

ISSN 2413-8584

**ЭКОНОМИКА
ПРОФЕССИЯ
БИЗНЕС**



e-mail: idpo@email.asu.ru

сайт: <http://journal.asu.ru>

2016. №4

**ECONOMICS
PROFESSION
BUSINESS**

Барнаул 2016

Учредитель

ФГБОУ ВПО «Алтайский государственный университет»

Главный редактор

доктор экономических наук, профессор

В.В. Мищенко

Заместитель главного редактора

доктор экономических наук, профессор

Т.Г. Строительева

Редакционный совет

Е.А. Ан, д-р экон. наук (Казахстан);
А.В. Боговиз, д-р экон. наук, проф. (г. Москва);
Г.Г. Вукович, д-р экон. наук, проф., акад. РАН (г. Краснодар);
Г.М. Мкртчян, д-р экон. наук, проф. (г. Новосибирск);
Ю.В. Рагулина, д-р экон. наук, проф. (г. Москва);
Ю.В. Сенько, д-р пед. наук, проф., акад. РАО (г. Барнаул);
В.И. Суслов, д-р экон. наук, проф., член-корр. РАН (г. Новосибирск);
В.И. Тинякова, д-р экон. наук, проф. (г. Москва);
А. Фигус, д-р экон. наук, проф. (Израиль)

Редакционная коллегия

Е.С. Аничкин, д-р юрид. наук, проф.;
А.А. Динер, канд. юрид. наук, доцент;
Т.Ф. Кряклина, д-р филос. наук, проф.;
Г.В. Лаврентьев, д-р пед. наук, проф.;
С.В. Лобова, д-р экон. наук, проф.;
С.И. Межов, д-р экон. наук, проф.;
О.П. Морозова, д-р пед. наук, проф.;
Г.И. Петрова, д-р филос. наук, проф.;
Е.Е. Шваков, д-р экон. наук, проф.

Журнал зарегистрирован в Управлении Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций по Алтайскому краю и Республике Алтай (Управление Роскомнадзора по Алтайскому краю и Республике Алтай). Свидетельство о регистрации ПИ №ТУ22-00576 от 20 ноября 2015 г.

Индекс в каталоге российской прессы «Почта России» – **14792**

Статьи журнала включаются в Российский индекс научного цитирования (РИНЦ), доступный в интернете по адресу: <http://www.elibrary.ru> (Научная электронная библиотека)

Все права защищены. При перепечатке ссылка на журнал обязательна

Founder

Federal state budgetary educational institution of «Altai state University»

Editor-in-Chief

V.V. Mishchenko, Prof.

Deputy Editor-in-Chief

T.G. Stroiteleva, Prof.

Editorial Council

E.A. An, Prof. (Kazakhstan);
A.V. Bogoviz, Prof. (Moscow);
G.G. Vukovitch, Prof., Academician of RANH (Krasnodar);
G.M. Mkrтчan, Prof., Academician of RANS (Novosibirsk);
Yu.V. Ragulina, Prof. (Moscow);
Yu.V. Senko, Prof., Academician of RAO (Barnaul);
V.I. Suslov, Prof., Corresponding member of RAS (Novosibirsk);
V.I. Tinyakova, Prof. (Moscow);
A. Figus, Prof. (Israel)

Editorial Board

E.S. Anichkin, Prof.;
A.A. Diner, Prof.;
T.F. Kriaklina, Prof.;
G.V. Lavrentyev, Prof.;
S.V. Lobova, Prof.;
S.I. Mezhev, Prof.;
O.P. Morozova, Prof.;
G.I. Petrova, Prof.;
E.E. Shvakov, Prof.

