разработке решений предлагаемых ситуаций. Данный метод способствует не только освоению учебной информации, но и обучает важным для современного менеджера компетенциям [5; с. 205].

Метод анализа кейсов – наиболее приемлемая, по мнению многих исследователей, интерактивная технология, так как она направлена скорее на формирование новых психологических умений, чем на освоение знаний [5; с. 205]. Как показывает практика использования кейс-метода, данная технология активизирует обучаемых, что, в свою очередь, повышает эффективность профессиональной подготовки, а также изменяет уровень учебной мотивации за счёт стимулирования интереса обучаемых к учебному процессу [5; с. 207].

Как отмечается исследователями, кейс-метод как форма обучения и активизации учебного процесса позволяет успешно решать следующие задачи, важные для современной подготовки специалистов в области менеджмента: овладение навыками и приемами всестороннего анализа ситуаций из сферы будущей профессиональной деятельности; отработка умения востребовать дополнительную информацию, необходимую для уточнения исходной ситуации; приобретение навыков применения теоретических знаний для анализа практических проблем; наглядное представление своеобразия принятия решения в ситуации неопределенности и т.д. [5; с. 207] Также кейс-метод для обеспечения высокой результативности предъявляет особые требования к преподавателю. В процессе реализации кейс-метода преподаватель не сообщает студентам готового решения той или иной рассматриваемой проблемы, он лишь помогает искать способы её разрешения [5, с. 205]. При этом преподаватель не ограничивает свободу мысли студентов, которая некоторым образом стимулирует самостоятельность при выборе того или иного решения проблемы, открывает простор для реализации интеллектуального и творческого потенциала студентов. Важно, что данная технология способствует формированию не только креативно мыслящего

профессионала, но и сознательной, ответственной личности, которая в дальнейшем сможет правильно оценить трудности, возникающие при решении той или иной управленческой задачи и, самое главное, преодолевать их.

Кроме того, кейс-метод позволяет научить студентов аргументировать свою позицию, вносить интересные идеи и ставить творческие цели, а также следить за своими эмоциями и психологически верно вступать в процесс общения с другими людьми, что необходимо для креативно мыслящего профессионала.

Таким образом становится очевидно, что введение коллективных форм учебной деятельности способствует доброжелательному психологическому климату, в группе создается обстановка взаимодействия, взаимопомощи. Учебная группа, живущая одной жизнью и одними учебно-деловыми целями, получает большую практику в коллективном обсуждении различных проблем и быстро вырабатывает свое мнение по любому вопросу, в результате чего происходит выработка нестандартного подхода к решаемым задачам.

Несомненно, что каждому студенту необходимо за время обучения в высшем учебном заведении научиться «творчески переосмысливать» полученные знания, находить новые идеи и пути решения в нестандартных жизненных и деловых ситуациях, так как современный менеджмент пронизан творчеством и без него вообще невозможен. Менеджер творит, когда разрешает проблему или ищет новое направление развития бизнеса. Сегодня в бизнесе необходим конструктивный и творческий подход: важна не только нетрадиционность, но и полезность идеи, ее реализация на практике.

По мнению современных исследователей, умение нестандартно мыслить – важный компонент креативности, но справедливо и утверждение, что необходимы и другие компоненты креативности: компетентность и мотивация [5; с. 207]. Выявляя роль креативности в успешной деятельности современных организаций, необходимо отметить, что проекты или решения, являющиеся по своему содержанию результатом креативного процесса и содержащие оригинальный подход, позволяют получить высокий эффект от их реализации. Поэтому особое значение должно уделяться мотивации творческих работников, так как недостаток внимания, уделяемого этой области, может негативно сказаться на уровне инновационного потока. При отсутствии мотивационных механизмов и систем стимулирования творчества трудовая деятельность крайне низка. Для усиления активизации творческого потенциала персонала необходимо предусмотреть комплекс вознаграждений за творческую деятельность. Нельзя также не признать тот факт, что очень многое зависит от личности менеджера, уровня его профессионализма, потому что менеджер определяет, насколько идея перспективна и нужно ли ее реализовывать. Инновационная действительность требует от менеджера готовности оперативно и позитивно реагировать на быстрый темп изменений

внешней среды, а также самому выступать в качестве инициатора и участника творческого процесса.

Разумеется, значительное количество новых идей может нуждаться в проверке, обосновании, и зачастую это связано со значительными расходами, организацией опытного производства. Но в случае подтверждения ценности идеи прибыль от нее способна многократно перекрыть затраты. При этом получаемый инновационный эффект способен серьезно повысить продуктивность компании и ощутимо повысить ее конкурентные преимущества [3; с. 71].

Для того чтобы проследить применение творческого подхода к управлению на практике, мы обратились к шести тюменским предпринимателям, являющимся представителями бизнес-элиты Тюменской области. При ответах на поставленные нами вопросы они сходятся во мнении, что современный менеджмент не будет успешен без творческого подхода к решению поставленных задач. Под творческим подходом представители тюменской бизнес-элиты прежде всего понимают генерацию новых идей. Они утверждают, что в настоящее время, несмотря на инновационные ожидания первых лиц государства, наше общество является неинновационным. А в неинновационных обществах индивидуальное, как и организационное творчество затруднено из-за политических барьеров, слабого законодательства, недостатка предпринимательского духа, негативного отношения к инновациям и неправильного отношения к талантам. Творчество легко блокируется оценкой и критикой людей, поэтому только в разумном сочетании способности принятия решений, умения управлять рисками сегодня возможно превратить творческие находки в инновационные продукты [6; с. 221].

Известно много методов развития творчества и производства новаторских идей. В качестве наиболее распространенных, по мнению тюменских предпринимателей, являются следующие: формирование творческого коллектива (проектной группы) из лиц с высокой гибкостью ума и чувством юмора, уверенных в своих силах, независимых от чужого мнения; создание спокойной обстановки для творчества, без внешнего воздействия; мозговой штурм для генерации и выявления потенциала идей, согласования их формулировки; всесторонняя оценка рисков; определение необходимых и достаточных ресурсов; оценка временных параметров реализации идеи; принятие решения о вхождении в проект по реализации идеи.

Предприниматели подчеркивают, что для применения подобных управленческих решений необходимо обладать определенным жизненным опытом и знаниями из различных отраслей. Из этого следует, что современный менеджер должен постоянно совершенствоваться. Представители тюменской бизнес-элиты сходятся во мнении, что выявление креативности у кандидата определяется путем постановки тактических задач на собеседовании и обсуждения его варианта решения, а развитие творческого потенциала происходит в процессе обмена опытом, корпоративного обучения и тестирования. Они также признают, что

управленческая деятельность носит весьма противоречивый характер, поэтому успешный менеджер должен уметь справляться с противоречиями, а без творческого подхода это практически невозможно!

Некоторые специалисты высказывают мнение, что из-за отсутствия стабильной, предсказуемой среды русские люди имеют очень высокий креативный потенциал. Для того чтобы выжить в современной России менеджерам, как и людям других профессий, приходится принимать нетрадиционные решения каждый день. «Ценность России для человечества не в богатстве ее недр, теряющем значение по мере распространения информационных технологий, а в нестандартном мироощущении, в умении создать конвейер по производству самого дефицитного и самого нужного «человеческого материала», способного к творчеству и систематическому генерированию принципиально новых идей» [2; с. 9], – оптимистично утверждают специалисты по глобализации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Брезанская Н.Б. Креативность в структуре инновационной деятельности личности / Н.Б. Брезанская // Инновации. – 2011. № 1. С. 99-101.

2. Креативный менеджмент – стратегия управления и образования XXI века: Материалы Российской научно-практической конференции / под ред. Э.М. Короткова. Екатеринбург: Уральский гуманитарный институт, 2004. – С. 320.

3. Прихач А.Ю. Активная инновационная деятельность персонала как конкурентное преимущество / А.Ю. Прихач // Управление персоналом. – 2005. № 1/2. С. 69-71.

4. Утлик В.Э. Психологический климат студенческой группы / В.Э. Утлик // Инновации в образовании. – 2010. № 8. – С. 32-42.

5. Черноморченко С.И. Кейс-метод как способ формирования творческой активности студентов в процессе преподавания управленческих дисциплин//Проблемы обеспечения качества современного образовательного процесса: материалы международной научно-практической конференции. Тюмень: изд-во ТюмГУ, 2011.

6. Черноморченко С.И. Творческая активность как специфическая характеристика женского предпринимательства // Традиционное, современное и переходное в российском обществе: сб. науч. статей. – Пенза: Приволжский Дом знаний, 2010. 256 с.

Работа выполнена при финансовой поддержке ФЦП «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009-2013 годы, ГК 14.740.11.1377.

СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ КАК РЫЧАГИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Шишкин С.А., студент ИПЭУ ТюмГУ

Сегодня непосредственно каждый офисный работник не может выполнять свои функции без доступа во всемирную паутину. Сотруднику время от времени необходимо зайти проверить почту, подсмотреть какие-либо законы, получить информацию о той или иной фирме, компании и др.

Поэтому работодатели создают все условия, необходимые для успешного функционирования персонала. Но руководитель никогда не сможет с уверенностью сказать, на все ли 100% сотрудник занят исключительно рабочими функциями. Ведь сегодня зачастую персонал тратит своё рабочее время на «зависание» в «социальных сетях». Казалось бы, данная проблема только порождает так называемые «чёрные дыры», то есть отвлекает сотрудника от своих прямых функций, но стоит попробовать взглянуть на это с другой стороны.

Например, если работодатель не торопится тратить время и средства на рекрутинговые интернет-услуги, а печатные издания не удовлетворяют качеством предоставляемых услуг, то кадровикам приходится искать другие методы подбора персонала.

Согласно исследованию, проведенному недавно университетом Северного Иллинойса совместно с университетами городов Эвансвилла и Оберна, многие работодатели пользуются «социальными сетями» для получения дополнительной информации о кандидате на какую-либо должность. Исследователи данного эксперимента дали психологический портрет 56 кандидатов, спустя шесть месяцев, когда исследуемые успели поработать в компаниях, работодатели дали свою оценку. Как ни странно, но оценки исследователей совпали.

Если проверка профиля кандидата происходит на этапе изучения его резюме, еще до приглашения на собеседование, рекрутер чаще всего не информирует соискателя, что его профиль смотрели. «Человек, который размещает о себе информацию на Facebook, сам делает эти сведения достоянием общественности», — считает Ирина Курганова, директор по развитию бизнеса кадровой корпорации Manpower Group. «В расчет берется все: публикуемые фотографии, тесты, комментарии, принадлежность к группам», — добавляет Елена Сидоренко, операционный директор кадровой компании Staffwell. По ее словам, анализ информации проводят совместно с рекрутерами сотрудники отдела персонала компании-клиента [2].

Для работодателя, конечно, самой идеальной социальной сетью были бы такие интегрированные сети как: «ВКонтакте» с «linkedin» или «Facebook» с «linkedin». Руководитель своего рода мог оценить сотрудника как с формальной, так и не с формальной стороны.

Подбор персонала – это ещё не все возможности социальных сетей, руководителю стоит взять на заметку непосредственно общение сотрудников с руководителями, например, руководитель сможет давать простые

поручения работнику с помощью сообщения в социальных сетях, к тому же стоит учесть тот факт, что сегодня существуют мобильные версии социальных сетей.

Руководство всегда сможет удостовериться на рабочем месте сотрудник или нет, а если быть точнее «online» он или «offline».

Также несомненным плюсом является тот факт, что социальные сети существенно повышают уровень коммуникабельности между сотрудниками, и клиентами. Например, компания «Элком» производит и реализует промышленное оборудование, и для активного продвижения на рынок были созданы две персональные странички: ElcomFriends и ElcomLive в facebook, «ВКонтакте» и twitter. Они предназначены для клиентов и сотрудников. Страничка для клиентов создана с целью знакомства с компанией, продукцией, новым оборудованием и последними новостями. Это находка для маркетолога, и уже во многих рекламных бюджетах заложены средства на продвижение и развитие бренда в социальных сетях. ElcomLive – создана для сотрудников с целью сплочения коллектива из разных городов.

Внутренняя социальная сеть очень необходима для создания активной, мотивированной команды сотрудников [3].

Мария Маргулис, генеральный директор агентства «1000 кадров», приводит следующие доводы в защиту использования социальных сетей: «Главный плюс создания корпоративной социальной сети — появление в компании открытого пространства для обсуждения новостей и различных вопросов. Конечно же, такой шаг может быть оценен сотрудниками как повышение открытости компании, что, в свою очередь, улучшает HR-бренд внутри. Кроме того, это канал коммуникации между руководством и сотрудниками, позволяющий при правильном использовании довольно оперативно и с интересными деталями информировать всех о новостях компании и получать обратную связь».

Компания IBM пошла ещё дальше, решив миновать существующие социальные сети, и создать собственную. Так в 2007 году IBM запустили сеть под названием – Beehive. Через год к ней присоединилось более 30 000 сотрудников. Сеть позволяла пользователям публиковать разнообразную информацию о себе, в том числе личного характера, чтобы другие пользователи могли составить для себя портрет коллеги и понять, что он представляет собой как человек и специалист.

Видя популярность сетей Facebook и MySpace, а также живые, веселые профили пользователей этих сетей, компания решила последовать их примеру. «Мы заметили, что в нашей внутренней корпоративной сети такого рода личная информация о людях отсутствовала. Да, в нашей корпоративной директории были данные о каждом сотруднике, но чаще всего они ничего о человеке не говорили. Поддержание профиля сотрудника и его обновление за счет актуальной, полезной и динамичной информации – это серьезная и непростая задача для отдела HR», – рассказывает Бретт Минчингтон, ведущий мировой эксперт в области HR-брендинга [1].

Главным минусом социальной сети для руководителя является довольно большая работа по организации социальной сети. Для того чтобы она была не формальностью, а действительно инструментом для взаимодействия, необходимо тратить довольно много сил и времени на ее поддержание, получение обратной связи и т.д. Кроме того, не нужно забывать, что виртуальное взаимодействие, как бы развито оно ни было, не заменит реального человеческого общения, это лишь его удобное дополнение. Поэтому важно отслеживать, чтобы коммуникации внутри компании все-таки в первую очередь осуществлялись путем непосредственного общения [3].

Зачастую, указываемая информация о пользователях в социальных сетях достоверна. Не каждый пользователь выкладывает информацию о себе или вовсе не зарегистрирован в них, также существует тип людей, которые четко разграничивают работу и дом, которые просто хотят уйти от работы и пообщаться с друзьями без каких-либо намёков на работу.

Ещё один минус, о котором говорилось чуть ранее, это то, что сотрудники станут тратить время впустую и обсуждать не относящиеся к работе вопросы.

Исходя из выше сказанного, прежде чем внедрять социальные сети в работу, необходимо быть уверенным в системе информационной безопасности в организации, а также взвесить все плюсы и минусы.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бретт Минчингтон, HR-бренд. Как стать лидером. Строим компанию мечты// Юнайтед Пресс. 2011 г.
2. Подцероб М. Что могут узнать работодатели о служащем из Facebook // Ведомости. Карьера. – 27.02.2012.
3. Внутренняя социальная сеть как инструмент HR-брендинга: плюсы и минусы. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://planetahr.ru/publication/4443>.

ОСОБЕННОСТИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ МОТИВАЦИИ, КОММУНИКАЦИИ И РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

**Кежева А.А., студентка 1 курса
направления «Менеджмент» ИПЭУ ТюмГУ
Научный руководитель**

**Ужахова Л.М., к. э. н., доцент кафедры менеджмента,
маркетинга и логистики ИПЭУ ТюмГУ**

В настоящее время общество встало на путь трудной противоречивой и в то же время необратимой перестройки, важнейшей частью которой является осмысление науки и искусства менеджмента. Прежде всего,

менеджмент – это умение добиваться поставленных целей, используя труд, интеллект, мотивы поведения людей. Ведь менеджмент – это работа по достижению целей с помощью других, серия непрерывных взаимосвязанных действий.

Многие теоретики и практики менеджмента согласны с утверждением, что коммуникации — главное препятствие на пути достижения целей организации. Основная причина низкой эффективности коммуникаций в организациях заключается в упущение такого факта, как то, что коммуникация — это обмен. В ходе обмена обе стороны играют активную роль: недостаточно лишь передать информацию — необходимо, чтобы другая сторона восприняла ее.

Главная цель коммуникационного процесса – обеспечение понимания передаваемой информации.

В процессе обмена информацией можно выделить четыре базовых элемента:

1. Отправитель – лицо, генерирующее идеи или собирающее информацию и передающее ее.

2. Сообщение – собственно информация, закодированная с помощью символов. Смыслом и значением сообщения являются принадлежащие отправителю идеи, факты, ценности, отношения и чувства. Сообщение посылают с использованием передатчика в передающий канал, доводя его до получателя. В качестве передатчика возможно использование как самого человека, так и технических средств.

3. Канал – средство передачи информации. Каналом передачи может быть сама среда, а также технические устройства и приспособления. Выбор канала должен быть совместим с типом символов, используемых при кодировании.

4. Получатель – лицо, которому предназначена информация и которое интерпретирует ее.

Различают межличностные и организационные коммуникации. Если проблемы межличностных коммуникаций заключаются в индивидуальных особенностях людей и контексте передачи сообщения, то основным фокусом организационных коммуникаций является создание эффективной системы передачи сообщений.

Пути повышения эффективности организационных коммуникаций:

- создание системы обратной связи;
- регулирование информационных потоков;
- управленческие действия, способствующие облегчению обмена информацией по вертикали и горизонтали;
- раскрытие системы сбора предложений;
- применение достижений современных информационных технологий.

Мотивация

Существует ряд стилей мотивации. Их легко определить, присмотревшись к повседневной привычке подъема с постели. Когда утром звонит будильник, что происходит внутри вас? Хотя, правильной будет

спросить: «Что вы делаете внутри себя?» Возможно, ваш внутренний голос говорит вам: «Нужно вставать, в противном случае – опоздаешь, и у тебя будут большие проблемы». Ваш мозг начинает рисовать картины, как вы опаздываете на работу, и образы проблем, которые могут из-за этого возникнуть. И когда эти картины, увиденные глазами вашего воображения, станут достаточно большими, вы говорите себе: «Хорошо, хорошо, встаю». Теперь вы достаточно мотивированы, чтобы встать. Люди, которые мобилизуют себя на определенные действия, создавая сценарий того, чего хотели бы избежать, действуют приблизительно так, как было описано выше.

Теперь опишем иной тип мотивации. Вы открываете глаза и начинаете думать, чем бы вы могли сегодня заняться. Живые картины привлекательных возможностей, которые появляются в вашей голове, вытягивают вас с кровати как огромный магнит. Единственный вопрос, который возникает у вас в голове: «Что сделать в первую очередь?» Вопрос о том, надо ли вставать вообще, не приходит в голову! Наверняка каждый из вас может вспомнить не одно утро, когда проснувшись вы думали о прекрасных вещах, которые надо было сделать в тот день. Вы думали, как займетесь приятным для вас делом, с большой радостью, предчувствием успеха и уверенностью в себе. Вы видели себя выполняющим эти действия и продвигающимся к награде за их выполнение. Вы осознавали, что этот день соединяет вас со следующим, подводя вас к тому, к чему вы действительно стремитесь.

Психологии давно известны эти два описанных типа мотивации. Один из них называется – избегание неудач, а другой – мотив достижения успехов. Эти типы мотивации действуют различным образом, в разных направлениях и с разными результатами. Все люди до определенной степени используют оба, но при этом каждый из нас имеет тенденцию отдавать предпочтение какому-то одному из этих направлений. Например, кто-то, кто не может встать со своей постели, пока реально не представит своего начальника, грозящего уволить его, будет, вероятнее всего, руководствоваться мотивацией избегания неудач во многих других ситуациях. Выбирая друзей, он скорее сосредоточит внимание на тех людях, которые не будут «напрягать» его. Он не примет решение о смене места работы, пока не поймет, что ему больше не вынести той, на которой он сейчас работает.

При преобладании мотивации достижения успехов человек, проснувшийся рано утром, не может дожидаться, когда он сможет вскочить с постели и начать реализовывать свои мечты. Чаще всего в этом случае личность будет применять такой тип мотивации и в других случаях. Например, когда решает, какой момент будет лучшим для того, чтобы сделать перерыв в работе, — чтобы побеседовать с коллегой или наградить себя чашечкой чая за окончание достижения какой-либо цели. Он, скорее всего, изменит место работы на возможно лучшее, если подвернется такой случай.

На первый взгляд, при сравнении двух типов мотиваций, может казаться, что стратегия достижения успехов более привлекательная. Как показывает практика, оба типа мотивации имеют свои положительные и

отрицательные стороны. Например, некоторые люди настолько серьезно настроены на достижение цели, что даже не задумываются о проблемах, которые могут встать на их пути. Подобное мышление характерно для некоторых молодых начинающих предпринимателей. Другая крайность – люди, чья мотивация избегания неудач настолько сильна, что они слишком испуганы, чтобы предпринять что-либо.

Поскольку обе стратегии важны, мы можем использовать их для мотивации других людей. Эти знания особенно пригодятся директорам и руководителям. Наблюдая за поведением людей, легко определить, что кого-то в большей степени мобилизуют поощрения и похвалы. Эти люди, если знают, что будут награждены, будут работать усерднее. В отношении таких людей преуспевающий директор будет применять стимулы достижения цели: определять цели и давать премии. Для тех же, кто предпочитает стратегию избегания неудач, те же самые премии не будут иметь такого значения. Как руководитель, вы можете удивиться такой ситуации: «Я предлагаю им любые награды, а они до сих пор пальцем не пошевелили». Если вы выразите свое недовольство спокойным, рассудительным тоном, предупреждая о возможном увольнении, они начнут работать гораздо эффективнее.

В заключение хотелось бы напомнить еще об одной сфере применения знаний о двух типах мотивации. Описывая, например, новые цели для организации, вы, вероятнее всего, сразу же получите одобрение тех, у кого преобладает мотивация достижения успехов. Вскоре к разговору подключатся и члены коллектива с мотивацией избегания неудач, говоря, что из этого ничего не получится, приводя различные доводы «почему». Очень важно, чтобы они были выслушаны. И то, что они говорят, сможет показать вам подводные камни этой ситуации.

Развитие организации

Процесс развития в общем случае заключается в том, что организация или человек вырастают из определенных проблем, а в ходе их решения «высвобождается энергия», позволяющая им решать проблемы следующего уровня. Развитие организации в первую очередь означает ее способность справляться с более сложными и масштабными проблемами.

При этом функция руководства состоит в управлении организацией так, чтобы сделать ее способной перейти к следующей стадии жизненного цикла, которая предъявит уже новые требования.

В общем случае задача менеджмента заключается не в устранении всех имеющихся в организации проблем, а в том, чтобы сконцентрироваться на проблемах, значимых для текущей стадии жизненного цикла, справиться с ними и перейти на следующую стадию.

Стадии жизненного цикла организаций аналогичны стадиям жизни живых организмов, в которых мы выделяем периоды: молодости, расцвета и старости.

Природа роста и старения организаций, как и других живых организмов, проявляется в соотношении двух факторов – гибкости и управляемости.

По мере их старения соотношение изменяется – управляемость растет, а гибкость уменьшается. При этом важно подчеркнуть, что время существования организации и ее размер не являются неизменными атрибутами ее возраста.

Молодость организации означает, что она может достаточно легко меняться, приспосабливаясь к изменениям внешних условий, хотя действия ее руководства часто носят непредсказуемый характер в силу низкой степени управляемости организации в целом.

Старость – это управляемое и контролируемое состояние, но организация недостаточно гибка и не успевает своевременно реагировать на внешние изменения и адаптироваться к ним.

Расцвет – это такое состояние организации, когда организация и гибка, и управляема одновременно, обладая, таким образом, преимуществами и юности, и зрелости. Такая организация может изменить направление своего развития и обеспечить изменения необходимыми ресурсами, управляя, таким образом, тем, что она стремится совершить.

В отличие от других живых организмов, процесс старения не является абсолютно неизбежным для организаций. Организация может оставаться на стадии расцвета достаточно продолжительное время, если она может непрерывно себя омолаживать, поддерживая приемлемый баланс между собственной гибелью и управляемостью.

На разных стадиях организационного жизненного цикла баланс «гибкость-управляемость» может меняться, что в свою очередь ведет к изменению характера проблем, с которыми сталкивается организация.

Существенное нарушение этого баланса на любой стадии жизненного цикла приводит к остановке естественного развития организации и требует профессионального вмешательства внешних консультантов или революционных изменений внутри фирмы. Исходя из всего выше сказанного, следует сделать вывод, что функции управления имеют две общих характеристики: все они требуют принятия решений, и для всех необходима коммуникация, обмен информацией, чтобы получить информацию для принятия правильного решения и сделать это решение понятным для других членов организации. Из-за этого, а также вследствие того, что эти две характеристики связывают все управленческие функции, обеспечивая их взаимозависимость, коммуникации и принятие решений часто называют связующими процессами.

Исходя из вышесказанного следует вывод, что функции управления имеют две общих характеристики: все они требуют принятия решений, и для всех необходима коммуникация, обмен информацией, чтобы получить информацию для принятия правильного решения и сделать его понятным всем членам организации. Вследствие того, что эти две характеристики связывают все управленческие функции, обеспечивая их взаимозависимость, коммуникации и принятие решений часто называют связующими процессами.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Б.З. Мильнер. Теория организации. М.: ИНФРА-М, 1999.
2. Акимов Т.А. Теория организации. М.: Юнити, 2003.
3. Алиев В.Г., Варфоломеев В.П., Варфоломеева Э.А. Теория организации: Учебник для вузов / Под ред. В.Г. Алиева. М.: Экономика, 2003.

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРОВ: ПРОЕКТ СОЗДАНИЯ ПРАКТИЧЕСКОЙ ШКОЛЫ УПРАВЛЕНИЯ В г. ТЮМЕНИ

**Юрьева Н.И., студентка 1 курса
направления «Менеджмент»**

Экономический рост России, выход ее на новый уровень развития, сотрудничество с промышленно развитыми и развивающимися странами, привели к тому, что на рынке труда за последнее десятилетие стали востребованы такие специалисты, как менеджеры, занимающиеся активной управленческой деятельностью в каждой организации. Высокая потребность в профессиональных кадрах привела к увеличению количества желающих обучаться по данному направлению, в том числе и в Тюмени [1].