The journal is registered in the Office of the Federal Service for Oversight in Communication, Information Technologies and Mass Media in Altai region and Altai Republic (Office Roscomoversight in Altai region and Altai Republic). The Certificate of Registration PI №ТУ22-00576 is issued on November 20, 2015

Index in the Catalogue of Russian Press «Pochta Rossii» is **14792**

The articles published in the journal are included in the Russian Index of Scientific Quotation (RISQ), available at the Internet address <http://www.elibrary.ru> (Scientific Electronic Library)

All rights reserved. Reference to the journal is required when using any part of the content

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1

Экономические науки: экономика и бизнес

<i>Санникова И.Н., Герман О.И.</i>	Методические аспекты оценки экономической безопасности производственных предприятий.....	7
<i>Гиниева С.Б., Долженко Р.А.</i>	Перспективы использования аутсорсинга в деятельности промышленных предприятий.....	14
<i>Пантелеева И.И.</i>	Инновации как фактор повышения конкурентоспособности пищевой промышленности.....	27
<i>Эргардт О.И., Казакеева О.А.</i>	Вопросы анализа деловой активности предприятия.....	34
<i>Ковалева Н.Н., Новиков Н.Ю.</i>	Особенности управления агрохолдинговыми организациями.....	39
<i>Лысенко В.В.</i>	Конкурентные преимущества агропромышленного комплекса на мировом рынке в условиях интеграции и глобализации.....	43
<i>Мищенко В.В., Елистратова А.Г.</i>	Оценка состояния регионального рынка труда на основе анализа структурных сдвигов в экономике.....	46
<i>Ануфриева И.Ю.</i>	Инфорсмент в системе социально-трудовых отношений.....	52
<i>Булатова Г.А.</i>	Заемный труд: проблемы и перспективы регулирования.....	58
<i>Троцковский А.А., Супонина И.В., Каплинская И.Е.</i>	Алтайский край в годы кризиса (2008–2009 гг.).....	63
<i>Мищенко И.В., Пуричи В.В.</i>	Интеллигенция как опорный субъект социального развития сельских территорий: региональный аспект.....	69
<i>Разгон А.В.</i>	Изменение численности населения Барнаула в межкризисный период...	76

Раздел 2

Педагогические науки: профессиональное образование

<i>Аничкин Е.С.</i>	Тенденции модернизации национальных образовательных систем...	83
<i>Торлопова Л.А.</i>	Университет мирового уровня: критериальные характеристики (опыт стажировки в университете Маастрихта).....	90
<i>Гураль А.К.</i>	Субъект как бренд современного российского образования.....	95
<i>Шокорова Л.В.</i>	Дополнительное образование как средство повышения профессиональной компетентности преподавателей художественных дисциплин в области народного искусства.....	99
<i>Аннотации</i>		103

CONTENTS

Section One

Economics: economics and business

<i>Sannikova I.N., German O.I.</i>	Methodical aspects of estimation of economic security of productive enterprises.....	7
<i>Ginieva S.B., Dolzhenko R.A.</i>	Prospects of outsourcing in the activities of industrial enterprises.....	14
<i>Panteleeva I.I.</i>	Innovations as a factor of the competitiveness improvement of the food industry.....	27
<i>Ergardt O.I., Kazakeeva O.A.</i>	Issues and analysis of an enterprise economic activity.....	34
<i>Kovaleva N.N., Novikov N.Yu.</i>	Features of management of agroholding organizations.....	39
<i>Lysenko V.V.</i>	Competitive advantages of the agro-industrial complex in the world market in terms of integration and globalization.....	43
<i>Mischenko V.V., Elistrarova A.G.</i>	Evaluation of the state of regional labor market based on the analysis of structural changes in economics.....	46
<i>Anufrieva I.Yu.</i>	Enforcement in the system of social and labor relations.....	52
<i>Bulatova G.A.</i>	Contingent labor: problems and prospects of regulation.....	58
<i>Trotsky A.Ya., Suponina I.V., Kaplinskaya I.E.</i>	The Altai region during the crisis years (2008–2009).....	63
<i>Mishchenko I.V., Purichi V.V.</i>	Intellectuals as principal subject of rural social development: regional aspect.....	69
<i>Razgon A.V.</i>	Changes in the population of Barnaul between economic crises.....	76

Section Two

Education: professional education

<i>Anichkin E.S.</i>	Trends of modernization of national educational systems.....	83
<i>Torlopova L.A.</i>	A world class university: criteria features (internship experience at the university of Maastricht).....	90
<i>Gural A.K.</i>	The subject as a brand of modern Russian education.....	95
<i>Shokorova L.V.</i>	Additional education as means of increase of pedagogical competence of teachers of art disciplines in the field of folk art.....	99
<i>Annotations.....</i>		103



Раздел 1

**Экономические
науки:
экономика и бизнес**

*Ответственный редактор раздела –
доктор экономических наук, профессор*
Е.Е. Шваков