Большинство ученых в области менеджмента уделяют большое внимание качеству профессиональной подготовки. К одной из основных проблем они относят то, что будущему специалисту в процессе обучения недостает практических знаний, особенно на первых курсах. В таком случае остается только догадываться, где получить необходимые практические навыки, как развить собственные способности, какие ставить перед собой цели, в какой сфере управления работать, потому как выбор деятельности в данной области действительно обширен. И тогда возникает потребность в определенности, помощи, опытном совете и одновременно с этим непреодолимое желание двигаться вперед. А что делать тем, кто не знает, с чего начать, как действовать и к кому обратиться?

Проблема состоит в том, что у каждого человека потребности и взгляды на окружающий мир не совпадают с мировоззрениями других людей. Поэтому он не в состоянии полностью примерять на себя чужой опыт, независимо от того, удачный он или неудачный. Ему необходимо каким-то образом во всем разобраться... А как это сделать? С этим как раз и поможет определиться школа практического управления, в которой студент первого или второго курса за срок в 3 месяца сможет открыть для себя предрасположенность к той или иной сфере управления (будь то международный, финансовый, спортивный бизнес, деловое администрирование, маркетинг, реклама, логистика и т.д.). Все это произойдет при помощи составленных разнообразных программ, разработанных специально для студентов.

Практическая школа управления – это нечто новое на рынке частных образовательных услуг. Идея ее создания не имеет ничего общего с функциями общеобразовательных школ, колледжей, вузов. Она не представляет знаний и не формирует умений, а просто направлена на то, чтобы выявить качества человека, его ценности и устремления.

Практическая школа имеет некоторые сходства с частными бизнес-школами, например, в способе организации, структуре, практических методах [2], но школа управления ставит перед собой совершенно иные цели и прохождение курсов в ней гораздо менее затратно и приемлемо для людей с разным материальным положением. В этом ее главное преимущество.

Для создания данной организации требуется инициативный предприниматель, либо компания, способная разработать бизнес-идею и привлечь инвесторов для того, чтобы эту идею реализовать [3]. После того, как будут рассчитаны затраты на строительство, оборудование и привлечение сотрудников, а также удачно найдены инвесторы (которыми на первоначальном этапе могут быть компании, относящиеся к той же профессиональной ассоциации компании-инициатора), должен быть разработан проект строительства с учетом индивидуального типа строения и впоследствии продуман план осуществления деятельности для достижения результата, построение организационной системы, необходимость учета достижения наибольшей эффективности, предвидение рисков, определение стратегии, путей развития, привлечение необходимых работников и т.д. [4].

Разберемся в этом более подробно.

Для практической школы управления немаловажным фактором успешного функционирования является внутреннее строение [5]. Например, для нее было бы важным иметь собственную мини-библиотеку с актуальной специально подобранной литературой, конференц-зал для проведения мероприятий, обсуждений, дистанционного общения, компьютерные классы. При этом наличие аудиторий в стандартном виде необязательно, а, наоборот, желательно отнестись к этому творчески и создать кабинеты, частично воспроизводящие какую-либо рабочую среду.

Осуществление деятельности в практической школе управления происходило бы следующим образом: во-первых, в школу были бы приглашены научные сотрудники с экономическими специальностями, психологи, инженеры, специализирующиеся на управлении, социологи, которые бы разрабатывали программы, предполагающие наличие проблемной ситуации, требующие необходимого решения. Во-вторых, со студентами проводились бы психологические тренинги, полноценно выявляющие личные качества и характеристики личности, присущие человеку. Затем по этим характеристикам возможно было бы приблизительно определить, к какой работе у человека есть склонности.

Кроме того, в школу управления привлекались бы специалисты из практических отраслей: менеджеры – управляющие гостиничным, ресторанным, туристическим бизнесом, менеджеры по проектам, маркетологи, статистики, администраторы и т.д., имеющие опыт работы, в

обязанность которых входило бы вовлечение студентов в рабочую среду, объяснение им плюсов и минусов той или иной должности.

Плюс ко всему, для студентов устраивались бы мероприятия, связанные с организацией встреч с тюменскими бизнесменами, а в перспективе и с бизнесменами из других городов (стран), достигших хороших результатов в своем деле и готовых поделиться этим опытом с молодежью, рассказать об особенностях той сферы, в которой они работают, показать преимущества и недостатки и, конечно же, не оставить без внимания вероятность возникновения трудностей, с которыми могут столкнуться начинающие управляющие, привести примеры преодоления сложных ситуаций. Польза от встреч состояла бы в том, что студент получил бы изначальный житейский опыт, который послужит основой в будущем. Еще один положительный момент от данных встреч с бизнесменами – это вероятность поступления к ним на практику, в том случае, если в процессе дискуссии молодые люди покажут хороший уровень эрудиции и проявят интерес к компании. Прием на практику активных, подающих надежду студентов является выгодным для предпринимателей, что оправдывает цель их посещения.

Привлечь бизнесменов в школу управления можно иначе. Например, параллельно с разработкой курса создавать по заказу проекты, над которыми научные сотрудники будут работать совместно. Объединенными усилиями они определяют стратегию организации, пути выхода из кризиса какой-либо компании, опишут способы повышения производительности труда. Это придаст практической школе управления дополнительный источник материального существования в начале ее становления [6].

Имея некоторое представление о целях и задачах функционирования практической школы, зная то, как она устроена, и то, как будет протекать и осуществляться деятельность, стоит обратить особое внимание на структуру организации, схема которой представлена на стр. 165.

Предположим, что главную роль в структуре организации занимают акционеры, к которым относятся 3-4 тюменских компании из одной профессиональной ассоциации, вложивших свои денежные средства в создание практической школы управления. Они обладают определенным количеством процентов и в зависимости от этого в большей или меньшей степени влияют на управление.

Основные функции управления возложены на генерального директора и финансового директора, что неудивительно, так как на этапе зарождения большая доля ответственности принадлежит именно директору по финансам. Он определяет финансовую политику организации и осуществляет меры по достижению финансовой устойчивости.

Генеральный директор в данном случае отслеживает нематериальные процессы, происходящие в практической школе, осуществляет общий контроль над подчиненными.

Генеральный директор оказывает непосредственное влияние на управляющего. Управляющий координирует деятельность менеджеров.

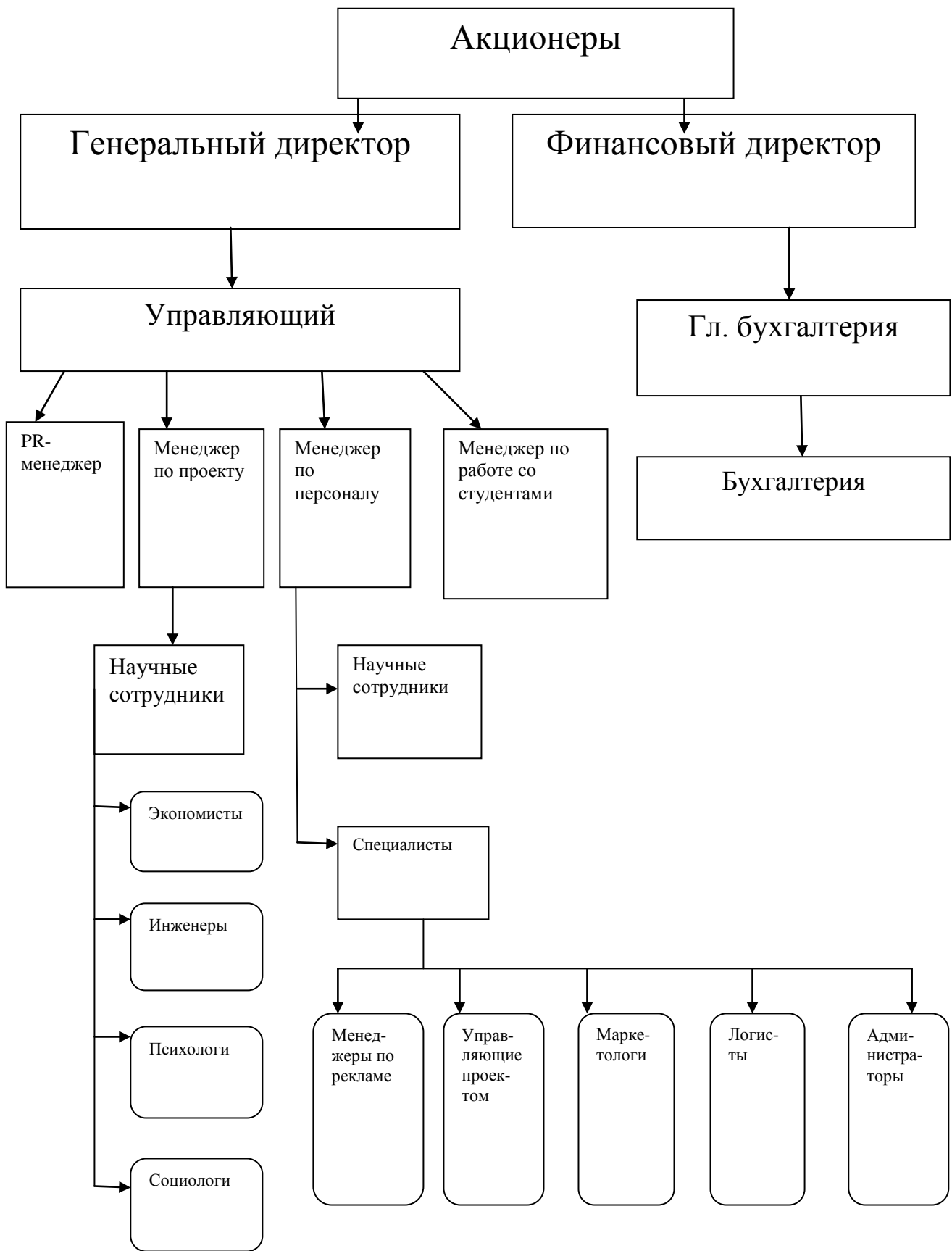


Схема 1. Структура организации

PR-менеджер занимается созданием имиджа практической школы управления, формулирует ее положительные особенности и передает выгодную для фирмы информацию СМИ.

В обязанности менеджера по управлению проектом входит создание цели проекта, направленной на получение конечного результата, вовлечение в данный проект нужных сотрудников, разбирающихся в исследуемой проблеме, контроль над процессом осуществления цели.

Задача менеджера по управлению персоналом состоит в том, чтобы поставить правильные задачи перед научными сотрудниками и специалистами и следить за точным их исполнением, а также учитывать их пожелания по поводу осуществляемой деятельности.

Менеджер по работе со студентами занимается оформлением документов и распределением студентов по творческим группам, контролирует прохождение всех предоставляемых школой управления программ и тренингов, следит за занесением полученных результатов в специально сформированные для каждого студента профессиональные карточки.

Специалисты по приведенной схеме в рамках школы управления создают своеобразные кружки, где проводят практические познавательные занятия для студентов в условиях рабочей среды.

Структура организации наглядно показывает, что деловые отношения в школе управления расположены в порядке подчинения работников друг другу, что свидетельствует о строгом распределении обязанностей между сотрудниками, причем на нижнем уровне схемы находятся ключевые элементы структуры (научные сотрудники и специалисты), от которых и зависит процесс достижения цели. Таким образом, схема 1 «Структура организации» представляет собой децентрализованный тип управления.

Проведенное исследование показывает, что план создания практической школы управления в Тюмени в современных условиях вполне реалистичен и к тому же отвечает запросам времени. Препятствием может быть то, что немногие инвесторы согласятся вкладывать деньги в данный проект (поэтому и приводятся в качестве примера компании, относящиеся к одной профессиональной ассоциации). Почему данный проект может достичь успехов? Потому что в ходе исследования первоначально была заложена идея некоторого бизнес-плана, который с теоретической точки зрения подействовал, так как логически был обоснован и доказан в процессе работы. Если следовать данному плану, то для того, чтобы создать практическую школу управления, необходимо:

- 1) привлечь инвесторов на создание школы;
- 2) спроектировать школу управления;
- 3) в связи с тем, что практическая школа не преследует цели образования, а формирует специальный курс для студентов, следует построить ее по индивидуальному образцу, который будет способствовать достижению цели (кабинеты с искусственно созданной рабочей средой);
- 4) определить деятельность организации и просмотреть ход развития;

- 5) привлечь научных сотрудников и специалистов;
- 6) продумать варианты эффективности деятельности школы управления (реальный результат), определение студентов с тем, в какой отрасли менеджмента они хотели бы точно работать;
и наконец
- 7) построить схему структуры управления, для которой характерно строгое подчинение и, следовательно, четкое распределение обязанностей, что должно способствовать развитию организации.

По семи пунктам исследования вытекает следующий вывод: план создания практической школы управления в Тюмени возможен, так как у данной организации есть направление деятельности, социальная цель и область развития.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Мильнер Б.З. Теория организации. М.: Инфра. М, 1999.
2. Коротков Э.М. Концепция российского менеджмента. М.: ДеКА, 2004.
3. ТюмГУ. Каталог направлений <http://go.utmn.ru>
4. Сколково <http://www.skolkovo.ru/public/ru>
5. Правила поиска инвестора <http://www.myvdele.ru>
6. Проектирование организаций <http://quality.eur.ru>
7. Общие принципы организации проектирования <http://www.construction-technology.ru>
8. Частное образование <http://bmag72.ru>

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА В РОССИЙСКИХ КОМПАНИЯХ

**Пономарева Е. В., студентка 3 курса
направления «Менеджмент» ИПЭУ ТюмГУ
Научный руководитель
Ужахова Л. М., к. э. н., доцент кафедры
менеджмента, маркетинга и логистики**

Актуальность изучения вопросов, связанных с оценкой деятельности персонала на предприятиях различных отраслей, обусловлена интересом к решению проблемы повышения эффективности управления персоналом, которое все больше становится определяющим фактором конкурентоспособности любого предприятия. В этой связи важно не только представлять и контролировать работу с кадрами, но и искать новые пути для её улучшения. Для достижения последней цели и предназначена система оценки персонала, призванная определить, насколько конкретный сотрудник или персонал организации в целом успешен и насколько эффективно выполняет свои обязанности.

На сегодня проблема оценки работы персонала пока не имеет конкретного общепризнанного решения. Существует множество стандартных и нестандартных методик, которые помогают оценить отдельные параметры деятельности персонала организации. Но максимально полный и достоверный объем информации может предоставить только комплексная система оценки персонала.

Под оценкой персонала понимается система периодической проверки труда работника за отчетный период в соответствии с целями и нормативами деятельности для данной должности, оценка соответствия квалификационных навыков требованиям должностной инструкции, анализ отношения сотрудника к своим обязанностям, правилам трудового распорядка [6; 493]. Следовательно, оценка персонала является удобным инструментом управления для современного руководителя, по итогам которого руководство компании может:

- узнать о текущих результатах деятельности сотрудников и отдельных подразделений;
- определить уровень компетентности и профессионализма персонала;
- выявить проблемно протекающие процессы, определить зоны, требующие улучшения;
- усовершенствовать механизмы внутрикорпоративной коммуникации и информирования;
- выявить уровень лояльности сотрудников (а значит, узнать степень их надежности);
- узнать мнения сотрудников о тех или иных процессах, получить от них предложения;
- точно определить, какими ресурсами располагает организация и каков прогноз их изменения [2].

В результате, оценка персонала является важной частью кадровой политики любой компании. Это подтверждает тот факт, что организация не может использовать имеющиеся в ее распоряжении человеческие ресурсы максимально эффективно, не имея в своем распоряжении регулярной системы оценки эффективности труда работников.

Современные российские компании часто сталкиваются с некоторыми проблемами оценки деятельности персонала. Во-первых, происходит расширение применяемых методов оценки персонала в ущерб качеству и глубине использования уже внедренных процедур в организации. Сегодня очень многие службы управления персоналом создают новые разработки в области оценки и стремятся их как можно быстрее внедрить, без анализа необходимости данного шага для конкретной компании. В итоге, в стадии внедрения находится много процедур, но ни одна из них не отработана до такой степени, чтобы действительно приносить эффект. К сожалению, при этом забывают, что лучше иметь в компании одну единственную процедуру оценки, но такую, которая была бы детально проработана, понимаема всеми участниками процесса и имела определенные последствия для оцениваемых.

Если же процедура не отработана, упускаются некоторые важные элементы процедуры, оцениваемые не понимают как их оценивают, оценщики не понимают, что именно оценивать и как делать выводы, а вся оценка в итоге не имеет никаких последствий, а проводится исключительно ради галочки, то и эффект от такой оценки в лучшем случае нулевой. Но чаще – отрицательный, который вызывает недовольство от зря потраченного времени и досаду от непродуманных действий как руководителей, так и специалистов по управлению персоналом.

Во-вторых, сегодня все большее количество компаний используют автоматизированные системы учета кадров, однако даже при наличии технической возможности интегрировать систему оценки в общую систему это происходит крайне редко. Либо оценка проводится вообще в бумажном варианте, либо используются локальные оценочные программы, не интегрированные в единую автоматизированную кадровую систему.

В-третьих, в российских компаниях распространена ситуация, когда при разработке систем оценки используются различные подходы, которые либо совсем невозможно совместить, либо этим вопросом никто не озадачивается. В итоге, например, оценку специалистов разных профессий на соответствие корпоративным стандартам проводят с использованием как различных критериев оценки, так и различных шкал оценки. Иногда в российских компаниях встречаются такие ситуации, когда методология оценки, например, корпоративных и профессиональных компетенций такова, что даже само понятие «компетенции» различно для разных процедур оценки в рамках одной компании и оценки одних и тех же специалистов.

В-четвертых, отсутствие четкого формулирования критериев оценки и их адекватности. Либо критериев слишком много, либо они слабо измеримы, либо требуют привлечения большого числа экспертов, что делает оценку очень трудозатратной [5]. Добиться того, чтобы критериев было мало, чтобы они просто измерялись и были понятны как оценщикам, так и оцениваемым – задача по оптимизации системы оценки практически для любой компании.

В-пятых, при предоставлении полномочий по оценке персонала в подразделения при отсутствии централизованного контроля за соблюдением корпоративных стандартов проведения оценки, а иногда при их полном отсутствии, часто происходят, что называется, «перегибы на местах» [4]. В итоге качество процедуры зависит от профессионализма и инициативы исполнителей на местах. И что еще более критично: нет возможности сопоставить результаты оценки разных подразделений, а значит и проводить сравнение работников в рамках компании в целом и использовать результаты оценки для сравнения кандидатов при необходимости ротации.

Некоторые руководители целенаправленно испытывают сотрудников на «степень лояльности» к компании. Однако этим они могут добиться обратного эффекта. По материалам аудиторско-консалтинговой группы «Градиент Альфа» примером такой ситуации является негативный опыт одной издательской компании. Ее руководитель в период напряженной работы (ввод нового оборудования, выпуск нового издания) решил убедиться

в благонадежности сотрудников. В качестве одного из способов проверки он выбрал задержку заработной платы. Одновременно был пущен слух, что у компании трудности и оплата труда в ближайшее время будет осуществляться нерегулярно. Руководитель хотел произвести отбор сильных и лояльных работников, но в итоге компанию покинули многие ценные сотрудники, представляющие ее ядро. Поводом была не задержка зарплаты, а тот факт, что руководство не сочло нужным объяснить причины сложившейся ситуации и обозначить свою позицию по отношению к персоналу компании [3].

Нередко результаты оценки в российских компаниях принимаются генеральным директором к сведению, но реально не используются. Руководитель ставит задачу провести оценку персонала. Цель – выяснить, что происходит в компании (подразделении), и оценить сильные и слабые стороны сотрудников. Однако, получив результаты, он принимает решения, основанные на личном отношении к ситуации и людям, а не на итогах оценки.

В российских компаниях встречаются и такие случаи, когда руководство реагирует на острые проблемы, а решение назревающих – откладывается. Так произошло в одной из компаний, импортирующих компьютерные комплектующие. В результате оценки персонала одного из подразделений этой фирмы были выявлены две проблемы. «Во-первых, был выявлен конфликт между руководителями подразделения, в который были вовлечены и сотрудники. Во-вторых, выяснилось, что эффективность деятельности одного из работников находится на неудовлетворительном уровне», – утверждает руководитель направления оценки персонала, ведущий консультант по подбору персонала консалтинговой компании Be Able в Москве Ирина Мамонова [1]. Первая проблема была решена, а второй проблеме руководство так и не уделило внимания, поскольку не придавало ей большого значения. Сотрудник продолжил работать на прежних условиях (обязанности, зарплата).

Для повышения эффективности оценки деятельности персонала в российских компаниях специалисты в данной области дают несколько рекомендаций. Во-первых, приступая к оптимизации системы оценки, существующей в организации, необходимо помнить, что лучше довести до совершенства одну-две процедуры оценки и получить максимально возможный эффект, чем внедрять все возможные способы оценки, придуманные в последнее время, и в итоге не получить никакого положительного результата, дискредитировав при этом идею и надолго отбив у руководства компании желание заниматься оценкой персонала.

Во-вторых, в российских компаниях необходимо применять системный подход к оценке в тесной взаимосвязи со всеми аспектами кадровой работы, целенаправленно и в полном объеме использовать информацию, которую предоставляют оценочные процедуры. Необходимо создать единую схему подготовки к оценке персонала и схему принятия решений после ее проведения с точки зрения ключевых кадровых ситуаций. Большинство

экспертов по оценке персонала отмечают, что важнейшим элементом успешно функционирующих оценочных систем является использование результатов оценки согласно поставленным целям.

Также специалисты уделяют большое внимание тому, что огромную роль в обеспечении эффективности оценки играет вовлечение в оценку непосредственных руководителей оцениваемых, при этом необходимо, чтобы и руководители, и оцениваемые почувствовали ценность, полезность и нужность оценки деятельности персонала в организации [4].

Таким образом, оценка персонала, несомненно, является достаточно сложным процессом как в организационном, так и в методическом плане. В настоящее время единой системы для решения всех возникающих проблем в ходе подготовки и проведения оценки не существует ни в России, ни за рубежом. Однако опыт успешно развивающихся российских компаний показал, что можно достичь наиболее эффективного управления персоналом в организации только в том случае, если серьезно подходить к проблеме оценки на всех этапах (от приема на работу до момента плановой аттестации).

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Майорова Е. Оценить сотрудника сейчас или никогда // Управление персоналом. – 2008. – № 10. – с. 65-71.

2. Полухина Э., Тарасова Е. Оценка персонала. Заставьте собаку носить огонь и понаблюдайте за ней // Управление персоналом. – 2011. – № 10. – с. 32-40.

3. Сардарян А.Р., Мизинцева М.Ф. Проблемы использования современных методик оценки персонала // Вестник Российского университета дружбы народов. – 2009. – № 2. – с. 85-93.

4. Сардарян А.Р. Проблемы и тенденции внедрения оценки персонала в современных российских компаниях // Вестник Российского университета дружбы народов. – 2007. – № 3-4. – с. 58-65.

5. Скриптунова Е.А. Опыт оценки персонала // Секретарь-референт. – 2011. – № 6(102). – с. 76-80.

6. Управление персоналом организации: учеб. пособие / Под ред. А.Я. Кибанова. – Москва: ИНФРА-М, 2010. – 695 с.

Работа выполнена при финансовой поддержке ФЦП «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009-2013 годы, ГК 14.740.11.1377.

ВОЛОНТЁРСКОЕ ДВИЖЕНИЕ КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Сабирова Д. А., студентка ИПЭУ ТюмГУ,

3 курс, группа 26918

Научный руководитель

Носова Н. П., д. и. н., профессор

В последние годы в нашей стране растет гражданская активность по многим направлениям, очевидно, что потенциал гражданской самоорганизации велик. Создать гражданское общество вообще невозможно, оно должно созреть само, и это долгий процесс, подверженный многочисленным внешним воздействиям. **Гражданское общество** – это люди, добровольно объединенные в различные группы и самоуправляющиеся институты, огражденные законом от прямого вмешательства государства. Правовое государство призвано отрегулировать эти гражданские отношения. Если гражданское общество обеспечивает права человека (права на жизнь, свободу, стремление к счастью), то государство — права гражданина (политические права, т. е. права на участие в управлении обществом). В том и другом случае речь идет о праве личности на самореализацию. Существуют основные принципы цивилизованных отношений в обществе:

- интересы личности стоят выше интересов общества и государства; свобода — наивысшая ценность; основа свободы индивида, гарантия его политической самостоятельности — частная собственность;
- свобода означает невмешательство кого бы то ни было в частную жизнь личности;
- индивиды заключают между собой общественный договор, т. е. создают гражданское общество; оно образует защитные структуры между индивидом и государством.

Добровольчество (волонтерство) – фундамент гражданского общества, важнейший элемент общества. Оно приносит в жизнь потребность в мире, свободе, безопасности и справедливости. Сохраняет и укрепляет общечеловеческие ценности, реализует права и обязанности граждан, объединяет различных людей для того, чтобы жить в здоровом, надежном обществе, работать вместе над созданием инновационных решений общих проблем [5].

Волонтерство рассматривается как форма гражданского участия в общественно полезных делах, способ коллективного взаимодействия и эффективный механизм решения актуальных социально-педагогических проблем. Таким образом, добровольчество стало важной составляющей демократического общества [6]. Гражданское общество является первичным по отношению к государству, взаимоотношения между гражданским обществом и государством проявляются как отношения между индивидуальной свободой и публичной властью.

Слово волонтер произошло от французского *volontaire* и в дословном переводе означает доброволец, желающий. В 18-19 веках волонтерами назывались люди, добровольно поступившие на военную службу. Согласно статье 5 Федерального Закона Российской Федерации «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях», «добровольцы (волонтеры) – граждане, осуществляющие благотворительную деятельность в форме безвозмездного труда в интересах благополучателя, в том числе в интересах благотворительной организации. Благотворительная организация может оплачивать расходы добровольцев, связанные с их деятельностью в этой организации [1]. Понятие, содержание и форма волонтерского труда в современной России начинает формироваться одновременно с зарождением третьего сектора экономики (90-е годы), который составляют некоммерческие, общественные и благотворительные организации. Понятие «волонтер» сильно изменилось за последние 20 лет. В 80-е годы волонтеры ехали на целину или БАМ, получали за свою работу зарплату, и неплохую, которой государство компенсировало тяжелые условия жизни. Добровольность работы на субботниках, уборках урожая или шефской работы была зачастую тесно связана с обязательностью и общественным принуждением. Никакого закона о добровольческом труде в советской России не было.

Можно выделить основные характеристики волонтерской деятельности:

- **Вознаграждение.** Волонтер не должен заниматься волонтерской деятельностью главным образом с целью получения финансовой прибыли, и любое финансовое возмещение должно быть меньше стоимости выполненной работы.

- **Добрая воля.** Хотя мотивация участия в волонтерской деятельности, возможно, всегда будет состоять из нескольких причин, включая давление со стороны коллег (или родителей) и долг перед обществом, все же эта деятельность должна осуществляться добровольно.

Волонтерство строится на семи базовых принципах: добровольность, независимость, единство, универсальность, гуманность, беспристрастность, нейтральность. Оно может быть организованным или неорганизованным, осуществляться индивидуально или в группе, в общественных или частных организациях.

Волонтерское движение может быть организовано как **«команда»** – это группа людей, состоящая из 3-30 человек. Она работает на базе общественной организации; **«агентство»** состоит из независимых друг от друга отдельных людей. Их объединяет общая идея. Агентством руководит инициативная группа, которая по мере необходимости собирает всех на очередное мероприятие и **«система»** – более крупная и организованная структура, в которую входят объединения команд, агенты. Такая форма организации предполагает финансовую поддержку. У неё есть свой личный офис, ведется официальная документация. Часто системы регистрируют

свою деятельность. Все члены системы соблюдают общие правила, придерживаются единой идеологии [4].

Можно выделить три основных типа волонтерских организаций по направленности их деятельности. Первый тип – это волонтерские группы при благотворительных фондах, таких большинство. Основной заказчик – фонд, и в конечном итоге все осуществляется ради подопечных фонда: детей, стариков или даже животных. Волонтеры находятся в узких рамках устава фонда и прикладных задач, их деятельность ограничена конкретными учреждениями (детскими домами, больницами) или благополучателями. Опыт показывает, что какие-то дополнительные виды деятельности по развитию волонтерства (создание системы помощи и поддержки, взаимодействие с другими волонтерскими организациями, популяризация идеи добровольческого служения) в такой ситуации вторичны или не востребованы вообще. Руководителем волонтеров, как правило, является сотрудник фонда. Он ставит перед добровольцами практические задачи, которые надо решить в данный момент, набирает новых волонтеров, организывает труд добровольцев, поддерживает их мотивацию. Второй тип волонтерских организаций – те, что созданы по инициативе и силами добровольцев. Их цель – помочь своим подопечным, но в отличие от фондов практические задачи добровольцы ставят себе сами, и вся их работа осуществляется собственными силами. Основной задачей руководства такой организации является наибольшая эффективность и отлаженность работы добровольцев. Время – деньги, а значит подаренное кому-то время должно быть потрачено действительно с пользой. Главное – как можно более качественно решать поставленные задачи. Внутренняя жизнь волонтерского сообщества в данном случае вторична, хотя, конечно, не игнорируется. В такой системе все должно работать как часы, необходима строгая дисциплина. Управление должно быть вертикальным, внутренние деловые отношения – строго регламентированы. В таких волонтерских объединениях, как правило, нет внешнего финансирования – все расходы распределяются по волонтерам. Для волонтеров такие организации – школа командной работы, школа творчества, школа ответственности. Третий тип организаций, занимающихся добровольцами, – это те, что существуют, прежде всего, ради волонтеров, вернее ради развития и поддержки добровольческих инициатив. Их назначение – создать среду воспитания, поддержки, обучения добровольцев. У таких волонтерских движений нет заведомо определенных направлений деятельности. Если есть инициативный человек и движение готово поддержать его идею, то появляется новое направление деятельности. Так волонтеры могут заботиться и о детях в больницах, и в то же время переписываться с заключенными [7].

Волонтерская деятельность разнообразна. Профессиональное волонтерство направлено на получение опыта работы по избранной специальности. Общественное волонтерство – массовая полезная работа: уборка территории, посадка деревьев. Цель – знакомство с новыми людьми, общение и помощь обществу. Виртуальное волонтерство – бесплатная

Интернет-работа в домашних условиях. Семейное – волонтерство нескольких членов семьи (взрослые, дети). Спортивное волонтерство, в котором молодые люди помогают в организации крупных спортивных мероприятий. Ближайшие мероприятия, где требуются спортивные волонтеры, - это «Универсиада-2013» в Казани и «Олимпийские игры-2014» в Сочи. Спортивное волонтерство позволяет приобрести уникальный опыт, поднять свой уровень владения разговорным языком, бесплатно посетить спортивные игры мирового значения, увидеть или даже сопровождать важных участников или гостей [4].

Как и многие организации, волонтерская деятельность стремится к достижению двух результатов: помогает в создании стабильного и сплоченного государства и дополняет услуги, предоставляемые правительством.

Появление добровольчества в России имеет свои особенности и трудности. Назовем основные из них.

Правовые – отсутствие соответствующих норм, процедур, механизмов защиты (судебной, административной, социальной и другой), решения конфликтных ситуаций (между объектом и субъектом деятельности, общественными организациями и властью), режима благоприятствования процессам создания добровольчества и другим формам проявления жизни локальной общности (налоги, аренда помещений, статус).

Государственные – недостаточное количество государственных программ (на федеральном и региональном уровне), стимулирующих процесс регенерации жизненной ткани общества, а главное – отсутствие потребности у власти в таких программах.

Социально-психологические – иждивенческая психология, разрушенность нормальных общественных и государственных институтов.

Совет Европы рекомендует государствам определять статус волонтерской службы на национальном уровне, подчеркивая его образовательные аспекты и значимость для общества, а Генеральная Ассамблея Совета Европы просит Комитет министров призвать государства-члены к «выявлению и исключению из своих законов и практики всех барьеров, прямо или косвенно препятствующих людям заниматься волонтерской деятельностью, и к ослаблению налогового пресса, ставящего волонтерство в невыгодное положение», а также «к предоставлению волонтерам правового статуса и должной социальной защиты при полном уважении их независимости и к устранению финансовых препятствий на пути волонтерства» [3].

По данным сайта jabaroint.ru волонтерская деятельность в Тюменской области в рейтинге по Российской Федерации находится на первом месте по проценту привлеченности молодежи (3,85%), Ханты-Мансийский автономный округ - Югра на 52 месте в данном рейтинге (0,184%) и Ямало-Ненецкий автономный округ на 48 месте (0,204%) [2].

Трудно ответить на вопрос: какого возраста и пола участники волонтерского движения в Тюменской области. В апреле 2012 года во время

биатлона «Кубок Губернатора Тюменской области», автором было проведено пилотное обследование волонтеров Тюмени, которые помогали в организации и проведении данного мероприятия. Наблюдение показало, что из 46 волонтеров, 37 человек – это девушки и только 9 – это юноши.

Несмотря на то, что Тюменская область стоит на первом месте в данной деятельности, у нее всё же нет определенной структуры. Надо создать штаб-квартиру во главе с руководителем и делегировать некоторые полномочия заместителям. Объединить общими проектами все волонтерские сообщества, что позволило бы создать условия для оперативного обмена информацией и комплексного решения поставленных задач.

Добровольческое движение в России сегодня переживает новый подъем. Все больше людей понимают необходимость личного участия в решении проблем, стоящих перед обществом и государством, и готовы безвозмездно посвятить этому свое время, использовать свои опыт и знания. По оценкам экспертов, в России сегодня добровольцами являются около 4 млн. человек. К сожалению, добровольческое движение в России не поддерживается государством, которое пока не оценивает его как значимый политический и социально-экономический ресурс. Российские добровольцы, в отличие от добровольцев других стран, работают только в некоммерческих организациях – благотворительных, экологических, правозащитных и других. Они помогают организациям решать вопросы обеспечения их деятельности (привлечение финансовых ресурсов, пропаганды ее деятельности в СМИ, организация мероприятий и т.д.) и выполнять их программы (оказание социальной и другой помощи населению, охрана природы, защита прав инвалидов, беженцев и т.д.). При этом число добровольцев, вовлеченных в деятельность организации, определяется не только ее финансовыми возможностями по оплате труда персонала, но и видом деятельности, а также идеологией, то есть желательностью для нее привлечения в качестве добровольцев широких слоев населения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Федеральный Закон от 11.08.1995 № 135-ФЗ (в ред. от 23.12.2010) «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях».
2. Арович Я. Методы работы с волонтерами / под ред. М.Ю. Киселева, И.И. Комаровой // Школа социального менеджмента: Сборник статей. – М.: Карапуз, 2004. – С. 8–9, 75–85.
3. Гагарина В.В. Волонтер – это звучит гордо!/В.В. Гагарина // Вестник благотворительности. – 2007. – № 10. – С. 12.
4. Толмачева Л.П. Социализация личности начинается с добровольчества / Л.П. Толмачева. – Новосибирск: Новосибирск, 2001. – 56 с.
5. Шекова Е. Добровольческие трудовые отношения: основные определения/Е. Шекова // Человек и Труд. – 2005. – № 4. – С. 28–31.
6. Портал о российском некоммерческом законодательстве // <http://www.law-ngo.ru>
7. Практика разумного // www.jaba.ru

ПРОБЛЕМЫ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

**Лапшина А.П., студентка 2 курса
направления «Менеджмент» ИПЭУ ТюмГУ
Научный руководитель**

Черноморченко С.И., к. п. н., доцент ИПЭУ ТюмГУ

В наши дни едва ли можно найти более важную глобальную проблему, охватывающую весь земной шар, чем экологическая безопасность. Население земного шара превысило отметку в 7 миллиардов человек, в то время как верхней допустимой чертой является 12 миллиардов человек. Также человечество потребляет на 50% больше ресурсов, чем планета может воспроизвести. Поэтому народы всех стран должны сделать выбор: привести свои экономические и социальные потребности в соответствие с ограниченными возможностями природы или пересечь грань, за которой начнутся ускоряющиеся, необратимые процессы исчезновения человека как вида. Если в ближайшее время человечество не сделает практических выводов перед нависшей угрозой, то оно окажется перед фактором уничтожения самого себя и всех высших форм жизни.

Все это требует создания новых производств, новых технологий, нахождения баланса между экологией и экономикой. Найти этот баланс призвано новое направление в управлении организацией: экологический менеджмент.

Необходимость экологического менеджмента определяется не только резким ухудшением экологической обстановки, кризисом окружающей среды, но и закономерными тенденциями развития современного производства, такими как – увеличение производственных мощностей по потребностям новых технологий; обострение влияния производства не только на природу региональную, но и общее мировое пространство; разделение стран в мировой экономике на производителей опасных отходов и их поглотителей; возникновение политического содержания экологического сознания и мировоззрения; тенденции научно-технического прогресса (биотехнологии, ядерные технологии и пр.).

Сегодня существует 2 представления об экологическом менеджменте [1]:

1) Экологический менеджмент – это управление, ограниченное потребностями защиты окружающей среды, традиционное, но ограниченное. Однако не достаточно ввести в управление ограничители в виде нормативов или административных требований, и это будет уже экологический менеджмент.

2) Экологический менеджмент – это управление в сфере общественного сознания, культуры, общественных отношений. Нельзя остановить прогресс технологий, и не может производство не иметь отходов, в том числе и опасных. Поэтому только общественные отношения и культура человека, понимание им опасности позволяют нейтрализовать отрицательные

последствия современных технологий. В этом случае экологический менеджмент становится проблемой не столько управления, сколько политики.

На самом деле под экологическим менеджментом понимается система экологически ориентированного управления современным производством [2, с. 11]. Следует подчеркнуть, что экологический менеджмент не отменяет и не заменяет существующее государственное и производственное административное экологическое управление, а дополняет его.

Цель экологического менеджмента – достижение желаемого, возможного и необходимого состояния окружающей среды как объекта управления; сведение к минимуму вероятности возникновения экологических кризисов и экологических катастроф.

После того как мы дали определение понятию экологического менеджмента, можно рассмотреть некоторые наиболее важные его аспекты. В первую очередь это касается принципов экологического менеджмента, так как в них в наибольшей степени проявляется и его особенность, и его содержание [3]:

1. Принцип опоры на экологическое сознание, которое должно формироваться и развиваться в процессах экологического менеджмента. Именно в сознании человека кроются возможности использования наиболее эффективных средств воздействия, т.е. механизма управления. Ведь важными характеристиками сознания являются и интересы, и ценности, и мотивы деятельности. От их системы зависит достижение цели.

2. Принцип экологического мотивирования деятельности. Его суть заключается в преимущественном использовании средств мотивирования, направленных на решение экологических проблем. Административные или сугубо организационные средства управления, как показывает практика, малоэффективны.

3. Принцип опережения или предупредительности в решении проблем. В экологии многие процессы слишком быстро становятся необратимыми. Весь механизм экологического менеджмента должен быть ориентирован на предупредительные меры возникновения кризисных ситуаций. Это в определенной мере должно проявляться в любом управлении, но для экологического менеджмента такой подход является наиболее важным.

4. В процессуальном отношении главную роль играет принцип целеустремленности и стратегичности. Экологический менеджмент не может быть эффективным, если он осуществляется по «размытым» и неопределенным целям, если он не имеет четкой стратегии. Цель экологического менеджмента должна включать те компоненты, которые отражают проблемы экологии и увязывают их в системе общих проблем развития производства.

5. В экологическом менеджменте особое значение имеет последовательность в решении проблем. Отсюда принцип последовательности, отражающий связи экологических проблем, учет прямых и отдаленных последствий их решения. В любом управлении

существует выбор первичных проблем для разработки управленческих решений. Но в основе этого выбора могут быть различные критерии. Они определяют построение последовательности, соответствующей экологическим законам.

6. Следует также назвать и еще один процессуальный принцип экологического менеджмента – принцип своевременности. Циклы жизни экологических проблем своеобразны. Определить момент наиболее эффективного решения экологической проблемы – это значит предупредить ее крайнее обострение, кризис, минимизировать последствия.

7. В системе экологического менеджмента действует принцип функциональной интеграции. Нельзя управлять успешно, опираясь только на функциональное решение проблем экологии. Необходимо все управление ориентировать на экологию, интегрировать функции управления по целям экологического развития.

8. Принцип профессионализма также имеет большое значение в экологическом менеджменте. Он заключается в необходимости специальной подготовки менеджеров, оперирования знаниями в области экологии. Профессиональная подготовка дает действующие установки управления и выделение приоритетов. Именно этого нам сегодня катастрофически не хватает.

9. В сегодняшнем управлении неразвита система ответственности за экологические последствия. Отсюда важность принципа развитой и сбалансированной ответственности по факторам экологической эффективности управления.

Эти принципы экологического менеджмента могут и должны действовать только в системе, во взаимозависимости, ведь каждый из них является дополнением другого. Однако знать только принципы недостаточно, также нужно рассмотреть, какие факторы определяют последовательное и качественное развитие экологического менеджмента [1]:

1. Инфраструктура экологического менеджмента – совокупность внешних условий, благоприятствующих или препятствующих его появлению и развитию.

2. Менталитет – образ мышления, традиции поведения, характер деятельности.

3. Экологическая культура – понимание важности экологии, привычки поведения, отношение к экологическим проблемам.

4. Экологическое образование – знание природы и взаимодействия с ней человека, способность решать экологические проблемы, овладение навыками их анализа.

5. Мониторинг экологических ситуаций – последовательный и непрерывный контроль экологической обстановки.

6. Наличие ресурсов, отвечающих потребностям экологического менеджмента.

7. Система информационного обеспечения экологического менеджмента – структура информации, порядок ее получения, движения и использования.

8. Правовое обеспечение экологического менеджмента – наличие законодательных актов, позволяющих и заставляющих решать экологические проблемы.

9. Наконец, общая тенденция экологического развития общества – истоки, формы проявления экологических проблем, возможности их осмысления и потенциал общественного сознания.

Во всей совокупности этих факторов сегодня центральное место занимает фактор экологического образования. Поэтому для наиболее эффективной работы экологического менеджмента сначала нужно решить проблему с отсутствием специализированного образования. В государственных образовательных стандартах есть уже несколько специальностей экологического профиля. Но специальности и даже специализаций «Экологический менеджмент» пока еще нет. Потребность в специалистах в области экологического менеджмента уже существует, а спрос на этих специалистов не проявляется. Уникальная ситуация, но, так или иначе, готовить таких специалистов надо. Ведь наше образование должно быть опережающим, чтобы мы могли решать экологические проблемы правильно по мере их поступления, а не как-нибудь, в спешном порядке.

После анализа теоретических аспектов экологического менеджмента, можно перейти к рассмотрению реализации экологического менеджмента на предприятии ОАО «Тюменьэнерго».

ОАО «Тюменьэнерго» – главная распределительная электросетевая компания Тюменского региона. ОАО «Тюменьэнерго» оказывает услуги по передаче и распределению электрической энергии и услуги по технологическому присоединению энергопринимающих устройств (энергетических установок) юридических и физических лиц к электрическим сетям на территории Тюменской области, занимающей площадь около 1,4 млн. кв. км. Одной из основных задач компании является минимизация допустимого воздействия производственных объектов компании на окружающую среду (на атмосферу, водные объекты, почву, недра), а также своевременное устранение последствий экологического ущерба при возникновении производственных аварийных ситуаций. Для этого в компании разработана, внедрена и функционирует система экологического менеджмента, соответствующая требованиям международного стандарта ISO 14001 «Системы управления окружающей среды. Требования и руководство по применению».

В ОАО «Тюменьэнерго» выделены важные экологические аспекты – последствия деятельности предприятия, оказывающие воздействия на окружающую среду – «Реестр значимых экологических аспектов ОАО «Тюменьэнерго». К ним относятся [4]:

1. Выбросы загрязняющих веществ в атмосферу при работе котельных на органическом топливе.
2. Образование шума в ночное время в районе расположения городских подстанций.

3. Управление отходами предприятия.

4. Загрязнение территории промышленных площадок разливами нефтепродуктов при техническом обслуживании и капитальном ремонте оборудования.

5. Загрязнение почв промышленных площадок при демонтаже оборудования и списании материалов.

Для борьбы с перечисленными проблемами персонал на промышленных площадках должен соблюдать следующие правила [4]:

- все работы производить в строгом соответствии с действующими процедурами и инструкциями;

- все строительно-монтажные работы должны производиться исключительно в пределах полосы отвода;

- осуществлять сбор и размещение отходов и мусора в специально отведенных для этого местах;

- не допускать разлива, утечек и протечек нефтепродуктов и иных вредных химических веществ;

- не допускать мойку машин и механизмов на промышленных площадках;

- использовать автотранспорт и строительно-дорожную технику, прошедшую контроль содержания вредных веществ;

- в случае непреднамеренного попадания на почву мусора, отходов, нефтепродуктов и других загрязнений проводить немедленную очистку почв;

- самостоятельно проводить уборку рабочих мест и территории после окончания работ, обеспечить содержание земельного участка в надлежащем виде.

Так ОАО «Тюменьэнерго» реализует систему экологического менеджмента и способствует уменьшению негативных воздействий своей деятельности на окружающую среду.

В заключение важно еще раз подчеркнуть, что развитие деятельности в области экологического менеджмента позволит решать конкретные экономические и природоохранные задачи, стоящие не только перед отдельными предприятиями, но и миром.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Коротков Э.М. Концепция экологического менеджмента / Э.М. Коротков // Менеджмент в России и за рубежом. – 1998. – № 3. – Режим доступа: <http://www.cfin.ru/press/management/1998-2/02.shtml>

2. Масленникова И.С., Кузнецов Л.М., Пшенин В.Н. Экологический менеджмент: Учебное пособие. СПб.: СПбГИЭУ, 2005. – с. 200.

3. Организационные и экономические механизмы экоразвития [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ekolog-stud.ru>

4. ОАО «Тюменьэнерго» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.te.ru>

РЕАЛИЗАЦИЯ КОНЦЕПЦИИ «ВОВЛЕЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА» – СОВРЕМЕННОЕ НАПРАВЛЕНИЕ РАСКРЫТИЯ ЕГО ПОТЕНЦИАЛА

**Михайлова А. Е., студентка 5 курса ИПЭУ ТюмГУ
Научный руководитель
Болотина Г.К., к. п. н., доцент кафедры**

Ключ к повышению эффективности организации лежит в понимании и разделении персоналом целей и ценностей организации и его качественной деятельности, направленной на достижение этих целей. Сотрудники, информированные о целях и задачах организации, ее текущих успехах, проблемах и неудачах, – самый мощный источник идей. Поэтому сотрудники, непосредственно вовлеченные в рабочий процесс, наиболее детально представляют себе реальные пути совершенствования и развития бизнеса.

Система качества направлена на постоянное улучшение системы управления, а вовлечение персонала в процесс непрерывного совершенствования является первостепенной задачей. Выполнение этой задачи снижает и затраты на прямой контроль, которого требуется кратно больше при равнодушном персонале. Качество – это не какое-то конкретное задание, оно должно укорениться и официально закрепиться в каждом процессе как обязанность сотрудника. Задача руководства организации – укоренить и придать качеству официальный статус, чтобы управлять системой [6].

В условиях повышения конкуренции отечественные предприятия и организации вынуждены искать и внедрять новые методы работы с персоналом. Причем эта работа должна быть направлена как на повышение эффективности и результативности труда, так и получение дополнительных конкурентных преимуществ.

В системе западного менеджмента выделяют механическую и органическую системы контроля деятельности персонала. При контроле в работе с персоналом важно стремиться к реализации методов, более органических систем контроля, сокращая подходы механических систем (табл. 1).

Вовлеченность персонала – это новый образ сотрудника с осознанной ответственностью, которая способна породить «опережающую инициативу», поиск способов что-то лучше сделать и возможностей для эффективного достижения результата. Каждый раз, когда человек высказывает собственное предложение, свое мнение по поводу того, что и как лучше сделать, он берет на себя ответственность за обоснованность своего мнения. А значит, в дальнейшем он готов брать на себя больше ответственности за практическую реализацию своего предложения [3; 46].

Механическая и органическая системы контроля деятельности персонала

№ п/п	Механическая система контроля	Органическая система контроля
1.	Четкая фрагментация поставленных задач	Применение экспертных знаний к общей задаче
2.	Оперативный и вертикальный контроль для обеспечения релевантности задач	Постоянная корректировка задач посредством взаимодействия с окружением
3.	Четкое определение задач	Гибкие и широко определенные ролевые обязанности
4.	Обязанности, связанные с функциональной позицией	Обязанность заботиться о «судьбе общего дела»
5.	Вертикальные структуры контроля, власти и коммуникаций	Горизонтальные и сетевые коммуникации
6.	Инструкции и решения контролеров	Информирование и консультации превалируют над инструкциями и решениями

Концепция создания сильной организационной структуры направлена на непрерывное совершенствование и самосовершенствование персонала. Удовлетворенность персонала текущим состоянием организации – пассивна, а вовлеченность персонала – это активная форма состояния личности, связанная с эмоциональным состоянием и поведением. Структура концепции создания сильной организационной структуры организации представлена на рис. 1.

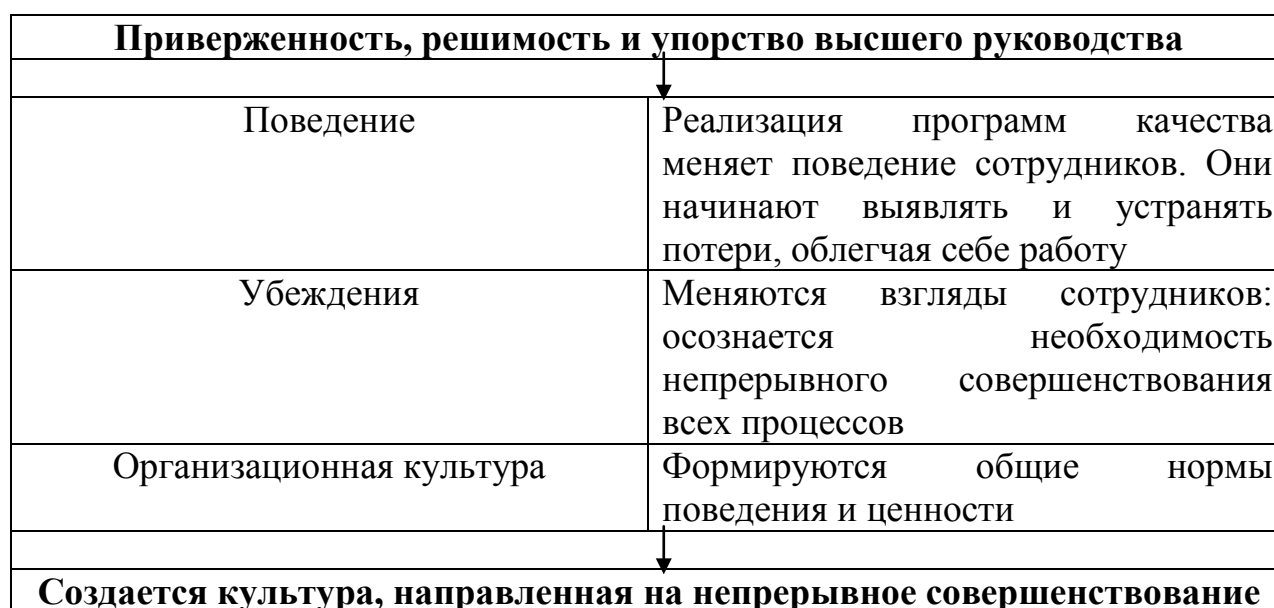


Рис. 1. Концепция создания сильной организационной структуры

На наш взгляд, интересны рассуждения К. Харского по поводу классификации персонала компаний. Все компании он разделил на следующие три группы: «Цирк», «Театр» и «Церковь». Компания, которая снабжает сотрудника только едой (деньгами), условно названа «Цирк». В «цирковом» менеджменте кусок мяса и кнут называют мотиваторами, а работа руководителя по перемещению «тигров» – мотивацией сотрудников.

Компания, способная передавать энергию сотрудникам через эмоции, названа «Театр». В хорошем театре есть главный режиссер, который распределяет роли и видит будущее, и каждый актер знает свое место и пьесу в целом. При этом следует научиться быть источником эмоций для своих сотрудников. Третий формат передачи энергии от компании к сотрудникам: идея, идеология, дающая смысл (трудовой) жизни человека.

Компания, взошедшая на вершину энергетических отношений со своими сотрудниками, названа «Церковь». В «Церкви» есть священные правила, которые не могут быть нарушены, а свод правил называют миссией. Лояльность сотрудника измеряется его готовностью жертвовать чем-то своим ради компании. Лояльный сотрудник готов поставить приоритеты компании выше собственных. Лояльный сотрудник компании «Цирк» готов к несравненно меньшим жертвам, чем сотрудник «Театра» и тем более сотрудник «Церкви» [7].

Выделяют следующие четыре категории персонала (по Харскому):

- «чемпионы» – сотрудники, разделяющие ценности компании и знающие, что делать;
- «наблюдатели» – сотрудники, знающие, что делать, но не разделяющие ценности компании;
- «холостые выстрелы» – сотрудники, разделяющие ценности компании и не знающие, что делать;
- «слабые звенья» – сотрудники, не разделяющие ценности компании и не знающие, что делать (рис. 2).

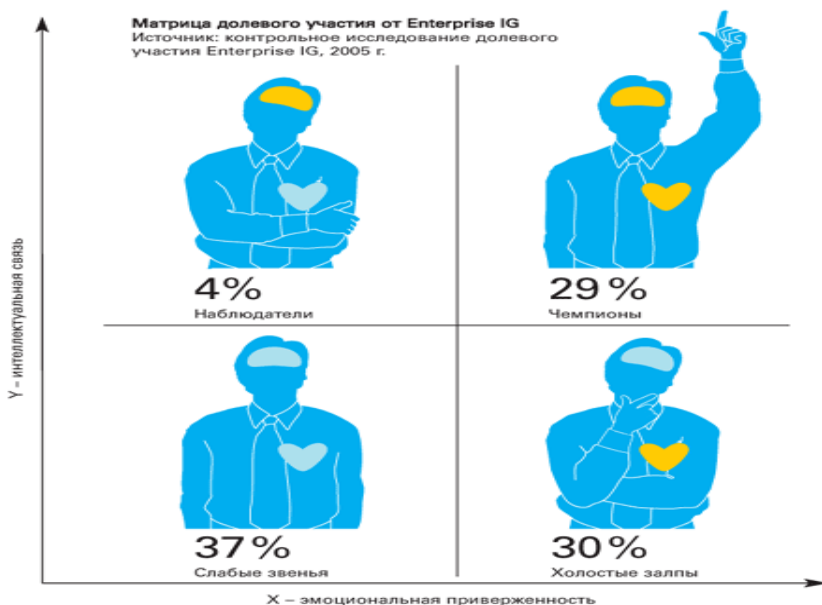


Рис. 2. Четыре категории персонала (по Харскому)

В средней компании «слабые звенья» составляют самую обширную группу, а соотношение «чемпионов» к служащим других типов составляет менее одного к двум. Некоторые «слабые звенья» настолько равнодушны, что лучше всего с ними расстаться. В других случаях у «слабых звеньев» есть потенциал стать «чемпионами». Чаще всего «слабые звенья» являются продуктами слабых стратегий, слабого лидерства и слабых оправданий. Количество «чемпионов» в компании может варьироваться в зависимости от того, к какой группе она относится. Так, в компании «Цирк» все инициативы могут исходить только от руководства и инициативной группы (5% коллектива), это и есть «чемпионы» [4].

В 90-х годах XX в. «самой обсуждаемой» на Западе считалась концепция «Employee Empowerment» (от англ. – «вовлечение работников»), но до сих пор она остается самой трудной для внедрения. Рассмотрим основные этапы и характеристики данной концепции. Концепция «Вовлечение работников» предполагает постоянное улучшение условий труда, рабочего места, процесса производства, производительности, качества продукции предприятия и т. д.

Основная цель внедрения концепции «Вовлечение работников» – повышение конкурентоспособности компании через раскрытие потенциала ее персонала. Рассматриваемая концепция представляет собой целый комплекс элементов, неразрывно связанных между собой. Организация определяет их самостоятельно, также как и шаги, которые ей следует сделать для внедрения концепции. Но единого рецепта в концепции не существует, ведь каждое предприятие уникально [5].

Внедрить элементы концепции «Вовлечение работников» в практику компании – задача не из легких. Для упрощения этого процесса в «Faugesia» был разработан «путеводитель» для координаторов концепции и менеджеров, помогающий определить уровень, на котором находится подразделение, с тем, чтобы сделать дальнейшие шаги. Каждый элемент данной концепции делится на пять уровней по степени его внедрения в практику: первый – начальный этап, пятый – тот идеал, к которому организации нужно стремиться [1].

Так, например, в международной производственной компании «Faugesia» были разработаны определенные этапы и соответствующие им элементы концепции «Вовлечение работников» (табл. 2).

При внедрении концепции «Вовлечение работников» выделяют следующие этапы внедрения:

1) разработка целей организации, которые будут поняты и поддержаны сотрудниками всех уровней;

2) принятие каждым сотрудником ответственности за результаты своего труда;

3) обеспечение необходимыми ресурсами, позволяющими достичь целей;

Модель внедрения концепции «Вовлечение работников»

Этапы	Элементы концепции
1. Подготовка	Непрерывное обучение сотрудников принципам работы в команде и методикам решения проблем
2. Непосредственно внедрение	Развитие корпоративного видения, определение соответствующей политики качества, оценка организационной структуры и имеющихся ресурсов, разработка планов внедрения
3. Поддержание и улучшение работы системы	Оценка результатов и поощрение лучших сотрудников

- 4) охват системой всего персонала организации;
- 5) непрерывное обучение сотрудников;
- 6) создание команд на всех уровнях структуры организации;
- 7) вклад каждого сотрудника в улучшение своего рабочего процесса;
- 8) регулярная оценка результатов деятельности;
- 9) поощрение персонала организации за успехи.

Работники всех уровней составляют основу организации, и их полное вовлечение дает возможность организации с выгодой использовать их способности [2].

На основе результатов самооценки, проведенной нами в проектно-институте ЗАО «Гипронг-Эком», были выявлены недостатки по критериям мотивации и вовлеченности персонала. С целью устранения выявленных недостатков была разработана программа по совершенствованию вовлечения персонала в организации с учетом требований стандарта ГОСТ Р ИСО 10014-2008 «Руководящие указания по достижению экономического эффекта в системе менеджмента качества» (табл. 3).

Таблица 3

Структура программы по совершенствованию вовлечения персонала
в организации

Вход: результаты самооценки			
Этапы			
1. План	2. Выполнение	3. Проверка	4. Действие
<i>1.1. Планирование человеческих ресурсов</i>	<i>2.1. Наем, обучение и развитие персонала</i>	<i>3.1. Оценка</i>	<i>4.1. Улучшение</i>
Методы			
- матрица ответственности; - матрица полномочий; - матрица компетентности; - организация работ; - организационное развитие; - создание группы	- наставничество; - обучение по месту работы; - создание группы	- управление на основе системы сбалансированных показателей; - бенчмаркинг; - исследование удовлетворенности персонала; - оценка выполнения работ; - анализ тренда	- создание безопасных условий труда, атмосферы уважения и доверия; - оценка вклада каждого работника; - построение команд в институте
	<i>2.2. Повышение компетентности</i>		
	профессиональное развитие		
	<i>2.3. Обмен информацией</i>		
	- доска объявлений; - целевые группы; - программы признания и поощрения; - обмен информацией через интернет		
Выход: полученный эффект			
- повышение ответственности работников; - увеличение интеллектуального капитала; - оптимизация процессов и повышение их результативности и эффективности; - расширение деятельности, повышение надежности, конкурентоспособности и устойчивости института			

Итак, создание у сотрудников чувства вовлеченности и участия имеет очень важное значение. Для того чтобы быть конкурентоспособной, любой организации необходимо быть гибкой в управлении, а сотрудникам надо уметь адаптировать свои профессиональные навыки к постоянно изменяющимся внутренним и внешним условиям.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Митчелл А. Создание бренда изнутри путем вовлечения сотрудников // Identity. 2005, № 3. С. 18-22.
2. Руководящие указания по достижению экономического эффекта в системе менеджмента качества (ГОСТ Р ИСО/ТО 10014-2008).
3. Стукалов, Д Кайзен. Вовлечение персонала. – Воронеж: Изд-во Воронеж. гос. ун-та. 2008. – 184 с.
4. Рамперсад Х., Эль-Хомси А., TPS-Lean Six Sigma. Новый подход к созданию высокоэффективной компании // Стандарты и качество. 2009, № 7. – С. 23-26.
5. Сероус Т.О. Вовлечение персонала в улучшение через организацию конкурсов // Методы менеджмента качества. 2009, № 4. – С. 34-39.
6. Обзор лучших практик вовлечения персонала в процесс непрерывного совершенствования (Группа RU-COM) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.uppro.ru/library/production_management/kaizen/luchshie-praktiki.html
7. СМК. Вовлечение персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://victor61058.narod.ru/part_6/6-3.htm

ПОДХОДЫ К ПОСТРОЕНИЮ ИНТЕГРИРОВАННОЙ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА (ИСМ)

Аверенкова В. А., студентка ИПЭУ ТюмГУ
Научный руководитель
Воронцова А. В., к. п. н., доцент

Законы рыночных отношений в условиях глобализации мировой экономики требуют от современного бизнеса постоянного повышения уровня качества внутрифирменного управления и обеспечения демонстрации своего соответствия общепризнанным стандартам на системы менеджмента. Характерной особенностью для значительного числа из этих организаций является их стремление внедрить на предприятии сразу или последовательно несколько моделей систем менеджмента. При этом одновременное функционирование нескольких локальных систем менеджмента в большинстве случаев приводит к возникновению ряда системных рисков организационно-экономического характера. Для того чтобы избежать этих рисков, необходимо интегрировать системы менеджмента, функционирующие на предприятии [1; 17].

В настоящее время не существует нормативного определения понятия «интегрированная система менеджмента», поэтому мы рассмотрели разные точки зрения на определение данного понятия, которые представлены в таблице 1.

Таблица 1

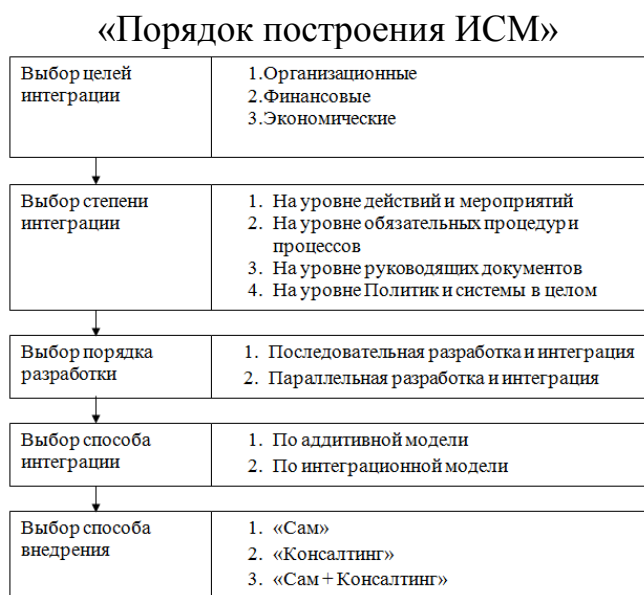
Подходы к определению термина ИСМ

Определение термина ИСМ	Источник
Интегрированная система менеджмента – совокупность не менее двух систем менеджмента, отвечающих требованиям двух и более стандартов, ориентированных на различные заинтересованные стороны, и функционирующих в организации как единое целое.	PAS 99:2006 «Спецификация общих требований к системе менеджмента как основа для интеграции»
Интегрированная система менеджмента – система менеджмента, в которой общие требования индивидуальных систем интегрированы, чтобы избежать дублирования усилий и обеспечить единообразную основу для реализации уникальных характеристик каждой из индивидуальных систем.	AS/NZS 4581:1999 «Интеграция системы менеджмента. Руководство для коммерческих, государственных и общественных организаций»
Интегрированная система менеджмента – совокупность не менее двух систем менеджмента, отвечающих требованиям двух и более стандартов, ориентированных на различные заинтересованные стороны, и функционирующих в организации как единое целое. Примечание: Интегрированная система менеджмента представляет собой совокупность процессов, процедур и действий, направленных на реализацию политики (политик) организации, что позволяет более продуктивно и эффективно достигать поставленных целей, чем автономно функционирующие системы менеджмента.	Марцынковский Д.А. Источник: журнал «Das Management» № 4 – 2010, статья «Методология, принципы и подходы интеграции систем менеджмента»
Интегрированная система менеджмента – часть системы общего менеджмента организации, отвечающую двум или более международным стандартам на системы менеджмента и функционирующие как единое целое.	Свиткин М.З. Источник: журнал «Стандарты и качество» № 2 – 2004, статья «Интегрированные системы менеджмента»

<p>Интегрированная система менеджмента – это система менеджмента организации, ориентированная на изготовление качественной продукции (услуг) и основанная на интеграции систем функционального и процессного менеджмента путем применения TQM-ориентированных стандартов на системы менеджмента при условии выполнения требований экологических и социальных нормативов и законодательства</p>	<p>Шокина Л.И., доктор экономических наук. Источник: учеб. пособие «Оценка качества менеджмента компании»</p>
<p>Интегрированная система менеджмента предприятия - объединение функциональных областей, взаимосвязанных в процессе достижения общеорганизационных целей, дающее совокупный результат выше, чем сумма результатов ее функционирующих разрозненно частей</p>	<p>Седикова И.А. Источник: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук, тема «Механизм формирования интегрированной системы менеджмента на предприятиях атомной энергетики», 2009</p>

Перед внедрением ИСМ необходимо рассмотреть цели интеграции, степень интеграции, порядок разработки, способ интеграции, способ внедрения. Мы разработали порядок построения ИСМ, представленный на рис. 1.

Рис. 1. Схема



Высшее руководство, приняв решение об интеграции нескольких систем менеджмента, должно определиться, для чего это нужно организации и лично первому руководителю. В зависимости от поставленных целей

интеграции определяется способ интеграции и степень интеграции. В таблице 2 демонстрируется связь между целями и степенью интеграции.

Таблица 2

Цель и степень интеграции

Цели интеграции	Степень интеграции	Особенности
1. Организационные – оптимизация подходов управления организацией и ее отдельных элементов (структурных подразделений, процессов, экологических аспектов, опасностей и рисков)	На уровне действий и мероприятий	При разработке и реализации соответствующих планов и программ мероприятия должны быть многофункциональными. Интеграция чаще всего используется для демонстрации руководству результативности экологической деятельности и деятельности в области повышения качества продукции в рамках интеграционных моделей
2. Финансовые – сокращение расходов на поддержание системы менеджмента за счет уменьшения дублирования функций, снижения числа процедур и документов и т.д.	На уровне обязательных процедур и процессов	В этом случае интегрированы не только мероприятия, но и некоторые элементы систем и процедур по их управлению. Интеграция осуществляется чаще всего в рамках интеграционных моделей
	На уровне руководящих документов	Разработка интегрированных руководящих документов, содержащих ссылочные таблицы, описывающие особенности взаимодействия и перекрестные ссылки. При этом могут рассматриваться как интеграционные, так и аддитивные модели интеграции
3. Экономические – управление организацией по выбранным направлениям для достижения ее стратегических целей, повышение результативности и экономической эффективности	На уровне Политик и системы в целом	Интеграция позволяет установить требования к приоритетным аспектам деятельности организации, что, в свою очередь, проявляется в гармонизации системы принятия решений высшим руководством организации. В данном случае интеграция систем осуществляется наиболее глубоко при последовательной разработке и интеграции в соответствии с аддитивной моделью на базе СМК

Зная цели интеграции систем менеджмента, можно определиться с выбором порядка разработки интегрированной системы.

Порядок разработки интегрированной системы менеджмента качества и экологического менеджмента может быть представлен в виде:

1. Последовательной разработки и интеграции:

- Последовательная разработка систем менеджмента качества и экологического менеджмента и интеграция каждой последующей системы с предыдущей;

- Последовательная разработка систем менеджмента качества и экологического менеджмента и их интеграция в конце процесса разработки.

2. Параллельной разработки и интеграции:

- Одновременная разработка систем менеджмента качества и экологического менеджмента и их интеграция в процессе разработки;

- Одновременная разработка систем менеджмента качества и экологического менеджмента независимо друг от друга и их интеграция в конце разработки.

Способы интеграции могут быть описаны:

1. По аддитивной модели (от лат. addition – прибавление) – модель построения интегрированной системы менеджмента, в которой к системе менеджмента, выполняющей роль базовой системы, добавляется другая система менеджмента.

2. По интеграционной модели, которая выстраивается в соответствии с требованиями нескольких стандартов одновременно и позволяет достичь все цели интеграции, формируя единую систему процессов и процедур. [2; 22].

Рассмотрим различные способы и порядок интеграции системы менеджмента качества и системы экологического менеджмента. В данной комбинации будем считать SMK базовой (табл. 3).

Таблица 3

Подходы к разработке и интеграции SMK и СЭМ

		Способ интеграции	
		Интеграционная модель	Аддитивной модели
Порядок разработки интеграции	Последовательный		
	Параллельный		
	Последовательный		
	Параллельный		

Во время планирования внедрения интегрированной системы менеджмента необходимо определиться – с чего начать. Начинать необходимо с выбора пути внедрения и с кем этот путь пройти – при помощи консультантов или специалистов своего предприятия (табл. 4) [3; 15].

Таблица 4

Способы внедрения

Способ внедрения	Преимущества	Недостатки
«Сам»	<p>1. Интегрированная система менеджмента уже на этапе сертификации понятна всем сотрудникам.</p> <p>2. Руководство желает получить результат от внедрения ИСМ и знает, как его получить.</p> <p>3. Больше шансов на этапе внедрения освоить все процессы системы управления.</p> <p>4. Документация «пропущена через себя» и, соответственно, эффективно функционирующая</p>	<p>1. Большой период «раскачивания».</p> <p>2. Потеря большого количества «нервных клеток» у сотрудников, ответственных за внедрение.</p> <p>3. Нет гарантии, что требования стандартов ИСМ однозначно понятны и внедрены.</p> <p>4. Нет гарантии того, что сертификат будет получен в установленный срок</p>
«Консалтинг»	<p>1. Четко разработанный график внедрения.</p> <p>2. Эффективная поддержка при сертификации.</p> <p>3. Гарантия, что сертификат будет получен.</p> <p>4. «Красиво разработанная документация».</p> <p>5. Минимальное время на процесс внедрения.</p>	<p>1. Большой период времени на процесс подбора консультанта.</p> <p>2. Финансовые затраты на оплату консультационных услуг</p>
«Сам + Консалтинг»	<p>1. Система уже на этапе сертификации понятна всем сотрудникам предприятия.</p> <p>2. Руководство желает результат от внедрения ИСМ и понимает, как его получить.</p> <p>3. Больше шансов на этапе внедрения освоить все процессы системы управления.</p> <p>4. Документация «пропущена через себя» и, соответственно, эффективно функционирует.</p> <p>5. Эффективная поддержка при сертификации.</p> <p>6. Гарантия, что сертификат будет получен.</p>	<p>1. Увеличение сроков подготовки к получению сертификата за счет наличия периода «раскачивания» и периода подбора консультанта.</p> <p>2. Потеря большого количества «нервных клеток» у сотрудников, ответственных на этапе внедрения.</p> <p>3. Финансовые затраты на оплату консультационных услуг.</p>

После того как организация определилась с целями интеграции, степенью интеграции, порядком разработки, способом интеграции и способом внедрения, можно приступать к планированию этапов внедрения ИСМ.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Марцынковский Д.А. Методология, принципы и подходы интеграции систем менеджмента // *Das Management*. – 2010. – № 4. С. 17-24.
2. Савина В.О. Особенности интеграции систем менеджмента // *Методы менеджмента качества*. – 2009. – № 12. С. 20-25.
3. Шаккалиев А.А., Исакова К.Т., Тулекбаев Е.Т., Курмамкулова Ж.С. Рекомендации по интеграции систем менеджмента на предприятиях железнодорожного транспорта Республики Казахстан. – Астана, 2008.

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ МОЛОДЕЖНОГО НАРКОТИЗМА И РАЗРАБОТКА ПРОФИЛАКТИЧЕСКИХ МЕР

Дашина Я. Н., студентка 5 курса ИПЭУ ТюмГУ
Научный руководитель
Тарасова А. Н., к. с. н., доцент ИПЭУ ТюмГУ

За последние годы в России наркотизм превратился в один из серьезных факторов, оказывающий пагубное влияние на здоровье населения, правопорядок, экономику, социальную стабильность и, безусловно, на будущее молодежи. Ученые прогнозируют наркотизм не только как социально опасную, но как глобальную проблему, которая разрушает российскую цивилизацию и культуру. Вопрос сохранения физического и духовного здоровья личности и нации сегодня актуален как никогда.

Проблема наркомании комплексная по своей природе, она имеет несколько аспектов (медицинский, юридический, социальный и др.). Не умаляя значение остальных, в данной работе рассматривается социальный аспект, который остаётся недостаточно разработанным. Социологическое изучение наркотизма позволяет раскрыть латентные социальные механизмы, лежащие в её основании. Именно социологический подход, на наш взгляд, может послужить теоретической базой при разработке комплексной программы профилактики потребления ПАВ среди молодёжи.

Объект работы – молодежный наркотизм. Предмет – оценка наркологической ситуации на юге Тюменской области среди молодежи.

Цель работы – оценить наркологическую ситуацию в Тюменском регионе и разработать основные направления профилактической работы среди молодежи.

Эмпирической базой данной статьи послужили прикладные социологические исследования, проведенные Тюменским государственным университетом при активном участии автора. Осенью 2010 и 2011 гг. проведены опросы молодежи юга Тюменской области в возрасте от 14 до 30 лет на предмет ее отношения к проблеме наркотизма и употребления наркотиков. Объем выборки 1274 человека в 2010 г. и 1222 – в 2011. Выборка квотировалась по полу, возрасту и типу населенного пункта, ошибка по одному признаку менее 3%.

В ходе исследования осуществлялась оценка актуальности и осознания уровня опасности проблемы наркомании среди молодежи, измерялось их мнение по поводу отношения к употреблению ПАВ, оценивался уровень включенности в проблему наркомании. На основе полученных результатов дана оценка эффективности методов по профилактике наркомании и выдвинут ряд предложений по разработке профилактических мер.

Также в работе использован *визуальный метод качественной социологии – фотография*, что позволило наглядно выделить существующую проблему – «афиширование» и доступность наркотических веществ – в повседневности, оценить масштабы и динамику распространения проблемы.

На основе данных исследований были сделаны ключевые выводы.

Острота проблемы наркомании в общественном мнении продолжает расти, но не всеми группами молодежи осознается она как значимая и актуальная. Чем младше респонденты и чем ниже уровень их образования, тем выше среди них доля не осознающих уровень опасности проблемы наркомании (рис. 1).

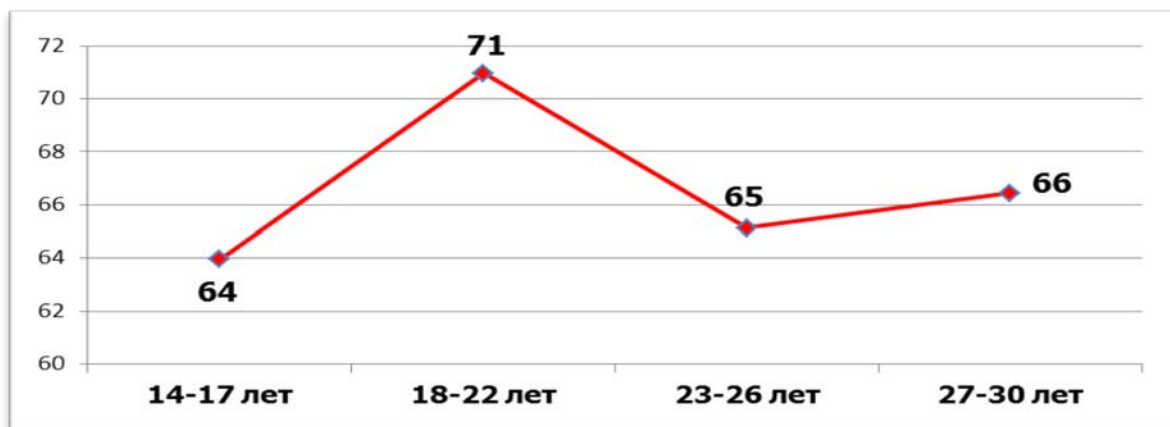


Рис. 1. Высокая актуальность проблемы наркомании среди возрастных групп (в % от опрошенных), 2011 г.

Оказалось, что низкий уровень осознания проблемы наркомании и неадекватное отношение к ней проявляется не у школьников или студентов, а у учащихся в ПТУ, колледжах или техникумах – 17% из них считают не актуальной либо мало актуальной проблему наркомании (в среднем по выборке – 11%). Необходимо срочно вести *активную* профилактическую

работу среди данной возрастной группы, т.к. должна быть, как минимум, адекватная оценка наркологической ситуации.

Определено, что для подростков характерен низкий уровень информированности о последствиях употребления наркотиков, что связано с недостаточным осознанием наркомании как значимой проблемы и низкой профилактической работой в регионе среди этой возрастной группы (рис. 2).

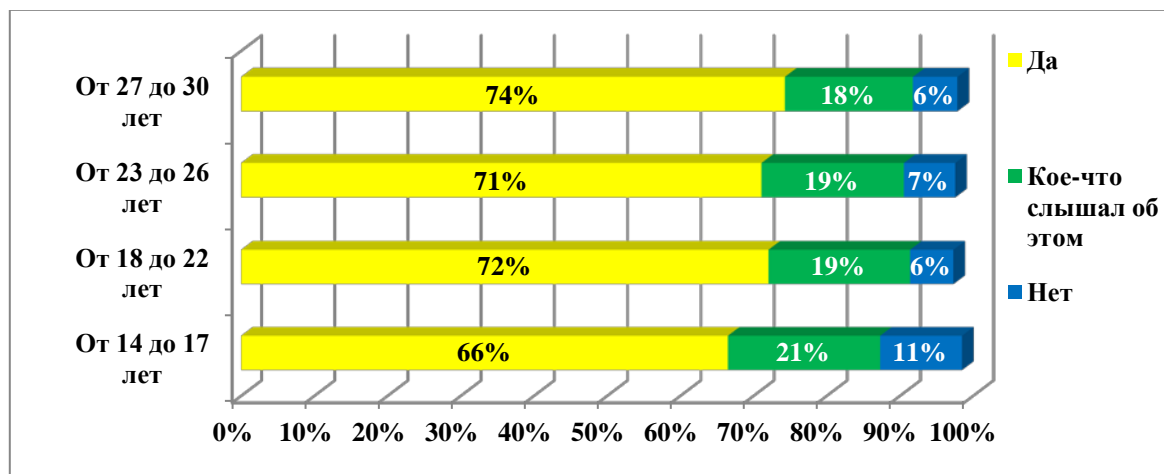


Рис. 2. Уровень информированности/не информированности о последствиях употребления наркотиков среди возрастных групп, 2011 г.

Рассматривая вопрос осведомленности о разновидностях различных наркотиков, людях, употребляющих и распространяющих их, местах продажи наркотиков (социальный опыт), отмечено: уверенно ответили, что знают виды и названия наркотических веществ 29% молодежи. Признались, что знают людей, употребляющих наркотики 20% респондентов. О местах продажи наркотиков знают 15%, о людях, распространяющих их, – 13%.

Что касается отношения молодежи к употреблению наркотических веществ и другим явлениям рассматривалось через перечень вопросов об этих средствах. Согласно исследованию наркотики вызывают самое негативное отношение в молодежной среде (85% – ответы «скорее отрицательно» и «резко отрицательно»), затем следует вдыхание различных препаратов (82%) и употребление курительных смесей (78%). Более лояльно относятся к курению (всего лишь 55% настроено против), алкоголю (51%), к употреблению энергетических напитков (46%) и пива (44%).

Показатель отношения к употреблению пива вынесен отдельно от алкоголя в связи с тем, что существует такое понятие как «пивной алкоголизм». Была выдвинута гипотеза о том, что молодежь не считает пиво алкоголем и отношение к его употреблению в целом окажется лучше, чем к употреблению алкоголя вообще. Гипотеза подтвердилась. К сожалению, пиво и алкоголь в сознании молодежи воспринимаются как разные понятия.

Следует отметить, что, рассматривая подростков в разрезе их основного занятия, было выявлено, что среди школьников отметило свое отрицательное отношение к наркотикам 92% (в 2010 г. – 89%), тогда как среди учащихся ПТУ, техникумов, колледжей всего 81% (в 2010 г. – 85%).

Оценка уровня «включенности» молодежи в проблему наркомании проводилась с помощью вопроса «Приходилось ли Вам сталкиваться с проблемой наркомании?». В результате опроса выяснилось, что тем или иным образом с проблемой наркомании сталкивалось 24% молодежи. Сравнивая данные 2010 и 2011 гг., было отмечено: понизился показатель «включенности» в проблему – на 13% понизился опыт столкновения с наркоманией (личный опыт, опыт в семье или среди друзей) (рис. 3).

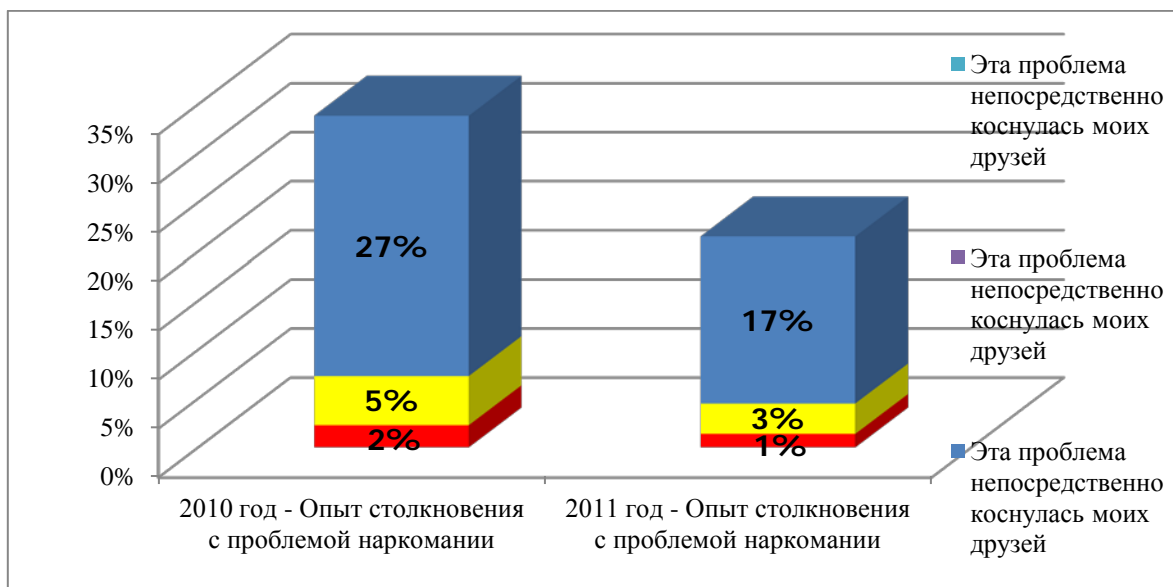


Рис. 3. Динамика опыта столкновения с проблемой наркомании

Употребление наркотиков также отслеживалось по субъективной оценке распространенности данной проблемы в молодежной среде своего населенного пункта. Наблюдается максимально значимая корреляционная зависимость между субъективной оценкой распространенности проблемы наркомании в молодежной среде и наличием опыта столкновения с проблемой (коэффициент корреляции Спирмена = 0,303), т.е. чем сильнее человек сам вовлечен в данную проблему, тем более он склонен считать, что данная проблема широко распространена в молодежной среде. Среди опрошенных 20% отметили, что употребление наркотиков широко распространено в их населенном пункте, и почти каждый молодой человек пробовал наркотики. Т.е., если четверть молодежи считает, что употребление наркотических средств очень распространено, то встает вопрос: а эти 20% тоже их пробовали? В 2010 году этот показатель был чуть ниже – 15%.

Для Тюменского региона еще остается актуальной проблема «афиширования» и доступности наркотических веществ. Многие «афиши» сопровождаются надписями «легальные порошки», «легально». Но, тем не менее, работа властей и активной части молодежи г. Тюмени заметна: закрашиваются надписи на стенах домов и заборах.

Также разрастается проблема пропаганды наркотиков через различные атрибуты: футболки, кепки с надписью статьи УК РФ 228, популярных и модных музыкальных рэп-исполнителей, поющих о времяпрепровождении

под наркотиками. Всё это становится очень популярным, модным среди определённых групп молодых людей, что ясно говорит о культурном обнищании и потенциальной опасности в сфере наркомании.

Молодежь не слишком высоко оценивает деятельность властей по профилактике и борьбе с наркоманией. Большинство (42%) дали нейтральную оценку – работа ведется удовлетворительно. 8% опрошенных считает, что работа ведется очень плохо, практически ничего не делается, еще 17% считает, что все, что делает местная власть в решении проблемы наркомании – это разовые акции, которые не приносят должного результата. 9% молодых людей сказали, что делается все возможное для решения данной проблемы и есть конкретные результаты.

В целом нет статистически значимой разницы между положительными и отрицательными оценками работы властей по профилактике и борьбе с наркоманией с точки зрения молодежи, что говорит о среднем уровне проводимой профилактической работы. Проводимые меры находят какой-либо положительный отклик у 30% опрошенных молодых людей.

Хотя проводимая профилактическая работа налицо: повышается уровень осознания проблемы (с 2010 по 2011 гг. доля понимающих опасность наркомании выросла на 10%), понижается уровень информированности о людях, употребляющих наркотические вещества, о местах их распространения, данные факторы не оказывают в целом положительного влияния на мнение молодежи об эффективности проводимой работы.

Проанализировав результаты исследования, был предложен комплекс мер профилактики наркомании.

В обществе, к счастью, сформировано чаще негативное мнение, но встречается и доля тех, кто относится к наркомании терпимо. Поэтому крайне необходимо усиливать резко отрицательное отношение к наркотическим средствам.

В который раз в исследовании подтверждается, что молодые люди практически не признают свой личный опыт употребления наркотиков, что связано с латентностью данной проблемы. Но они весьма информированы о названиях, местах продажи наркотических средств. Это противоречие говорит о более реальных масштабах распространения наркомании.

Требуют усиленного внимания подростки. В школе необходимо делать акцент на медицинском и правовом аспекте проблемы: показывать документальные фильмы на тему наркомании, рассказывать не только о последствиях наркотиков, но и о законах, применяемых в отношении употребляющих и распространяющих наркотики. Необходимо ежегодно проводить в школах, ПТУ, колледжах опросы, фокус-группы. Благодаря этому школьные психологи, педагоги, властные структуры будут определять, насколько актуальна в сознании подростков эта проблема, как они относятся к употреблению наркотиков, выявляя лояльную и снисходительную группу подростков. На фоне открытого обсуждения можно увидеть – кто уходит от прямого ответа на вопросы.

Крайне важно правильное воспитание ребенка в детстве в отношении наркомании и алкоголизма. Желательно, чтобы у подростка была занятость, чтобы спорт был не принуждением, а стремлением совершенствовать свой дух и тело. Важно содействовать развитию творческой жилки ребёнка. Наполнять его жизнь позитивными моментами, смыслом и ответственностью за свои действия. Ведь как говорил советский исследователь Габiani: «самое надежное средство борьбы с наркоманией – недопущение первичного обращения молодых людей к наркотикам».

На основании Стратегии государственной антинаркотической политики РФ до 2020 г. сокращение спроса на наркотики является одной из приоритетных задач. В соответствии с этим требуется новый комплекс профилактических мер, направленный на подавление иррационального спроса, в идеале – сведение его к нулю путем поднятия активной жизненной позиции населения. Для ограничения доступности условно легальных наркотических веществ необходимо усилить репрессивный контроль и быть бдительным в обнаружении и наказании тех, кто пишет надписи на улицах города. Также требуется активное распространение информации, которая разрушит мифы о беспечном наслаждении от употребления наркотиков: снимать как можно больше научных передач, создавая у молодежи активную среду «против», работать над качеством и количеством социальной рекламы. Антиреклама наркотических веществ должна распространяться повсеместно: на баннерах, листовках, местных каналах, радио и т.д., т.е. во всех источниках СМИ. Важным элементом профилактики станут и плакаты на улицах города, призывающие не просто к здоровому образу жизни, но и к важности духовного развития, сохранению общечеловеческих ценностей.

В разработке профилактических мер очень важным является новый комплекс решений как на уровне всего государства, так и на уровне регионов. Нужно обращаться к мнению той аудитории, на которую направлена профилактическая работа. Необходимы качественно разработанные меры, которые будут осуществляться на протяжении длительного времени. Эффект нужно видеть не только в статистических данных, нужно нацеливаться на более масштабный, социально значимый эффект. Необходимо разработать такие меры, которые бы сплотили граждан в борьбе за здоровье нации. Молодые люди должны активно участвовать в жизни своей страны: здесь нет чужих проблем, это проблема всего общества. Эффект, в идеале, должен быть в том, что растущее поколение начнет чувствовать ответственность не только за свое будущее, но и за будущее следующего поколения. Это, своего рода, глобальная идея: «один за всех и все за одного», но именно она может оказать помощь в преодолении в новом духе времени проблемы наркомании и наркопреступности.

СОЦИАЛЬНЫЕ МЕХАНИЗМЫ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ ЭТНОРЕЛИГИОЗНОМУ ЭКСТРЕМИЗМУ

Полякова Е.Р., студентка ИПЭУ ТюмГУ

Россия, согласно конституции, является светским многонациональным государством. На её территории проживает более 180 народов, и представлены христианство (главным образом православие), ислам, буддизм, иудаизм, славянское неоязычество и другие религии.

На территории России одновременно проживает общность лиц разной национальной принадлежности и религиозной ориентации, то есть люди с разными жизненными ценностями, нормами и устоями. Для успешного развития государства им необходимо находить общий язык друг с другом; сосуществовать вместе с теми, кто кажутся чужаками, а иногда и врагами. В условиях постоянной нестабильности, экономического кризиса, отсутствия у большей части населения возможности удовлетворить даже свои базовые потребности такое многообразие этносов и религиозных конфессий становится фактором возникновения этнорелигиозного экстремизма.

Экстремизм – это неизбежное следствие любого культа, вне зависимости от его происхождения, доктрины и возраста. Экстремизм существует столько же, сколько существуют нации и религии. Приступы масштабного культового безумия повторялись со зловещей регулярностью во все времена: травля первых христиан, крестовые походы и захват Иерусалима, геноцид индейцев, инквизиция, преследования староверов, еврейские погромы, охота на ведьм, шахиды, холокост, мусульманские джихады, сатанизм, терроризм ваххабитов, Аум Синрике. Список можно продолжать бесконечно [4].

1. Сущность этнорелигиозного экстремизма. На данный момент в науке не существует общепризнанной методологической базы и методики для исследования сущности такого явления как экстремизм. Часто, даже в умах исследователей, нет четкого разграничения экстремизма со смежными с ним явлениями, такими как радикализм, фундаментализм, фанатизм, что, безусловно, затрудняет его изучение.

По сути, экстремизм, фундаментализм и фанатизм являются разновидностями такого явления как радикализм. *Радикализм* – это тип социальной деятельности, основанный на крайних, зачастую, агрессивных идеологиях и чрезвычайных действиях, направленных на коренное изменение существующей социальной системы [14].

Деструктивный радикализм – это форма радикализма, направленная на сохранение, консервацию изживших себя социальных отношений с помощью разрушительных действий против тех сил и социальных явлений, которые выражают действительно преобразовательное начало, либо против всей существующей социальной системы или ситуации в целом.

Внутри деструктивного радикализма можно выделить две разновидности – фанатизм и фундаментализм. *Фанатизм* – специфическая

мотивация поведения на основе односторонней интерпретации убеждений и утопической программы социального преобразования.

Фундаментализм – мировоззренческая система, которая выступает за неукоснительное сохранение традиционных основ религиозных и социальных порядков, против любых изменений.

Фанатизм и фундаментализм – это два способа реакции субъектов на экстремальные социальные ситуации. В своих крайних формах они превращаются в экстремизм. Можно сделать вывод о том, что **этнорелигиозный экстремизм – это приверженность к крайним взглядам и мерам в стремлении переустройства общества в соответствии с фанатическими и фундаменталистскими религиозными и националистическими взглядами.**

По социальному смыслу экстремизм есть борьба поставленных в критическую ситуацию социальных групп чрезвычайными средствами и способами за сохранение своего физического существования и культурной идентичности. Но это борьба деструктивная и иллюзорная, которая не разрешает, а лишь усугубляет критическое положение данной социальной группы [14].

2. Причины возникновения этнорелигиозного экстремизма, его особенности и формы.

Причинами такого рода экстремизма в обществе являются:

- социально-экономические кризисы,
- деформация политических структур,
- падение жизненного уровня значительной части населения,
- подавление властями инакомыслия и оппозиции,
- амбиции лидеров политических партий и религиозных групп, стремящихся ускорить реализацию выдвигаемых ими задач и т.д.

Базу экстремизма составляют маргинальные слои населения, представители националистических и религиозных движений и недовольная существующим порядком часть интеллигенции и студенчества, некоторые группы военных.

Этнорелигиозный экстремизм находит свое проявление в следующих видах деятельности (согласно закону «О противодействии экстремистской деятельности», июль 2002 года):

1. Возбуждение расовой, национальной или религиозной розни.
2. Осуществление массовых беспорядков, хулиганских действий и актов вандализма по мотивам расовой, национальной или религиозной ненависти или вражды.
3. Пропаганда исключительности, превосходства либо неполноценности граждан по признаку их расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности.
4. Публичные призывы к осуществлению или совершению указанных действий.
5. Финансирование указанной деятельности либо иное содействие ее осуществлению.

Современный этнорелигиозный экстремизм неотделим от **терроризма** (от лат. *Terror* – страх, ужас). Терроризм состоит в совершении убийства представителей государственной власти и рядовых граждан, взрывов, захвата заложников. Террористы рассчитывают не на военно-стратегическую победу, а апеллируют к эмоциям людей, к их предрассудкам и предубеждениям. Современная тенденция террористических операций состоит в том, чтобы нападать не на конкретные цели (например, на руководителей оппозиционной стороны), а совершать массовые убийства без разбора [6].

Среди форм этнонационального экстремизма можно выделить антисемитизм и расизм. *Антисемитизм* – это враждебная пропаганда и действия в отношении представителей еврейской национальности или еврейского народа и их культуры в целом.

Расизм – совокупность воззрений, в основе которых лежат положения о физической и умственной неравноценности человеческих рас и о решающем влиянии расовых различий на историю и культуру. Расизм может существовать и в обществе, между гражданами которого нет особых расовых различий.

Что касается религиозного экстремизма, то в последнее время в СМИ наиболее часто говорят об исламских радикалах. Но элементы религиозного экстремизма имеют определенное распространение и в среде православных христиан. Они проявляются в радикальном антизападничестве, пропаганде «теории заговора», религиозно обоснованном национализме, неприятию светского характера государства. Очевидно, что к разряду экстремистских необходимо отнести и некоторые религиозные объединения закрытого типа, в обиходе называемые «тоталитарными сектами» («Аум Сенрике»).

В последние десятилетия все более широкий размах приобретают такие экстремистские явления, которые имеют связь с религиозными постулатами, но происходят в политической сфере социума и не могут быть охвачены понятием «религиозный экстремизм».

Религиозно-политический экстремизм – это религиозно мотивированная или религиозно камуфлированная деятельность, направленная на насильственное изменение государственного строя или насильственный захват власти, нарушение суверенитета и территориальной целостности государства, на возбуждение в этих целях религиозной вражды и ненависти.

Между тем и в средствах массовой информации и в специальной литературе все подобные действия объединяются одним понятием «религиозный экстремизм» [1].

3. Предупреждение и противодействие этнорелигиозному экстремизму. В феврале 2012 года автором статьи было проведено социологическое исследование на тему «Противодействие этнорелигиозному экстремизму в Тюменском регионе». Методами данного исследования являются экспертный опрос, а также экспресс-опрос населения. В исследовании участвовало 12 экспертов, сотрудников Тюменской

прокуратуры Ленинского АО г. Тюмени, а также было опрошено 150 жителей города Тюмени.

Тюменская область является одним из наиболее полиэтнических регионов страны, на ее территории в настоящее время проживают представители 150 этносов и субэтносов, а также функционирует порядка 170 официально зарегистрированных религиозных организаций и около 70 религиозных групп самой различной направленности.

Развитие и поддержание этнорелигиозной идентичности необходимо для успешного развития Тюменской области, как полиэтнического и поликонфессионального региона, но в тоже время разнообразие этносов и религий является угрозой возникновения этнорелигиозного экстремизма.

Экспресс-опрос «Этнорелигиозный экстремизм глазами населения» был проведен с целью выявления мнения населения г. Тюмени по вопросам, связанным с этнорелигиозным экстремизмом. В ходе экспресс-опроса были опрошены жители от 18 до 65 лет, им было предложено ответить на 7 вопросов.

Ответы показали, что у населения г. Тюмени существует определенное представление об этнорелигиозном экстремизме. Большинство респондентов верно определяют этнорелигиозный экстремизм как «насилие и ненависть по отношению к представителям других национальностей и религий».

Большинство опрошенных связывают экстремизм с исламом. И это не случайно, так как именно об исламских группировках чаще всего говорится в СМИ. Однако корни экстремистских актов респонденты видят не в религиозных убеждениях (хотя это и имеет место быть), а все же в том, что экстремисты используют религию как форму прикрытия своих «приземленных» интересов.

На основе проведенного экспресс-опроса также был сделан вывод о том, что, по мнению населения, этнорелигиозный экстремизм не является для них угрозой и в настоящее время не является острой проблемой.

По мнению экспертов, участвовавших в опросе, проблема этнорелигиозного экстремизма не является острой в Тюменском регионе. Большая часть экспертов знакомы с экстремистскими и склонными к экстремизму организациями, но только с теоретической стороны («Хизб ут-Тахрир-аль-Ислами», «Джамаат-и-Ислами»).

По мнению экспертов, наиболее склонной к проявлению этнорелигиозного экстремизма является экономически не стабильная группа населения. Люди, испытывающие жизненные трудности и не имеющие возможности реализовать свои жизненные цели, часто ищут утешение в религии, а также обращаются к своим этническим корням и вступают в различные национальные объединения. Такими индивидами легко манипулировать.

Респонденты отмечают, что все конфессии и национальности одинаково предрасположены к проявлениям экстремизма. Причиной экстремистской активности этнических и религиозных меньшинств является большая поляризация между ними и остальным населением, их

экономическая нестабильность. Также причиной экстремистских действий эксперты называют желание доминировать.

Специфика этнорелигиозного экстремизма в Тюменской области, по мнению экспертов, заключается в том, что как такового этнорелигиозного экстремизма нет, но существуют попытки спровоцировать конфликты (акты вандализма, распространение листовок, хулиганские действия и т.п.).

Борьба с экстремизмом, как и с любой болезнью, в первую очередь должна начинаться с его предупреждения. А для этого недостаточно одних лишь правоохранительных органов и законодательной базы, пусть даже самой совершенной.

Абсолютное большинство экспертов считают просветительскую работу самым эффективным способом предупреждения этнорелигиозного экстремизма. Люди не рождаются экстремистами, они такими воспитываются. Детей с раннего возраста необходимо учить веротерпимости и толерантности к тем, кто на них не похож. Этому будет способствовать проведение совместных праздников, выпуск специальной литературы, предоставление возможности изучать родной язык в школе. Но формирование миролюбия и толерантного сознания возможно только в условиях развитой экономики, свободы выбора, демократии, гарантии прав человека, ее социальной защищенности. В противном же случае толерантность всегда будет «односторонней», это будет равнодушие сильного по отношению к слабому, и терпимость слабого к сильному, основанная на страхе и угрозе насилия (в тех или иных формах).

Также важно гражданское образование – россиянам, как жителям поликонфессиональной и полиэтнической страны, не хватает знания культурных традиций соотечественников, а также собственных прав и обязанностей, и это является источником риска возникновения этнорелигиозного экстремизма. Поэтому важно регулярно проводить исследования по выявлению общественных настроений и тенденций в национальной и религиозной сферах.

Явление этнорелигиозного экстремизма невозможно устранить полностью и навсегда. Оно будет иметь место, пока будут существовать этносы и религии, но в наших силах предупредить и сократить его разрушительное влияние.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Арухов З.С. Экстремизм в современном исламе. – Махачкала: Агентство «Кавказ», 1999. – С. 125.

2. Баева Л.В. Экстремизм и формы проявления // Каспийский регион: политика, экономика, культура. 2008. № 3 (16). – С. 21-26.

3. Васильева О.А., Гражданов Ю.Д. Отражение понятия «этнический экстремизм» в этнонациональной политике современного Российского государства. Электронный ресурс:

<http://www.ekstremizm.ru/publikacii/etnicheskiy-ekstremizm/item/541-otrajenie->

ponyatiya-etnicheskiy-ekstremizm-v-etnonacionalnoy-politike-sovremennogo-rossiyskogo-gosudarstva

4. Вилли Т. Религия и экстремизм. Электронный ресурс: <http://www.sunhome.ru/navigator/p.religiya-i-ekstremizm>

5. Власов В. И. Экстремизм, терроризм, сепаратизм: политико-правовое осмысление в условиях глобализации: лекция. – Москва: Издательство РАГС, 2009. – С. 26.

6. Володина Н.В. Актуальные проблемы современного экстремизма и терроризма на религиозной основе. Электронный ресурс: www.rusoir.ru

7. Государственно-конфессиональные отношения и религиозные объединения в Тюменской области (справочник). – Печатный дом «Тюмень», Тюмень, 2009.

8. Гусаева Г.К. Современные формы проявления национально-этнического экстремизма. Электронный ресурс: <http://www.ekstremizm.ru/publikacii/etnicheskiy-ekstremizm/item/531-sovremennye-formy-proyavleniya-nacionalno-etnicheskogo-ekstremizma>

9. Долгосрочная целевая программа «Основные направления деятельности по реализации государственной политики в сферах национальных, государственно-конфессиональных и общественно-политических отношений в Тюменской области и профилактике экстремистских проявлений» на 2012-2014 гг.

10. Доника Е.Е. О некоторых проблемах противодействия экстремизму в России на современном этапе // Труды Академии управления МВД России. – 2008. – № 3. – С. 6.

11. Ещенко С.А. Меры противодействия проявлению экстремизма в России: постановка проблемы // Общество и право. – 2009. – № 2. – С. 11.

12. Павлинов А. Экстремизм в России: проблемы противодействия // Законность. – 2003. – № 11. – С. 44.

13. Религия и национальный состав России. Энциклопедия «Википедия»: <http://ru.wikipedia.org/>

14. Яхьяев М.Я. Методологические проблемы исследования экстремизма. Электронный ресурс: <http://www.ekstremizm.ru>

УСПЕШНОСТЬ КАК СОЦИАЛЬНАЯ КАТЕГОРИЯ

Куманцева М. В., студентка ИПЭУ ТюмГУ

*Успех – не ключ к счастью. Счастье – это ключ к успеху.
(Г. Каин)*

Происходящие в последние два десятилетия в стране процессы изменили многое не только в экономике и политике, но и в обыденной жизни каждого человека, в отношениях между людьми, в понимании того, что сегодня есть жизненный успех, какие цели надо перед собой ставить и какими средствами для достижения этих целей можно пользоваться.

В древности в понятие успешность вкладывался иной смысл. Успех рассматривался как глубокая личная удовлетворенность собой и тем, что ты делаешь. Люди верили, что успешный человек имеет жизнь с избытком, то есть живёт гармоничной и полноценной жизнью.

Это, конечно, в корне отличается от понимания успешности в современном светском обществе.

Несмотря на очевидность вышесказанного, в рамках социологического знания проблематика успеха представлена весьма слабо, в различной степени социологически ориентированных работах речь идет не столько об успехе и достижении как предмете изучения, сколько о концепциях адаптации и выживания (Л. Беляева, Л. Корель, В. Иноземцев и др). Тем не менее, успех стал феноменом, подвергшимся научному осмыслению в последние десятилетия в ряде исследований таких отечественных авторов, как А. Готлиб, И. Супоницкая, Д. Канарский, Н. Покровский, А. Согомонов, Г. Тульчинский и др. Социально-гуманитарная проблематика же, связанная с категорией успеха, в имплицитной форме так или иначе присутствует в мировой научной мысли приблизительно с эпохи Нового времени, начиная свое развитие в трудах Т. Гоббса, Д. Локка, Ж. Руссо, Ш. Монтескье и т.д., и получая углубленную трактовку у классиков социального знания: О. Конта, Г. Спенсера, К. Маркса, Ф. Шеллинга, И. Фихте), в социальных теориях М. Вебера, Э. Дюркгейма, Г. Зиммеля, П. Сорокина), где на первый план выходят проявления собственно человеческой активности, производной от которой выступает социальность. Таким образом, можно констатировать, что успех в качестве предмета социологического анализа условно может быть помещен в пограничную зону исследования социологии повседневности.

Критерии успешности в современном обществе

Сегодня в мире успех чаще всего не связан с нравственностью, где цели достигаются любой ценой. Успех прочно связывают с материальной обеспеченностью.

Предыдущий президент России Д. Медведев намеревался призвать российских долларовых миллиардеров проводить в школах уроки на тему «История жизненного успеха».

Достаточно неожиданная и удивительная идея, тем более что она имеет определенный идеологический подтекст. Ведь в ней сформулирован конкретный критерий понятия «жизненный успех». Получается, что это «состояние, которое начинается, скажем, от миллиарда долларов» и выше. В этой идее именно деньги являются целью и содержанием «жизненного успеха». Т.е. жизнь удалась, если у тебя есть миллион. А если нет – жизнь прожита зря. Подобных идей «жизненного успеха» на Руси ещё не высказывали. А поэт Н. Некрасов мучился вопросом: «Кому на Руси жить хорошо?» Теперь главный вопрос нашего бытия «что делать?» решен раз и навсегда.

Это очень печально, поскольку примеры «жизни замечательных людей»

последних десятилетий с подобным «жизненным успехом» могут только окончательно деморализовать наше общество.

У многих россиян складывается мнение о полной и безвозвратной утере нашим обществом и его гражданами нравственных норм, о том, что эрозия морали достигла той критической точки, за которой грядет духовное перерождение. Сегодня мы живем в таком обществе, где пошатнулись все моральные устои, которые когда-либо существовали [2]. А ведь именно наличие в народе неких ценностей, моральных устоев является объединяющим фактором народной жизни, отсутствие их превращает людей в стадо высокоразвитых животных с соответствующим законом борьбы за существование. Культура, ценностные ориентиры являются частью души народа без них, как показывает история, он исчезает [3].

В своем послании, начиная с 2007 года, Путин В.В. подчеркивает: «Духовное единство народа и объединяющие нас моральные ценности – это такой же фактор развития, как политическая и экономическая стабильность... Общество лишь тогда способно ставить и решать масштабные национальные задачи, когда у него есть общая система нравственных ориентиров...» [1; 38]. Действительно, духовно-нравственное здоровье, нравственный стержень личности и общества являются важнейшим условием и фактором общественного развития. Опора на данный ресурс, его сохранение и развитие позволяет обеспечить достижение значимых стратегических целей и задач, таких как формирование благоприятного социального, нравственно-психологического климата общества, интеграция и продвижение в мировое информационное и экономическое пространство [4; 7]. Духовно-нравственное здоровье предполагает не только знание о культуре, но и стремление к ее продолжению. Это поведение, образ жизни, который несет человек; способность адекватно реагировать на ситуацию в обществе с позиции морали и нравственных устоев [4; 8].

В наши дни заслуга средств массовой информации велика во многих сферах общественной жизни: культуре, политике, экономике, образовании и воспитании и др. Но вместе с тем они вносят свой вклад в отрыв людей от реальности, предлагая целую индустрию ощущений взамен полноценным взаимоотношениям, дают готовые образцы мыслей и поступков [1; 127]. Сегодня нам навязывают – «Бери от жизни все!», «Забивай место под солнцем!». С ярких афиш на нас смотрят миллионы одинаковых бездушных лиц, гляцевые журналы пестрят неестественными выдуманными картинками. Сегодня, чтобы самореализоваться, добиться успеха в современном обществе, необходимо идти по головам и наступать конкурентам на горло.

Результаты пилотажного исследования о понятии успешность

В марте 2012 года было проведено пилотажное исследование о критериях успешности в современном обществе. Опрос был оформлен в виде анкеты в одной из социальных сетей. В опросе приняли участие 153

человека в возрасте от 18 до 30 лет. Рассмотрим результаты проведенного исследования. Большинство, т.е. 55 респондентов, отдали предпочтение первому варианту ответа, они связывают понятие успешность с понятиями богатство, карьерный рост, власть. На второй позиции успешность понимается, как состояние души, как некая внутренняя гармония, этот вариант ответа выбрали 38 респондентов. Наличие семьи, детей, как основной критерий успешности, расположился на третьей позиции – 29 респондентов. Уважение окружающих важно для 22 респондентов. Достижение известности, популярности, как основной фактор успешности, выбрало 8 респондентов, и, наконец, вариант ответа, в котором основной составляющей успешности являются внешние параметры, такие как внешность, привлекательность, выбран 1 респондентом.

По данному пилотажному исследованию можно сделать следующий вывод: успешность понимается в современном мире совершенно определенно – как успешность в достижении внешних целей с вытекающим из этого повышением благосостояния. Если успешность не приносит доход, то она и не воспринимается как таковая. В этом смысле мир ставит перед всеми такую задачу – быть впереди прогресса, быть на первых ролях, и все способы достижения этой цели хороши. Несмотря ни на что, почему-то именно благосостояние является главным показателем успеха. И если даже нет у этого успешного человека счастливой семьи, хорошего здоровья, душевного равновесия, все равно люди считают успешным богатого человека, хотя «богатый» и «успешный» вовсе даже и не синонимы.

Протоиерей Василий Семенов в докладе на тему «Духовно нравственное состояние общества» на научно-практической конференции, которая состоялась в Шадринске 5 января 2008 года, отметил что, «нравственность отбрасывается в «борьбе за выживание». Формирование лидерства, романтизация силы без духовности ставит перед личностью цель – обойти, обыграть, опередить любой ценой, победителей не судят.

Это ориентирует на карьерный рост, заменивший рост личностный. Вследствие этого у людей категории добра и зла настолько смешиваются, что человек не видит необходимости в совершении правильного нравственного выбора в различных жизненных и производственных ситуациях [5].

Заключение

Сегодня мы практически не замечаем, как становимся рабами денег и материальных ценностей. Мы забываем о таких качествах, как доброта, бескорыстность, честность, сострадание, терпимость и других духовных человеческих качествах.

Кроме материальных ценностей, есть еще и духовные ценности, которые делают нас людьми, позволяют посмотреть на мир другими глазами, обрести новые интересы, отличные от материальных, заставляют задуматься о своем месте и роли в жизни.

Человек, действительно успешный, не ставит перед собой цели любым

способом повысить свое материальное благосостояние, но часто – естественным образом – к этому приходит. По-моему мнению, успешность – это не жизнь без забот, успешность – это состояние души. Если ты счастлив, значит, ты успешен.

Исследователи Принстонского университета научным методом доказали справедливость общеизвестного утверждения, что деньги сами по себе не могут дать человеку больше счастья или значимо повысить настроение. Социологи утверждают, что им удалось рассчитать, сколько времени разные люди проводят в хорошем настроении, а сколько в плохом. На основе полученных данных они пришли к выводу, что люди с большим доходом не намного счастливее менее состоятельных.

Подтверждением этого факта также может служить обзор социологических исследований, опубликованных американским журналом «Психологический бюллетень», посвященных успеху и счастью (число опрошенных перевалило за 275 тысяч). Авторы пришли к однозначному, хотя и не интуитивному для многих выводу: корреляция работает только в одну сторону. Счастье порождает успех, но не наоборот.

Люди, считающие себя счастливыми, достигают успеха в жизни с куда большей вероятностью, чем несчастные. Несчастные остаются такими, даже достигнув успеха. С материальным благосостоянием счастье вообще не связано, пока человек сыт и имеет крышу над головой. В общем, от количества денег, если делать поправку на все остальное, счастье зависит слабо.

Для справки: самая счастливая страна по результатам опроса – Индонезия, где валовый продукт на душу населения – примерно четверть российского. Но более 50% людей там «очень счастливы». На втором месте еще более бедная Индия. Южная Корея, с другой стороны, недалеко ушла от России, хотя в два раза богаче в пересчете на душу населения.

Россия традиционно – одна из самых несчастных стран, даже если делать поправку на материальное благосостояние, климат, политику, коррупцию и что угодно еще. При учете всех мыслимых и немыслимых факторов Россия упорно выбивается из статистических графиков и кривых. От Бразилии до Саудовской Аравии и от Африки до Восточной Европы любой народ полагает себя счастливее российского. Над попыткой объяснить этот феномен давно бьются многие психологи и социологи.

Подведем итог: успех – это достижение того, что хочешь, а счастье – умение радоваться тому, что есть [6].

По-нашему мнению, проблему переоценки ценностей еще возможно решить. Не нужно думать, что от одного человека ничего не изменится. Прочность цепи определяется по прочности ее самого слабого звена. Так и в обществе. Если каждый начнет с себя и станет хотя бы чуточку лучше духовно, то и все общество изменится в лучшую сторону. И если на примере одного человека это не так заметно, то на примере тысяч изменения будут существенными.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кирьянов Д. Церковь и государство: сотрудничество в решении общих задач. Материалы Всероссийской научно-практической конференции. – Тюмень: Издательско-просветительский отдел Тобольско-Тюменской епархии, 2011. С. 131.
2. Электронный ресурс: <http://www.karavan.tver.ru/gazeta/2039>
3. Электронный ресурс: Священник Серeda В. Размышления православного священника о браке и воспитании детей // <http://www.zavet.ru/deti/sereda.htm>
4. Данилов О. Ф. «Нефть и газ Западной Сибири: материалы Международной научно-технической конференции, посвященной 55-летию Тюменского государственного нефтегазового университета». Т. 4. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2011. С. 8.
5. А. Кузнецов «Печально мы глядим на наше поколение» // Православная газета. – 2008. – № 12 (23) декабрь. – С. 8.
6. Электронный ресурс: Букина С. Успех и счастье. Главные секреты жизни в зеркале социологии // http://www.medved-magazine.ru/articles/article_901.html

«АЛЬТЕРНАТИВНЫЙ» ПУТЬ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА

Горлатов А.С., магистрант 2 курса ИПЭУ ТюмГУ

Научный руководитель

**Зиньков Д.В., к. э. н., доцент кафедры математических
методов, статистики и информационных
технологий в экономике ИПЭУ ТюмГУ**

В современных условиях, чтобы быть конкурентоспособным регионом, недостаточно иметь природные и экономические ресурсы. Необходимо создавать, развивать и совершенствовать конкурентные преимущества, которые в первую очередь связаны с инновациями и эффективным использованием человеческого капитала. Именно поэтому развитию инновационной экономики на современном этапе придается особое значение.

Роль Тюменской области уже долгие годы сводится к добыче углеводородов. Доля добычи полезных ископаемых в ВРП региона составляет более 50% [6], а поступления от НДПИ до 2010 года формировали более 30% доходов бюджета [1]. После того, как Правительством РФ было принято решение о 100% зачислении средств от НДПИ в федеральный бюджет, Тюменская область лишилась одного из своих главных источников доходов. Очень важным является тот факт, что бюджет Тюменского региона больше всех пострадал из-за нефтегазодобывающих регионов.

Также необходимо отметить, что в реальном секторе региональной экономики Тюменской области на современном этапе существует ряд проблем, отрицательно влияющих на уровень конкурентоспособности экономики региона:

1) высокая степень износа основных фондов.

В промышленном секторе степень износа основных фондов на конец 2010 года достигла 38,9%; в строительных организациях в среднем составила 43,9%; в организациях сельского хозяйства – 31,8% [4];

2) в регионе наблюдается значительный дисбаланс по структуре инвестиций в основной капитал в различных отраслях. Так, в 2010 году половина всех инвестиций была направлена на развитие трех видов экономической деятельности: «обрабатывающие производства», «транспорт и связь», «добыча полезных ископаемых» [4];

3) высокая зависимость результатов деятельности организаций от объемов государственной поддержки, как следствие низкой доли частных инвестиций и отсутствия у большинства организаций собственных финансовых ресурсов (см. табл. 1).

Таблица 1

Структура инвестиций в основной капитал по источникам финансирования
в Тюменской области (без АО), в % к итогу

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Всего	100	100	100	100	100	100
Собственные средства:	21,9	27,0	29,5	29,0	29,4	27,9
Привлеченные средства:	78,1	73,0	70,5	71,0	70,6	72,1
Бюджетные средства:	54,8	52,4	48,9	45,6	42,6	42,1
Прочие	16,8	9,5	10,3	9,6	20,8	24,8

Источник: [4]

4) неполное софинансирование программ за счет средств субъектов РФ. Многие программы по государственной поддержке, реализуемые на федеральном уровне, требуют софинансирования из региональных бюджетов. Если у субъекта недостаточно средств для этих целей, то и средств из федерального бюджета совсем не поступает.

Важно учесть, что в условиях увеличения численности населения и жилищного фонда крайне остро стоит проблема снижения относительной доли рабочих мест в численности населения региона (см. рис. 1).

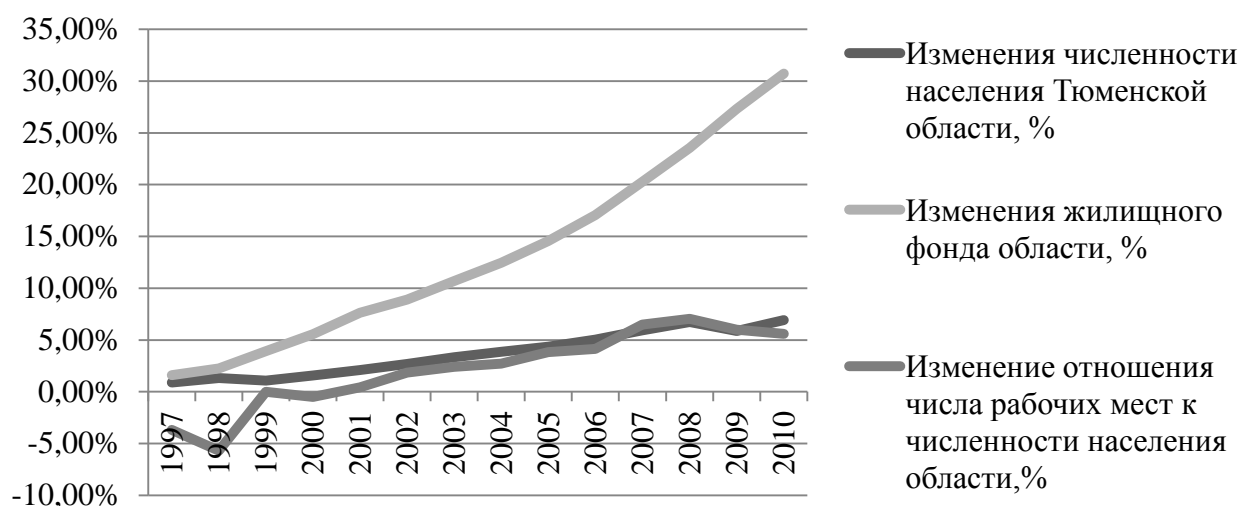


Рис. 1. Исследуемые экономические тенденции в Тюменской области [5]; [6]

В связи с выше озвученными проблемами существует необходимость срочного создания новых рабочих мест, а лучше в развитии новых отраслей, иначе в ближайшее время в области могут возникнуть серьезные социально-экономические проблемы.

Как показывает международный опыт, решить в совокупности поставленные задачи на уровне региона возможно посредством создания и

развития инновационного кластера, который способствует созданию новых компаний, обмену технологическими знаниями и ускоренному распространению инноваций. В традиционных секторах он облегчает масштабное технологическое совершенствование. Инновационные кластеры представляют собой те центры, в которых через инновации создаются совершенно новые отрасли – «локомотивы» будущего развития.

Под «кластером» понимается объединение предприятий, поставщиков, научно-исследовательских и образовательных организаций, связанных отношениями территориальной близости и функциональной зависимости в сфере производства и реализации товаров и услуг, взаимно способствующих росту конкурентоспособности друг друга и кластера в целом.

В Тюменской области уже существует очень развитый процессный нефтегазовый кластер, а также планируется формирование дискретного машиностроительного, транспортно-логистического; процессных кластеров легкой, лесной и пищевой промышленности. Необходимо признать, что сильным свойством Тюменского нефтегазового кластера является его инновационная активность. Как бы то ни было, инновации в нефтегазовой отрасли – это лишь оттягивание неизбежного, так как углеводороды являются невозобновимым источником энергии.

Альтернативным и весьма перспективным направлением было бы формирование инновационного кластера альтернативных источников энергии в Тюменской области. Тем более в регионе уже имеется ряд предпосылок для его создания:

- наличие НИИ и местных университетов, инфраструктуры для инновационной деятельности;
- наличие предприятий электрического и энергетического машиностроения, способных осуществлять заказы и поставлять необходимые комплектующие для нужд инновационных компаний;
- в регионе присутствуют крупнейшие нефтегазовые компании. Как показывает мировой опыт, зачастую именно они становятся главными инвесторами в проекты, связанные с альтернативной энергией;
- инновационные разработки в нефтегазовой отрасли могут послужить хорошей научной базой для создания альтернативных источников энергии;
- намерение Правительства Тюменской области развивать инновации в регионе, в том числе и на областные средства. Тюменская область даже в условиях утраты отчислений от НДС всё равно остается весьма обеспеченной областью;
- наличие благоприятных климатических условий для использования энергии ветра и солнца;
- наличие спроса на продукцию подобного рода со стороны малого и среднего бизнеса, населения.

Обоснование коммерческой эффективности создания кластера альтернативных источников энергии в Тюменской области возможно на примере «имитационных инноваций» при организации производства

автономной гибридной системы для частного домовладения с ежемесячным потреблением 640 кВт/мес.

Стоимость представленной гелио-ветроэлектростанции составляет 452 тыс. рублей, срок окупаемости по сравнению с традиционными источниками энергии составляет около 10 лет. При этом существует резерв снижения себестоимости производимых гибридных энергоустановок, так как китайские аналоги обходятся в три раза дешевле. Себестоимость можно также снизить, если в регионе заняться имитационными инновациями, тем более, как отмечалось ранее, в регионе уже имеются все необходимые предпосылки.

Создание инновационного кластера альтернативных источников энергии является ключевым элементом в построении энергоэффективной экономики. Во-первых, в результате его функционирования происходит наращивание объемов энергогенерации, а во-вторых, создаваемые внутри кластера энергоустановки способствуют энергосбережению для их конечных потребителей. Таким образом, кластер позволит обеспечить возрастающие потребности модернизируемой экономики в энергоресурсах. В противном случае, нехватка энергоносителей может стать ключевым моментом сдерживания дальнейшего экономического роста страны.

В итоге, от создания данного кластера Тюменская область получит следующие выгоды:

Во-первых, формирование положительного образа области в глазах народонаселения, государства и экономического общества, то есть не только как потребителя природных ресурсов, но и как региона инноваций, заботящимся об экономической и экологической безопасности.

Во-вторых, обеспечит наблюдающийся прирост населения необходимым количеством рабочих мест.

В-третьих, позволит задействовать простаивающие производственные мощности области.

В-четвертых, создание инновационного кластера ускорит развитие венчурной индустрии России, так как венчурный рынок вторичен, носит свойственный любому рынку циклический характер и сильно зависит от конъюнктуры реального сектора экономики (см. рис. 2). А венчурные инвестиции, как показывает мировой опыт, наилучшим образом подходят для финансирования инноваций. То есть, создание кластера вызовет тандемный эффект и выразится не только в создании, распространении и внедрении разработок в области альтернативной энергетики, но развитии рынка венчурных инвестиций в России.

В-пятых, областной бюджет получит альтернативный источник налоговых поступлений. Суммарные налоговые поступления от деятельности предприятий инновационного кластера альтернативных источников энергии в Тюменской области составят около 12,5 млрд. рублей, что составляет 38,9% от величины утраченного НДПИ в 2010 году.

Венчурные
инвестиции в
экономику РФ,
млн. долл.

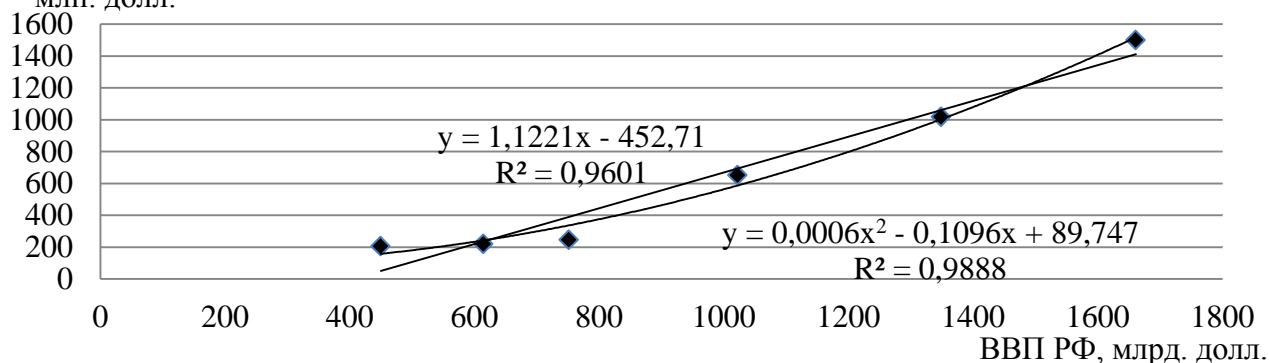


Рис. 2. Влияние ВВП страны на объём венчурных инвестиций в экономику РФ за период 2003 – 2008 гг. [2]; [3]

И наконец, от создания кластера Тюменская область получит самое главное преимущество – сохранение стратегической значимости региона не только в российском, но и международном масштабе на долгосрочную перспективу.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Департамент финансов Тюменской области (дата обращения: 18.01.2012).
2. Обзор рынка прямых и венчурных инвестиций в России 2003 – 2009 года [Электронный ресурс] / Электронная библиотека портала «Венчурная Россия» // URL: <http://www.allventure.ru/lib/8/> (дата обращения: 15.01.2012).
3. Российский статистический ежегодник – 2010 г. [Электронный ресурс] / Федеральная служба государственной статистики // http://www.gks.ru/bgd/regl/b10_13/Main.htm (дата обращения: 21.01.2012).
4. Статистический ежегодник: Стат. сб. в 4-х частях. Ч. 4 (II) Тюменская область (без автономных округов)/ Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Тюменской области. – Тюмень, 2011. – 316 с. (дата обращения: 18.01.2012).
5. Статистический ежегодник: Стат. сб. в 4-х частях. Ч. 1. (I) Тюменская область/ Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Тюменской области. – Тюмень, 2011. – 309 с. (дата обращения: 18.01.2012).
6. Статистический ежегодник: Стат. сб. в 4-х частях. Ч. 1. (II)/Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Тюменской области. – Тюмень, 2011. – 433 с. (дата обращения: 18.01.2012).

СДЕЛКИ ПО СЛИЯНИЮ И ПОГЛОЩЕНИЮ НА МИРОВОМ РЫНКЕ НА ПРИМЕРЕ НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ

Быченко М.Д., студентка 4 курса ИПЭУ ТюмГУ
Научный руководитель
Симонова Л.М., д. э. н., профессор кафедры МЭиМБ

В 2010 году среднегодовая цена на нефть составила почти 80 долларов США за баррель, к концу года она выросла на 18% и достигла 93 долларов за баррель. В первом квартале 2011 года среднемесячная цена на нефть марки Brent составила 105 долларов США за баррель, что примерно соответствует консенсус-прогнозу аналитиков относительно среднегодовой цены на нефть в 2011 году. Европейские цены на газ в 2010 году вновь стали расти в связи с более холодной, чем обычно, погодой, особенно в четвертом квартале. На внутреннем рынке, по данным «Газпрома», среднегодовая оптовая цена на газ выросла на 26,3% [2]. Таким образом, общая экономическая стабильность и рост цен на нефть и газ в рассматриваемый период способствовали оживлению на рынке слияний и поглощений.

Совокупная стоимость сделок слияний и поглощений (M&A, mergers and acquisitions) в мировой нефтегазовой отрасли в 2010 году составила \$270 млрд, превысив показатель предыдущего года (\$200 млрд) на 35%. Таков основной вывод международного обзора сделок в нефтегазовой отрасли за 2010 год, подготовленного компанией Ernst & Young (E&Y) [3].

Всего в 2010 году нефтегазовыми компаниями было объявлено 947 сделок, при этом лидерами по числу сделок стали предприятия нефтегазодобывающего сегмента (73% от общего количества сделок). Как поясняют в E&Y, одними из причин увеличения стоимости сделок стали рост цен на сырую нефть (в среднем \$79,62 за баррель нефти марки Brent в 2010 году против \$74,58 в 2009 году) и повышение доступности капитала.

С самого начала 2011 года отмечался бурный всплеск активности на рынке M&A, где было объявлено о заключении ряда крупных сделок и создании совместных предприятий, включая «Роснефть»-BP, «Роснефть»-Chevron, «Роснефть»-ExxonMobil и Total-«НОВАТЕК». Общая сумма сделок, объявленных только в 1 квартале 2011 года, составила более 13 млрд долларов. По оценкам экспертов, долгожданное оживление на рынке M&A обусловили следующие факторы: заметное повышение цен на нефть; сохраняющаяся заинтересованность крупных международных компаний в приобретении долгосрочных запасов; решение государственных нефтегазовых компаний приглашать к сотрудничеству зарубежных партнеров для получения доступа к их финансовым ресурсам, передовым технологиям и эффективным методам управления; позитивная оценка участниками рынка положений закона об иностранных инвестициях в стратегические отрасли и растущее число успешных примеров таких инвестиций.

В 2010 году и в начале 2011 были объявлены следующие крупнейшие сделки:

- «ЛУКОЙЛ» выкупил у Conoco 19% собственных акций за 8,96 млрд. долларов, заключив с Conoco несколько сделок в 3 и 4 кварталах 2010 года.

- ВР и «Роснефть» объявили о достижении соглашения о создании стратегического альянса в целях разработки арктического шельфа, в рамках которого предусматривается обмен акциями стоимостью около 7,9 млрд. долларов США. Компании также намереваются вести совместную деятельность по освоению Арктики. Сделка не была завершена, поскольку была оспорена в суде российскими акционерами ТНК-ВР; к настоящему моменту спор еще не урегулирован.

- Французская нефтяная компания Total намеревается приобрести 12,1% акций «НОВАТЭКа» за 4 млрд. долларов США и стать участником проекта «ЯМАЛ СПГ». Интересен тот факт, что Total подписала предварительное соглашение о приобретении блокирующего пакета акций «НОВАТЭКа» еще в 2004 году, однако сделка не была одобрена российскими властями.

- ТНК-ВР объявила о подписании соглашения о покупке у ВР активов в Венесуэле и Вьетнаме за 1,8 млрд. долларов США. В Венесуэле ТНК-ВР приобретет у ВР пакеты акций трех компаний. Данные активы представляют собой совместные предприятия с венесуэльской государственной компанией PVDSA, их совокупная мощность составляет 25 тысяч баррелей нефтяного эквивалента в день. Во Вьетнаме ТНК-ВР приобретет пакеты акций трех компаний, которые вместе образуют интегрированную газоэнергетическую цепочку мощностью 30 тысяч баррелей нефтяного эквивалента в день, исходя из прямого долевого участия (Working interest), или 15 тысяч баррелей в день, исходя из компенсационной основы (Net entitlement).

- ООО «Ямал развитие» совместное предприятие крупнейшей российской независимой газовой компании ООО «НОВАТЭК» и ОАО «Газпром нефть» (с долями владения 50:50), объявило о приобретении 51% доли участия в ООО «СеверЭнергия», заключив сделку стоимостью 1,78 млрд. долларов США. Оставшаяся 49% доля участия в «СеверЭнергии» принадлежит Arctic Russia B.V., совместному предприятию итальянской нефтегазовой компании ENI и итальянской энергетической компании Enel (с долями владения 60:40).

- В первой крупной трансграничной сделке по приобретению активов «Роснефть» объявила о подписании соглашения о приобретении 50% акций Ruhr Oel, совместного предприятия с ВР, которому принадлежат пакеты акций четырех немецких НПЗ и нефтехимического завода. В результате данной сделки (стоимость 1,6 млрд. долларов США) «Роснефть» приобрела нефтеперерабатывающие мощности производительностью 235 тысяч баррелей в день, что составляет около 10% всех перерабатывающих мощностей Германии.

- «НОВАТЭК» достиг соглашения о приобретении у Газпромбанка, являющегося аффилированным лицом «Газпрома», 51% пакета акций

«Сибнефтегаза» за 873 млн. долларов США. «Сибнефтегаз» имеет лицензии на разработку месторождений нефтегазового конденсата в Ямало-Ненецком автономном округе, расположенном в арктической зоне, общим объемом 395,53 млрд. кубических метра газа и 8,44 млн. тонны газового конденсата. За первые три квартала 2010 года компания «Сибнефтегаз» добыла 7,3 млрд. кубических метра газа.

• В первом квартале 2011 года «Центральная топливная компания», принадлежащая московскому правительству, продала ОАО «Газпром нефть» 22% долю участия в Sibir Energy за 740 млн. долларов США. Данный шаг согласуется с планами, объявленными мэром Москвы Сергеем Собяниным, о продаже портфеля активов, сформированного прежней администрацией города [1].

В нефтегазовой отрасли в 2011 году во всем мире были заключены 1322 сделки слияния и поглощения, что более чем на 5% превышает показатель 2010 года. Это является подтверждением того, что нефтегазовая отрасль остается одной из наиболее устойчивых в мировом масштабе с точки зрения сделок слияния и поглощения.

Более того, совокупная стоимость сделок в отрасли за год составила 317 млрд долл. Снижение совокупной стоимости в 2011 году на 7% по сравнению с предыдущим годом (341 млрд долл.) преимущественно связано с отсутствием крупных сделок. В 2010 году в нефтегазовой отрасли состоялось 76 сделок, превышающих по стоимости 1 млрд долл.; в 2011 году количество сделок снизилось до 71.

Наибольший уровень активности сохранялся в добывающем сегменте, на который пришлось 72% всего количества сделок. Самым активным рынком оставался регион Северной Америки, где было зарегистрировано 562 сделки (43%), при этом наивысшие темпы роста были отмечены в странах Европы и СНГ, что отражает возрождение интереса к данным регионам.

Аналогично своим клиентам компании, оказывающие нефтепромысловые услуги, испытывают глобализацию и консолидируются. Многие крупные игроки имеют высокую капитализацию и чутко реагируют на изменения конъюнктуры. Кроме того, финансовые компании остаются активными игроками на рынке. В результате в 2011 году деловая активность в данном сегменте повысилась.

Прогноз на 2012 год также положителен. Росту деловой активности будут способствовать компании, стремящиеся выйти на новые рынки, привлечь новых клиентов или освоить новые технологии.

Сделки на российском рынке слияний и поглощений (M&A), в том числе крупнейшие, по-прежнему заключаются преимущественно между российскими компаниями. В 2010 году 77,6% от общей суммы сделок в нефтегазовом секторе приходилось на внутренние сделки с российскими покупателями и российскими активами, тогда как в 2009 году этот показатель составлял 62%. Из общей суммы внутренних сделок в размере 15,8 млрд. долларов США 11,1 млрд., или 70,2%, пришлось на сделки с

участием ВЭБа, «ЛУКОЙЛа» и «НОВАТЭКа». Выкуп «ЛУКОЙЛом» собственных акций и приобретение ВЭБом акций «Газпрома», что фактически означало выкуп собственных акций государством, составили две трети объема внутреннего рынка слияний и поглощений.

Около 21,3% от общей суммы сделок приходится на сделки по приобретению российскими компаниями активов за рубежом. По сравнению с 2009 годом данный показатель вырос на 18,3%, хотя абсолютная величина стоимости таких сделок в долларах США осталась на прежнем уровне. К наиболее заметным сделкам по приобретению зарубежных активов относится приобретение «Роснефтью» пакета акций Rurh Oel и приобретение ТНК-ВР активов ВР, о которых говорилось выше. Стоимость обеих сделок составила 3,4 млрд. долларов США, или 79% от общей суммы сделок по приобретению зарубежных активов в размере 4,3 млрд. долларов США.

Возможно, наиболее примечательным является тот факт, что в 2010 году общая сумма сделок по приобретению российских активов иностранными компаниями составила менее 200 млн. долларов США, тогда как в 2009 году этот показатель достиг 4,7 млрд. долларов США, а в 2008 году – 6,5 млрд. долларов США. По оценкам экспертов, приток иностранных инвестиций в 2011 году заметно вырос, учитывая несколько сделок, объявленных в первом квартале 2011 года. Ситуация на мировом рынке активно подталкивает крупные международные нефтяные компании к поиску возможностей для развития бизнеса в России, которая является одним из самых политически стабильных нефтегазодобывающих регионов в мире.

Ряд иностранных инвесторов, вложивших средства в российский нефтегазовый сектор в период с 2007 по 2009 года, сегодня в первую очередь заняты дальнейшим развитием приобретенных активов, поэтому на рынке наблюдается ослабление интереса к широкомасштабным перспективным проектам, доступным для иностранных стратегических инвесторов. Кроме того, определенную роль играет и дефицит подобных проектов. В то же время в разговорах с представителями международных нефтяных компаний мы по-прежнему слышим о том, что они заинтересованы в сотрудничестве с ведущими российскими компаниями в целях разведки и разработки крупных месторождений. В число наиболее активных участников российского рынка M&A в 2011 г. вошли компании Digital Sky Technologies, «Газпром», НЛМК и «Банк ВТБ», объявившие о 21 сделке на общую сумму 23,1 млрд долл. США, что составляет почти треть от общей суммы сделок, объявленных в России в рассматриваемом году.

Причина значительного сокращения числа сделок на рынке слияний и поглощений — по-прежнему высокий уровень волатильности на рынке M&A. Факты говорят о том, что интерес иностранных инвесторов к приобретению российских активов остается невысоким. Большая доля сделок произошла между компаниями нефтегазовой отрасли, сектора металлургии и горнодобывающей промышленности, что отражает отраслевую структуру российской экономики.

Общая сумма сделок, объявленных в 2011 г., составила \$2,25 трлн, что на 7% меньше показателя за 2010 г., когда общая сумма сделок выросла на 21%. Для США и Европы характерен интерес к крупным сделкам стоимостью более \$10 млрд [5].

Существует несколько факторов, которые могут повлиять на уровень активности рынка слияний и поглощений в нефтегазовом секторе. Ведущие российские компании обычно располагают крупными запасами углеводородов и мощной ресурсной базой, для освоения и развития которых требуются не меньшие финансовые, управленческие и технологические ресурсы. Все это порождает объективную потребность в заключении трансграничных сделок слияния и поглощения между российскими и иностранными компаниями в целях совместного развития российских активов. Постоянно растущие цены на нефть будут способствовать развитию как российского, так и мирового рынка слияний и поглощений. Ведущие российские компании, такие как «ЛУКОЙЛ», ТНК-ВР, «Роснефть» и «Газпром», будут продолжать искать возможности выгодно приобретать зарубежные активы. По всей видимости, в дальнейшем, как и сейчас, на продажу в основном будут выставляться относительно небольшие активы. Кроме того, интерес к приобретению российских активов будут по-прежнему проявлять национальные нефтяные компании стран Азии, как это было на протяжении последних нескольких лет. Так, одной из объявленных в 2010 году сделок M&A с чисто иностранным инвестиционным капиталом была сделка с гонконгским инвестиционным фондом Pearl Oriental Innovation, который намеревался приобрести активы стоимостью 184 млн. долларов США.

На российском рынке выставлено на продажу множество относительно небольших активов и средних по размеру компаний. Одновременно некоторые российские крупные компании стремятся избавиться от подобных активов, которые не представляют для них интереса или для освоения которых у них не имеется управленческого ресурса. Ввиду того, что на рынке предлагается огромное количество мелких активов, в нефтегазовом секторе сложились все предпосылки для консолидации и создания нескольких крупных нефтегазовых компаний, а возможно и еще одного российского отраслевого гиганта.

По мере развития крупнейших российских компаний, становления нефтегазового сектора в целом, роста издержек и усиления налогового бремени крупнейшие компании стали уделять более пристальное внимание оптимизации своих портфелей активов. В связи с этим, по оценкам экспертов, крупнейшие российские нефтегазовые компании будут по-прежнему избавляться от непрофильных активов и нерентабельных нефтегазодобывающих мощностей, которые не отвечают задачам их стратегического развития [4].

По оценкам экспертов, государственные банки, в частности Сбербанк России и ВТБ, также будут продавать нефтедобывающие активы в обозримой перспективе. В результате финансового кризиса некоторые крупные

нефтедобывающие активы перешли в прямую собственность этих банков. Так, Сбербанк получил в собственность активы, ранее принадлежавшие компании Urals Energy, а «Геотрансгаз» и «Уренгойская газовая компания» перешли в собственность ВТБ. Данные активы требуют инвестиций, выделения управленческих ресурсов и дальнейшего освоения и развития, что очевидно выходит за рамки основной деятельности банков. Эксперты полагают, что по мере роста стоимости активов и при условии активного рынка слияний и поглощений банки станут продавать свои доли участия в нефтедобывающих активах.

Широкомасштабная программа приватизации, объявленная правительством Российской Федерации, предусматривает приватизацию ряда нефтегазодобывающих активов. Так, в 2010 году «Башнефть» приобрела нефтяные месторождения имени Романа Требса и имени Анатолия Титова за 589 млн. долларов США. Аналогичные сделки ожидаются и в 2012 году.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. <http://www.kpmg.com>;
2. <http://www.rosbalt.ru>;
3. www.ey.com;
4. marketing.rbc.ru;
5. <http://www.vestifinance.ru>.

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ И РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В ОБЛАСТИ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ НА ОСНОВЕ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА

**Белкина А. А., студентка 4 курса ИПЭУ ТюмГУ
Научный руководитель
Иванова С. А., ст. преподаватель кафедры
мировой экономики и международного бизнеса**

В условиях интеграции российской экономики в глобализационные процессы приоритетное направление получают вопросы, связанные с повышением привлекательности инвестиционного климата. Это справедливо, как в отношении в целом Российской Федерации, так и для её регионов.

Согласно результатам социологического опроса более чем 200 компаний США, Европы и Азии, проведенного в 2011 году компанией Ernst&Young, внутренний рынок России дает возможность для расширения иностранных инвестиций. По мнению иностранных инвесторов, основным фактором привлекательности российской экономики является растущий внутренний рынок. Привлекательным его считают 75% респондентов — это весьма высокий показатель, из которых 30% опрошенных оценили его как

«очень привлекательный». Почти две трети респондентов уже работают в России. Руководители 66% иностранных компаний, работающих в России, хотят расширить свою деятельность в стране. Более того, 70% опрошенных уверены, что в ближайшие 3 года с инвестиционной точки зрения Россия станет более привлекательной для их компаний [3].

По данным Федеральной службы государственной статистики на начало 2011 года общий объём накопленных иностранных инвестиций в российской экономике составлял 300,1 млрд. долл., что на 12% превысило аналогичный показатель прошлого года. В 2010 году иностранные инвестиции в экономику России составили 114 749 млн. долл., что на 40,07% больше, чем в 2009 году [6].

Структура иностранных инвестиций в 2010 году выглядит следующим образом:

- 12,039% прямые иностранные инвестиции;
- 0,937% портфельные иностранные инвестиции;
- 87,024% прочие иностранные инвестиции.

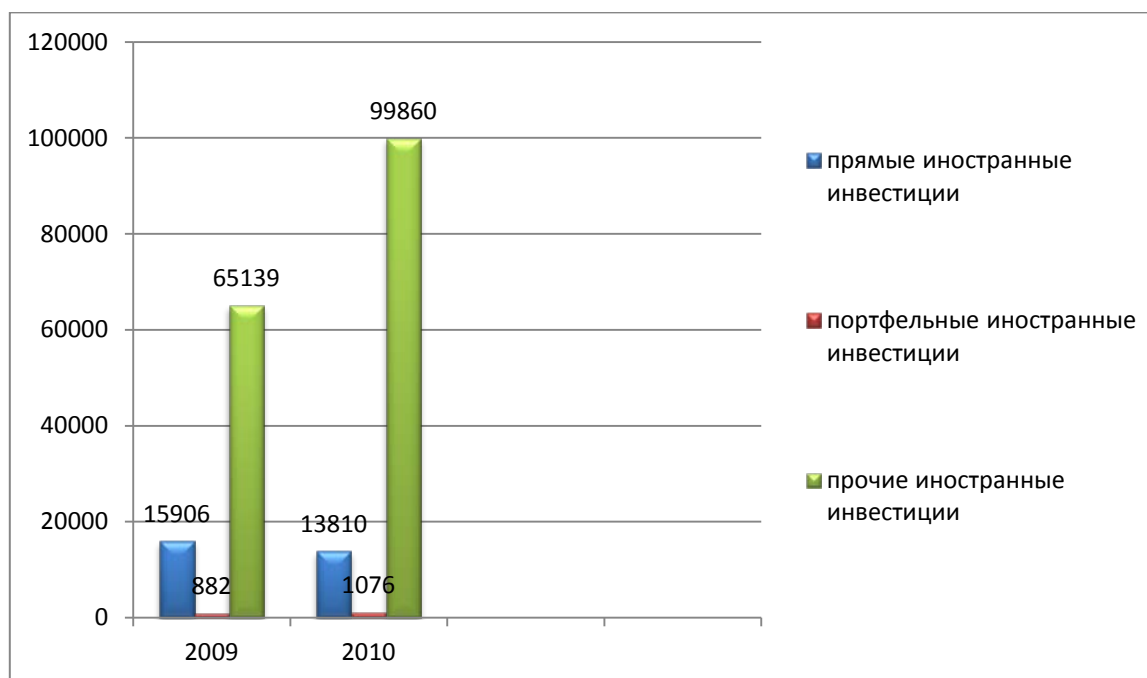


Рис. 1. Иностранные инвестиции в экономику России за 2009 и 2010 годы, млн. долл., по состоянию на 1.11.2011 г.

Несмотря на то, что в абсолютном выражении объем привлекаемых прямых иностранных инвестиций растет, их доля уменьшается. Так в 2010 году она уменьшилась на 13,18%. Портфельные иностранные инвестиции также имеют тенденцию к снижению: в 2010 году на 0,133% [1].

Динамика инвестиций в основной капитал остается на довольно высоком уровне. Годовые темпы роста в октябре 2011 года составили 108,6% против 108,5% в сентябре. Начиная с апреля индекс накопленного объема инвестиций постоянно возрастал. Из индикаторов инвестиционной

активности наиболее высокую динамику показывает импорт инвестиционных товаров – 152%. Важным фактором, отражающим финансовые возможности наращивания инвестиций является рост кредитования: за рассматриваемый период кредиты нефинансовым предприятиям увеличились на 17,3% в реальном выражении. При этом расходы консолидированного бюджета на инвестиционные цели практически не меняются [2].

Помимо положительных качеств у России как у объекта привлечения иностранных инвестиций, существует ряд проблем, затрудняющих инвестирование.

1. Высока доля теневой экономики, инвесторы отмечают непрозрачность финансовых потоков.

2. Иностранцам инвесторам приходится сталкиваться с высокими административными барьерами.

3. Инвесторы отмечают запутанную практику принятия решений о строительстве.

4. Низка эффективность использования научного потенциала. В сфере инвестиций очень дорогая рабочая сила.

5. Серьезным препятствием на пути привлечения иностранных инвестиций в экономику России является расхождение между налоговой и бухгалтерской отчетностью, их несоответствие международным стандартам. Это создает неопределенность и увеличивает риски в осуществлении инвестиционного процесса.

Отдельно стоит сказать о проблемах законодательства в области инвестиционной деятельности.

Законы, регулирующие инвестиционную деятельность в России, не всегда учитывают международную практику инвестирования, недостаточно скоординированы на федеральном и региональном уровнях, создают разночтения с действующими нормами двусторонних соглашений о поощрении и взаимной защите капиталовложений, не отвечают требованиям международных экономических организаций.

В настоящее время законодательство не обеспечивает ни специального налогового режима, ни полноценных гарантий, в том числе от национализации, ни стабильности условий контракта. В основном внимание уделяется крупным «приоритетным» проектам, которым льготы предоставляются на федеральном уровне.

Зарубежный опыт в сфере государственного регулирования привлечения прямых иностранных инвестиций помог выявить ряд особенностей.

Страны бывшего СЭВ активно привлекают прямые иностранные инвестиции. Начало было положено процессами приватизации, в ходе которых иностранные инвесторы были допущены на внутренний рынок. Весьма существенным обстоятельством является то, что страны бывшего СЭВ всё больше интегрируются в мировую экономику, вступают в различные организации и союзы (Евросоюз, ВТО и др.). Это заставляет их

пересматривать свою законодательную базу и адаптировать её под требования Евросоюза. Этот процесс унификации государственного регулирования иностранных инвестиций благоприятно сказывается на инвестиционном климате, на притоке прямых иностранных инвестиций. В этих странах принят ряд законодательных актов, среди них: «О поддержке инвестиций», «О стимулировании инвестиций».

Также эффективным инструментом привлечения иностранных инвестиций в рассматриваемых странах бывшего СЭВ является налоговая политика (сравнительно низкие ставки налогов – 21%, 19%, налоговые льготы). К примеру, в Чехии введена нулевая ставка подоходного налога сроком на 10 лет для вновь образованных юридических и физических лиц и на 5 лет для уже зарегистрированных компаний, модернизирующих свое производство. В Венгрии налог на прибыль хозяйствующих субъектов в ВР установлен в 18%, а фактически – с учетом налоговых льгот – составляет 12%, помимо этого инвесторы освобождаются от 80% налога на прибыль корпораций в течение 10-ти лет после завершения реализации проекта [4].

В рассматриваемых странах упрощены процедуры покупки недвижимости нерезидентами, в некоторых странах при инвестировании определенной суммы есть возможность получить ПМЖ.

Страны бывшего СЭВ в последнее время акцентируют внимание на привлечении иностранных инвестиций в высокотехнологичное и наукоёмкое производство. Оказывается финансовая поддержка инвесторам, вкладывающим средства в научные исследования, разработки. Проводятся программы по развитию промышленных зон, созданы технопарки, свободные таможенные территории.

Отдельного внимания заслуживает создание специальных организаций и различных агентств для оказания помощи иностранным инвесторам. Такие организации на каждом этапе осуществления инвестиционного проекта поддерживают инвесторов, предоставляют им необходимую информацию и выступают посредниками между инвесторами и государственными органами.

В Чехии существует ряд подобных организаций, в частности: АО «Чешский Экспортный Банк». Его главная задача состоит в оказании эффективной поддержки (банковскими методами) национального экспорта товаров и услуг, в максимально возможном подключении к своим программам чешских производителей и их зарубежных партнёров. Гарантом выполнения банком своих обязательств и погашения задолженности, возникающей при несостоятельности плательщика, является чешское государство. Подобные организации также существуют во многих странах Европы таких, как Болгария, Словакия, Венгрия.

Активно развивающиеся страны – это страны с огромным потенциалом рынка. Итогом реформ, направленных на привлечение иностранных инвестиций, стал так называемый инвестиционный бум. Некоторые страны (Китай, Индия) приняли решение перейти от количественного роста инвестиций к повышению их качества, в настоящее время вводят ограничения на инвестирование в некоторые отрасли, повышают налоги.

О большом опыте Китая в привлечении иностранных инвестиций свидетельствует и количество существующих законов. За годы реформ в Китае был сформирован пакет законодательных актов, регламентирующих привлечение иностранных инвестиций и функционирование предприятий с их участием, насчитывающий около 20-ти законов, положений и правил, самый ранний из этих законодательных актов – Закон КНР «О предприятиях с иностранным капиталом» – датируется 1986 годом.

Правительством Бразилии с 1994 года реализуется план «Реал», целью которого является достижение финансовой стабилизации и экономического роста. Снижены ставки налогов, упрощена процедура регистрации инвестиций, снят ряд ограничений на доступ иностранных компаний в экономику страны. Значительная доля инвестиций, поступающих в Бразилию, привлекалась проводимой приватизацией государственных компаний, таких как банки и компании, в области телекоммуникационных услуг.

Промышленно развитые страны отличаются отсутствием специальных законов, регулирующих деятельность иностранных инвесторов, и, как следствие, тем, что в этих странах иностранные инвесторы приравнены во всех правах к национальным инвесторам. Поддержка инвесторов осуществляется посредством предоставления финансовых дотаций, займов, налоговых привилегий, гарантий. Приток иностранных инвестиций в эти страны сдерживает отсутствие динамичного экономического роста (в отличие от ранее рассмотренных стран) и некоторый консерватизм.

В Финляндии большинство инвестиционных программ направлены на содействие привлечению инвестиций в экономически менее развитые регионы страны. Инвесторам предоставляются субсидии, дотации, а также финансирование обучения персонала из государственных источников [4].

Изученный зарубежный опыт регулирования прямых иностранных инвестиций и особенности инвестиционного климата позволяют дать ряд рекомендаций по привлечению иностранных инвестиций в Россию.

Прежде всего, необходимо адаптировать законодательную базу, регулирующую деятельность иностранных инвесторов, к западным нормам. Очевидно, что существующее законодательство не эффективно и создает препятствия на пути иностранного капитала. Помимо того, что такая мера сделает законы понятными для иностранных инвесторов, это будет не лишним и при вступлении России в международные союзы и организации.

Необходима разработка законодательных актов, направленных на облегчение регистрации недвижимости, улучшения правовых гарантий, минимизации налогообложения для иностранных инвесторов.

Следует принять меры по совершенствованию механизмов перераспределения собственности. В частности, устранение возможности отъема активов у собственников относительно устойчиво работающих предприятий. В целях обеспечения прав и законных интересов собственников и недопустимости осуществления национализации в интересах отдельных финансовых и политических групп должен быть

разработан проект закона, в котором будут отражаться основания и принципы проведения национализации [5].

В бывших странах СЭВ успешна деятельность ассоциаций и организаций, созданных государством.

Требует пересмотра система льгот и финансовой помощи инвесторам со стороны государства. Возможно предоставление налоговых каникул для инвесторов.

Важно поощрять отдельные, значимые для экономики России виды деятельности, в том числе осуществлять стимулирование экспорта конкурентоспособной продукции (обрабатывающей промышленности, экспортоориентированной и/или импортозамещающей) и импорта новых технологий.

Исходя из опыта передовых зарубежных стран, России необходимо акцентировать внимание на привлечении иностранных инвестиций в высокотехнологичное и наукоёмкое производство.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Министерство экономического развития РФ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://www.economy.gov.ru/minec/main>

2. Официальный сайт журнала «Эксперт» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: www.expert.ru (дата обращения: 25.03.12).

3. Официальный сайт компании Ernst&Young [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://www.ey.com/RU/ru/Home> (дата обращения: 17.03.12).

4. Поединцева К.С. [Электронный ресурс] / Разработка рекомендаций по совершенствованию государственного регулирования иностранных инвестиций в экономику Москвы // Московское Агентство поддержки экспорта и инвестиций. – Режим доступа: URL: <http://www.miera.org/projects/43/> (дата обращения: 17.03.12).

5. Тарасов А.Р. Оптимизация государственного регулирования процесса инвестирования в нефтегазовом и химическом секторах – путь к эффективному развитию отрасли [Электронный ресурс] // Институт экономики РАН. — Режим доступа: URL: <http://ineson.org/> (дата обращения: 21.03.12).

6. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 20.03.12).

ПРАЗДНИЧНАЯ РЕАЛЬНОСТЬ В ПРЕДСТАВЛЕНИЯХ МОЛОДОГО ПОКОЛЕНИЯ г. ТВЕРИ

**Уханова Е.А., магистрантка 1 курса гр. 18м
направления «Социология» ТвГУ
Научный руководитель**

Бородин Д.Ю., ст. преподаватель кафедры социологии ТвГУ

Современная Россия характеризуется рыночной экономикой. Развитие, расширение рынка услуг – неотъемлемый элемент этой системы. Это ведет к тому, что у российского населения больше возможностей и больший выбор услуг. В свою очередь у предпринимателей появляется огромное поле для своей деятельности. Отдельного внимания заслуживает изучение рынка праздничных услуг: каким образом подбирается набор услуг для отдельного клиента, является ли это «штамповкой» или же это персональный подход. Праздничные агентства предоставляют стандартный набор услуг: фотографа, тамады, прокат транспортных средств и другое. Досуговые предпочтения и возможности современной молодежи отличаются от предпочтений и возможностей, которые имели в молодости их родители. Изменения в досуговых предпочтениях совпало с процессами классовообразования в постсоветской России. Стили потребления рассматриваются социологами в качестве индикаторов принадлежности индивида к определенному классу. Вопрос о содержании этих отличий представляет интерес для социолога, как вопрос о соотношении потребностей молодого поколения с возможностями, предлагаемым тверским праздничным бизнесом.

Цель исследования – описание механизма формирования классовой идентичности, в частности, через использование услуг праздничных агентств. Объектом исследования является молодое поколение г. Твери (18-30 лет) и предприниматели, оказывающие праздничные услуги. Одна из задач прикладного исследования методом интервью – выявление у населения города Твери предпочтений стилей относительно проведения праздников. Кроме того, задачей работы является анализ соотношения спроса (какие стили проведения праздников используются молодыми жителями города Твери) и предложения (то, что предлагают праздничные агентства, подход, который они используют при общении с клиентами).

В жизни современных россиян присутствуют официальные праздники, эти дни являются выходными. К ним относятся такие даты: 23 февраля – День защитника Отчества, 8 марта – Международный женский день; 1 мая – День весны и труда; 9 мая – День Победы и т.д. К неофициальным праздникам можно отнести день рождения, свадьба, День святого Валентина и т. д., некоторые из этих праздников не имеют четко зафиксированного дня празднования, некоторые имеют. Например, как День святого Валентина, в нашей стране отмечается 14 февраля. Конечно, дата проведения праздника –

дня рождения, свадьбы – у каждого человека четко зафиксирована, но даты обычно у каждого участника событий разные.

В обществе есть два типа отношения к празднику: либо это событие не отмечается, либо отмечается. Здесь у исследователя возникает вопрос, а почему те или иные люди празднуют или не празднуют. Если праздник не отмечается, то это из-за сложившейся семейной традиции, или из-за того, что участники пользуются иными мотивами, например, отсутствия денег или же времени, или даже, может быть, не считают праздник таковым в полном понимании этого слова. У разных людей понимание праздника осуществляется по-разному, например, официальные праздники некоторые люди трактуют как обычный выходной, на котором можно заняться своими обычными бытовыми делами или отдохнуть от работы либо же человек полностью погружен в атмосферу праздника и наслаждается каждым моментом памятного дня. Что такое праздник в понимании у респондентов? Это один из ключевых вопросов у исследователя. Здесь мы попытаемся разобраться в рамках качественного исследования, какие есть трактовки праздника и каковы мотивы проведения/не проведения. Что касается количественного исследования, то будет понятно, какое количество респондентов придерживается той или иной трактовки.

В качестве основной теоретической рамки для анализа предпочтений проведения праздников у молодых людей г. Твери используется драматургический подход И. Гофмана. Основная идея данного подхода состоит в том, что проводится аналогия между социальным миром и театром, где социальные роли аналогичны театральным ролям, которые разыгрываются для произведения соответствующего впечатления и ответной реакцией. При описании ролевого поведения Гофман пользуется в основном понятиями, взятыми из театрального обихода. Так, например, термином «представление» обозначается целостное поведение, которое человек демонстрирует перед другими людьми и которое оказывает на них влияние. Например, в случае праздника Дня рождения представлением является прием гостей, каким образом именинник впускает гостей в свой дом, если праздник отмечается дома; помогает ли снять куртку, проводит ли к остальным гостям, как представляет, помогает ли сесть за стол. Под понятием «фасад» понимаются стандартные выразительные средства, намеренно или непроизвольно используемые индивидом во время исполнения роли. Термин «личный фасад» служит для определения идентификации актера, как-то пол, возраст, особенности речи. Элементами фасада являются окружение, внешность индивида и манера поведения, костюм, также эти элементы можно назвать декорациями. Играя в спектакле, мы выбираем собственную роль не случайно, а предпочитаем ту, которая наилучшим образом изображает, кем мы желаем быть. Иными словами, актер играет роль не только для публики, но и для себя. Данная роль – это и есть наше подлинное лицо [3].

Праздник – это неотъемлемая часть нашей жизни. Согласно драматургическому подходу И. Гофмана, каждый человек играет разные

роли в зависимости от ситуации, отсюда можно сделать вывод, что праздник может являться той ситуацией, где человек надевает маску и играет нетипичную для себя роль. Повседневность – это череда практик, повторяющихся изо дня в день, то праздник – это другая реальность, где каждый человек, играя роль другого, может отдохнуть, он сменяет свои обязанности на другую социальную роль, тем самым отдыхая от повседневных забот. В момент участия в празднике его участник должен пережить чистые, светлые, позитивные эмоции. Границы праздника обычно очерчены пространством и временем. У праздника есть черты, которые отделяют его от повседневного пространства, праздник создает особое игровое поле. Важнейшей чертой праздника можно назвать обязательное присутствие чувства радости, позитивно-приподнятого настроения. Для создания атмосферы праздничного настроения используется музыка, костюмы, декорации, отличные от повседневной жизни. Еще одной функцией праздника считается релаксация. Находясь в празднике и играя определенную роль, человек отдыхает. Также праздник играет роль катализатора социального обмена, создания и расширения социальных сетей. Праздник создает и поддерживает ощущение общности, участвовать в нем – значит стать частью целого, обрести свою идентичность.

Другим аспектом праздничной активности может являться формирование социальной идентичности индивидов в процессе реализации их потребительских предпочтений.

У каждого индивида свое представление о жизни, так же как и о праздничной реальности. Логика драматургического анализа праздника следующая:

1. Название спектакля. Например, «День рождения».
2. Определение жанра. Обычно это комедия.
3. Анализ декораций спектакля. Украшают ли люди то место, где будет проходить праздник. Это могут быть и шары, и гирлянды.
4. Анализ костюмов актеров. Одежда повседневная или все же человек старательно готовится к празднованию, подбирает специальный костюм.
5. Анализ процесса отбора актеров и распределения между ними ролей. Как мы находясь в роли именинника, подбираем гостей, мы их делим по какому-то определенному признаку. Например, День Рождения отмечается не один раз, а несколько: с родителями/родственниками, друзьями.
6. Анализ режиссуры спектакля. Кто постановщик данного мероприятия? – сам именинник или же приглашенный тамада... [4; 51-52]

С помощью данной логики, проведя качественное исследование, мы получим некие стили проведения праздников. И можем понять, а что для каждого интервьюера будет отличительным признаком компонента праздника, его праздник построен по примеру его собственной жизни, или же это некая другая реальность. Также логика любого исследования должна включать анализ границ во времени и в пространстве, то есть те рамки, когда участник будет ощущать себя в определенной роли, и когда человек переступает через границы, он выходит из этой роли.

Что касается выявления границ спроса и предложения, то здесь мы будем задавать респондентам, а как бы они хотели провести праздник, пригласили бы тамаду и на какую сумму рассчитывают. И как бы им хотелось провести праздник, не беря во внимание их бюджет или что-то другое (то есть не отталкиваться от реальных условий). Будет проводиться экспертный опрос у работников праздничных агентств с целью выявления типов услуг, которые они предлагают. И далее на основании полученных результатов можно будет сделать вывод о соотношении. Если наша гипотеза о том, что у молодежи есть иные предпочтения проведения праздников, подтвердится, то будет целесообразно задуматься об открытии своего праздничного агентства.

Таким образом, праздник играет особую роль в жизни человека, выполняя различные функции. От того, каким образом актеры будут участвовать в этом спектакле, зависит их удовлетворение праздничными торжествами.

Через исследование можно будет описать механизмы формирования классовой идентичности через использование услуг праздничных агентств.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Андреева Г.М., Богомолова Н.Н., Петровская Л.А. Зарубежная социальная психология XX столетия. Теоретические подходы [Электронный ресурс]/ <http://www.psyho.ru>

2. Гофман И. Представление себя другим в повседневной жизни/ Пер. с англ. и вступ. статья А.Д. Ковалева – М.: «Канон-пресс-Ц», «Кучково поле», 2000. – 304 с.

3. Дагаева Е.А. Драматургический подход к изучению имиджа как социально-психологического феномена [Электронный ресурс]/ <http://proactiveclub.ru/index.php/biblioteka/10-statya/34-2011-01-29-12-40-34>

4. Ильин В.И. Драматургия качественного полевого исследования. СПб.: Интерсоцис, 2006. – 256 с.

5. Социологическое пространство П. Бурдьё [Электронный ресурс]/ <http://bourdieu.name/taxonomy/term/2>

ОГЛАВЛЕНИЕ

ОТ РЕДАКТОРА 3

РЕШЕНИЕ Правления Тюменской региональной общественной организации выпускников Института права, экономики и управления Тюменского государственного университета..... 6

КОНКУРСНЫЕ РАБОТЫ

Митина М.Ю., магистрант ИПЭУ ТюмГУ
Научный руководитель
Сидорова Н.В., кандидат юридических наук, доцент
НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ ОБЩИХ ПРАВИЛ
ПРОИЗВОДСТВА СЛЕДСТВЕННЫХ ДЕЙСТВИЙ 9

Мазунина А.А., аспирант ИПЭУ ТюмГУ
Научный руководитель
Сидорова Н.В., кандидат юридических наук, доцент
ПРОБЛЕМА РЕАЛИЗАЦИИ НЕКОТОРЫХ ПРИНЦИПОВ
УГОЛОВНОГО ПРОЦЕССА ПРИ ПРЕКРАЩЕНИИ УГОЛОВНОГО
ДЕЛА В СВЯЗИ С ПРИМИРЕНИЕМ СТОРОН..... 15

Медведев М.В., магистрант ИПЭУ ТюмГУ
Научный руководитель
Чикирева И.П., кандидат юридических наук, доцент
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ
ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ
ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ ЗА КОРРУПЦИОННЫЙ
ДИСЦИПЛИНАРНЫЙ ПРОСТУПОК В УСЛОВИЯХ
МОДЕРНИЗАЦИИ..... 20

Степанова М.С., студентка ИПЭУ ТюмГУ, специальность
«Государственное и муниципальное управление»
Научный руководитель
Козлова Л.С., кандидат юридических наук, доцент кафедры
административного и финансового права ИПЭУ ТюмГУ
ДИСТАНЦИОННОЕ ЭЛЕКТРОННОЕ ГОЛОСОВАНИЕ КАК
ФОРМА ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВОЛЕИЗЪЯВЛЕНИЯ
ГРАЖДАНИНА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В XXI ВЕКЕ 26

<i>Кувшинов А.М., гр. 26918, ГМУ</i> <i>Научный руководитель</i> <i>Иванова К.А., ассистент кафедры конституционного и</i> <i>муниципального права</i> ФОРМИРОВАНИЕ ГЛАВЫ СУБЪЕКТА ФЕДЕРАЦИИ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ.....	32
<i>Иванова К.В., студентка 2 курса группы 261001 направления</i> <i>«Юриспруденция» ИПЭУ ТюмГУ</i> <i>Научный руководитель</i> <i>Добрынин Н.М., д. ю. н., профессор</i> ПРАВОВАЯ КУЛЬТУРА В РОССИИ: ПРОБЛЕМА, ПРИЧИНЫ, ПУТИ РЕШЕНИЯ	40
<i>Елимбаев А. Т., магистрант 1 курса ИПЭУ ТюмГУ</i> <i>Научный руководитель</i> <i>Носова Н. П., д. и. н., профессор</i> РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОЕКТА ЭЛЕКТРОННОГО ПРАВИТЕЛЬСТВА В СУБЪЕКТАХ РФ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ.....	46
<i>Красовская Н. В., доцент кафедры менеджмента, маркетинга и</i> <i>логистики ИПЭУ ТюмГУ</i> УПРАВЛЕНИЕ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬЮ ХОЗЯЙСТВУЮЩИХ СУБЪЕКТОВ КАК ФАКТОР ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ТЮМЕНСКОГО РЕГИОНА.....	51
<i>Рзаев Р.Т., студент 3 курса гр. 26916 ИПЭУ ТюмГУ</i> <i>Научный руководитель</i> <i>Савельев Д.Л., к. и. н., доцент кафедры ГМУ ИПЭУ ТюмГУ</i> СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ БИЗНЕСА В РОССИИ: ОПЫТ И ПЕРСПЕКТИВА	57
<i>Смелова Ю.Э., студентка 3 курса ИПЭУ ТюмГУ</i> <i>Научный руководитель</i> <i>Носова Н.П., д. и. н., профессор</i> ВЗАИМООТНОШЕНИЕ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ И СМИ. ПРОБЛЕМА НРАВСТВЕННОЙ ЦЕНЗУРЫ	61

- Суючбакиева Д.Р., студентка 2 курса направления «Менеджмент»
ИПЭУ ТюмГУ
Научный руководитель
Черноморченко С. И., к. п. н., доцент кафедры менеджмента,
маркетинга и логистики ИПЭУ ТюмГУ*
К ИЗУЧЕНИЮ ПРОЯВЛЕНИЯ ГЕНДЕРНЫХ РАЗЛИЧИЙ
В СОВРЕМЕННОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ:
ОСОБЕННОСТЬ ЖЕНСКОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА..... 66
- Сергеева И. Г., магистрант 1 курса, направление подготовки –
«Экономика», программа – «Банки и банковская деятельность»
ИПЭУ ТюмГУ
Научный руководитель
Бабурин Н. А., к. э. н., доцент кафедры банковского и страхового
дела ИПЭУ ТюмГУ*
КРЕДИТНО-ИНВЕСТИЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
РОССИЙСКИХ КОММЕРЧЕСКИХ БАНКОВ: ПУТИ РАЗВИТИЯ..... 70
- Гиблер И. П., аспирант 2-го года очной формы обучения ТюмГУ,
ассистент кафедры «Мировой экономики и международного
бизнеса» ИПЭУ ТюмГУ
Научный руководитель
Симонова Л. М., д. э. н., профессор, зав. кафедрой мировой
экономики и международного бизнеса ИПЭУ ТюмГУ*
БИЗНЕС И КОРРУПЦИЯ..... 76
- Зарубина Н.В., студентка 1 курса магистерской программы «Банки
и банковская деятельность» ИПЭУ ТюмГУ
Научный руководитель
Бабурин Н.А., к. э. н., доцент кафедры банковского и страхового
дела ИПЭУ ТюмГУ*
ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ СИСТЕМЫ СТРАХОВАНИЯ ВКЛАДОВ НА
РАЗВИТИЕ РЫНКА ВКЛАДОВ ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ В РОССИИ 81
- Туровина А. А. и Ахматгалиева А. К., студентки 2 курса гр. 25Э02
ИПЭУ ТюмГУ
Научный руководитель
Погодаева Т. В., к. э. н., доцент кафедры МЭиМБ ИПЭУ ТюмГУ*
АНАЛИЗ МЕХАНИЗМА И КАНАЛОВ ВЛИЯНИЯ МИРОВОГО
ФИНАНСОВОГО КРИЗИСА НА ЭКОНОМИКУ РОССИИ 88

<p><i>Галиева Е. И., студентка 2 курса специальности «Социология» ИПЭУ ТюмГУ Научный руководитель Любимова Е. А., к. с. н., доцент</i></p>	<p>ПРОБЛЕМА НАРКОМАНИИ МОЛОДОГО ПОКОЛЕНИЯ И ЕЕ РЕШЕНИЕ 93</p>
<p><i>Скоробогатова В.Н., студентка 2 курса специальности «Таможенное дело» ИПЭУ ТюмГУ Научный руководитель Девяткова О.И., к. э. н., доцент кафедры Таможенного дела ИПЭУ ТюмГУ</i></p>	<p>ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СТРАНАХ ТАМОЖЕННОГО СОЮЗА..... 99</p>
<p><i>Калугина Т.И., студентка 3 курса направления «Экономика» ИПЭУ ТюмГУ Научный руководитель Обухович Н. В., к. э. н., доцент кафедры экономической теории и прикладной экономики ИПЭУ ТюмГУ</i></p>	<p>К ВОПРОСУ О МАЛЫХ БАНКАХ 103</p>
<p><i>Фатхуллина Ю. Т., аспирант кафедры Гражданского права и процесса ИПЭУ ТюмГУ, помощник адвоката КА «ТЕСЛО» Научный руководитель Лукьяненко М. Ф., д. ю. н</i></p>	<p>КАТЕГОРИЯ ОБЯЗАННОСТИ В КОРПОРАТИВНЫХ ОТНОШЕНИЯХ 108</p>
<p><i>Уколова В.В., аспирантка 1 года обучения ИПЭУ ТюмГУ Научный руководитель Комиссарова Е. Г., д. ю. н., профессор</i></p>	<p>ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ЗАЩИТЫ ПРАВ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ В СЕМЬЕ 112</p>
<p><i>Хамицева Д.В., магистрант 1 курса Государственного и муниципального управления ИПЭУ ТюмГУ Научный руководитель Носова Н.П., д. и. н., профессор ИПЭУ ТюмГУ, почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации</i></p>	<p>ГАРМОНИЗАЦИЯ МЕЖЭТНИЧЕСКИХ И МЕЖКОНФЕССИОНАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ КАК ОСОБАЯ СФЕРА ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ 118</p>

<p><i>Шапенкова Д. В., студентка 3 курса гр.25м901 специальность «Менеджмент» ИПЭУ ТюмГУ</i> <i>Научный руководитель</i> <i>Ужахова Л. М., к. э. н., доцент</i> КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И ФИЛОСОФИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ: ОБЗОР РОССИЙСКОЙ И ЗАРУБЕЖНОЙ ПРАКТИКИ.....</p>	123
<p><i>Кизёва А. А., студентка 3 курса специальности «Управление качеством» ИПЭУ ТюмГУ</i> <i>Научный руководитель</i> <i>Воронцова А. В., к. п. н., доцент</i> РАЗРАБОТКА СТРАТЕГИИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВУЗА</p>	128
<p><i>Худышкин Е.П., студент 3 курса направления «Менеджмент» ИПЭУ ТюмГУ</i> ОЦЕНКА И УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЕЙ В СИСТЕМЕ КОММУНИКАЦИЙ МЕНЕДЖМЕНТА</p>	134
<p><i>Бережная Ю.А., бакалавр</i> <i>Научный руководитель</i> <i>Ужахова Л.М., к. э. н., доцент</i> ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МОТИВАЦИОННЫХ МЕХАНИЗМОВ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ</p>	139
<p><i>Подкаминская В.В., бакалавр ИПЭУ ТюмГУ</i> МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА В РОССИИ И НА ЗАПАДЕ</p>	145
<p><i>Суючбакиева Д.Р., Хайбуллова Д.Н., студентки 2 курса направления «Менеджмент» ИПЭУ ТюмГУ</i> <i>Научный руководитель</i> <i>Черноморченко С. И., к. п. н., доцент кафедры менеджмента, маркетинга и логистики ИПЭУ ТюмГУ</i> НЕКОТОРЫЕ СПОСОБЫ ФОРМИРОВАНИЯ ТВОРЧЕСКОГО МЫШЛЕНИЯ У МЕНЕДЖЕРОВ XXI ВЕКА.....</p>	150
<p><i>Шишкин С.А., студент ИПЭУ ТюмГУ</i> СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ КАК РЫЧАГИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....</p>	155

- Кежева А.А., студентка 1 курса направления «Менеджмент» ИПЭУ ТюмГУ*
Научный руководитель
Ужахова Л.М., к. э. н., доцент кафедры менеджмента, маркетинга и логистики ИПЭУ ТюмГУ
ОСОБЕННОСТИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ МОТИВАЦИИ, КОММУНИКАЦИИ И РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ..... 157
- Юрьева Н.И., студентка 1 курса направления «Менеджмент»*
НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРОВ: ПРОЕКТ СОЗДАНИЯ ПРАКТИЧЕСКОЙ ШКОЛЫ УПРАВЛЕНИЯ В г. ТЮМЕНИ 162
- Пономарева Е. В., студентка 3 курса направления «Менеджмент» ИПЭУ ТюмГУ*
Научный руководитель
Ужахова Л. М., к. э. н., доцент кафедры менеджмента, маркетинга и логистики
АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА В РОССИЙСКИХ КОМПАНИЯХ..... 167
- Сабирова Д. А., студентка ИПЭУ ТюмГУ, 3 курс, группа 26918*
Научный руководитель
Носова Н. П., д. и. н., профессор
ВОЛОНТЁРСКОЕ ДВИЖЕНИЕ КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ..... 172
- Лапина А.П., студентка 2 курса направления «Менеджмент» ИПЭУ ТюмГУ*
Научный руководитель
Черноморченко С.И., к. п. н., доцент ИПЭУ ТюмГУ
ПРОБЛЕМЫ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ..... 177
- Михайлова А. Е., студентка 5 курса ИПЭУ ТюмГУ*
Научный руководитель
Болотина Г.К., к. п. н., доцент кафедры
РЕАЛИЗАЦИЯ КОНЦЕПЦИИ «ВОВЛЕЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА» – СОВРЕМЕННОЕ НАПРАВЛЕНИЕ РАСКРЫТИЯ ЕГО ПОТЕНЦИАЛА 182

<i>Аверенкова В. А., студентка ИПЭУ ТюмГУ</i> <i>Научный руководитель</i> <i>Воронцова А. В., к. п. н., доцент</i> ПОДХОДЫ К ПОСТРОЕНИЮ ИНТЕГРИРОВАННОЙ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА (ИСМ)	188
<i>Дашина Я. Н., студентка 5 курса ИПЭУ ТюмГУ</i> <i>Научный руководитель</i> <i>Тарасова А. Н., к. с. н., доцент ИПЭУ ТюмГУ</i> СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ МОЛОДЕЖНОГО НАРКОТИЗМА И РАЗРАБОТКА ПРОФИЛАКТИЧЕСКИХ МЕР	194
<i>Полякова Е.Р., студентка ИПЭУ ТюмГУ</i> СОЦИАЛЬНЫЕ МЕХАНИЗМЫ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ ЭТНОРЕЛИГИОЗНОМУ ЭКСТРЕМИЗМУ	200
<i>Куманцева М. В., студентка ИПЭУ ТюмГУ</i> УСПЕШНОСТЬ КАК СОЦИАЛЬНАЯ КАТЕГОРИЯ	205
<i>Горлатов А.С., магистрант 2 курса ИПЭУ ТюмГУ</i> <i>Научный руководитель</i> <i>Зиньков Д.В., к. э. н., доцент кафедры математических методов, статистики и информационных технологий в экономике ИПЭУ ТюмГУ</i> «АЛЬТЕРНАТИВНЫЙ» ПУТЬ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА.....	211
<i>Быченко М.Д., студентка 4 курса ИПЭУ ТюмГУ</i> <i>Научный руководитель</i> <i>Симонова Л.М., д. э. н., профессор кафедры МЭиМБ</i> СДЕЛКИ ПО СЛИЯНИЮ И ПОГЛОЩЕНИЮ НА МИРОВОМ РЫНКЕ НА ПРИМЕРЕ НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ	216
<i>Белкина А. А., студентка 4 курса ИПЭУ ТюмГУ</i> <i>Научный руководитель</i> <i>Иванова С. А., ст. преподаватель кафедры мировой экономики и международного бизнеса</i> СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ И РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В ОБЛАСТИ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ НА ОСНОВЕ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА.....	221

*Уханова Е.А., магистрантка 1 курса гр. 18м направления
«Социология» ТвГУ*

Научный руководитель

Бородин Д.Ю., ст. преподаватель кафедры социологии ТвГУ

ПРАЗДНИЧНАЯ РЕАЛЬНОСТЬ В ПРЕДСТАВЛЕНИЯХ

МОЛОДОГО ПОКОЛЕНИЯ г. ТВЕРИ.....227

РОССИЯ В XXI ВЕКЕ: ПРАВО, ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ

Материалы Всероссийской
научно-практической конференции

под редакцией Н. М. Добрынина,
доктора юридических наук, профессора

ВЫПУСК 8

Часть I

Подписано в печать 15.08.2012 г.
Формат 60x84/16. Бумага SvetoCopy. Печать Duplo.
Усл. печ. л. 13,49. Тираж 200. Заказ 129.

Отпечатано с готового набора в типографии
издательства «Вектор Бук».

625004, г. Тюмень, ул. Володарского, 45.
Тел.: (3452) 46-54-04, 46-90-03.