Ведущие эксперты:
доктор экономических наук, профессор
С.В. Лобова;
доктор экономических наук, профессор
С.И. Межов

Инна Николаевна Санникова

(доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой бухгалтерского учета, аудита и анализа Алтайского государственного университета, г. Барнаул)

Ольга Ильинична Герман

(кандидат экономических наук, доцент кафедры бухгалтерского учета, аудита и анализа Алтайского государственного университета, г. Барнаул)

МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОЦЕНКИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Ключевые слова: экономическая безопасность, оценка экономической безопасности, методы, критерии, риски, инструменты количественной оценки рисков.

Введение. Российская экономика сегодня в значительной степени подвержена политической и экономической нестабильности, в том числе из-за снижения мировых цен на нефть, падения курса рубля и санкционного давления на Россию. Ситуация в стране усугубляется сравнительно высокой инфляцией, волатильностью финансовых рынков, несовершенством правовых, налоговых и административных инструментов. Данные и другие события могут оказать существенное влияние на функционирование и экономические перспективы отечественных производственных компаний. В этих условиях особую значимость приобретает задача разработки комплекса оперативных и долгосрочных мер по экономической безопасности, позволяющих снизить неопределенность, предупредить и нейтрализовать внешние и внутренние угрозы и, в конечном итоге, обеспечить эффективное развитие и конкурентоспособность российских производственных компаний.

В настоящее время проблема экономической безопасности широко обсуждается в общественных кругах, на страницах учебной и научной литературы, однако, несмотря на многочисленные исследования ученых, как в зарубежной, так и в отечественной теории и практике еще полностью не сформировано единое отношение к феномену «экономическая безопасность», существуют различные точки зрения на сущность, методические подходы к оценке, способы обеспечения экономической безопасности. Признание проблемы экономической безопасности на государственном уровне [1; 2] также не внесло ясности в отношении

понятия экономической безопасности, ее видов и объектов.

По мнению Н.Б. Головановой, «одним из наименее изученных, но вместе с тем имеющих практическую значимость и ценность является вопрос оценки экономической безопасности субъектов хозяйствования. Именно результаты оценки ложатся в основу выработки мер управленческих воздействий по стабилизации деятельности субъекта хозяйствования. И очевидно, что чем достовернее и своевременнее будет оценка экономической безопасности, тем более обоснованными и действенными будут меры по ее обеспечению» [3].

Целью написания настоящей статьи является обобщение и попытка классификации существующих методических возможностей и инструментов для оценки экономической безопасности производственного предприятия.

Позиции оценки экономической безопасности. В экономической литературе методические подходы к оценке экономической безопасности объясняются как минимум с пяти основных позиций: *системной, логической, процессной, функциональной и ресурсной.*

В соответствии с *принципами системного анализа* понятие системы трактуется как комплекс взаимосвязанных элементов, каждый из которых может также представлять собой систему [4]. Следовательно, с позиции системного подхода оценка экономической безопасности предполагает комплексное исследование всех сторон функционирования предприятия. Идея этого подхода состоит в необходимости выделения внешней и внутренней среды пред-

приятия и возможности установления связей и зависимостей между его внешней и внутренней средой.

Суть *принципа логической основы* (логический подход) представляется в структурировании решения каждой проблемы в соответствии с поставленными целями и избрании наиболее эффективного пути их достижения [5]. Именно анализ принципа логической основы предполагает необходимость учета при разработке мер по экономической безопасности факторов неопределенности, количественной мерой которой является риск.

Процессный подход предполагает характеристику процесса обеспечения безопасности и опирается на понимание экономической безопасности как непрерывного процесса на предприятии, находящемся в определенном окружении и подверженном внутренним изменениям, стабильности его функционирования и создания возможностей для его развития. В данном случае оценка экономической безопасности сводится фактически к определению эффективности мер по обеспечению безопасности [6].

Высокий интерес вызывает *функциональный подход*, в соответствии с которым оценка экономической безопасности производственных предприятий проводится в разрезе основных функциональных составляющих, таких как финансовая, интеллектуальная и кадровая, технико-технологическая, политико-правовая, информационная, экологическая, силовая [7]. Набор функциональных сфер не является универсальным и определяется исходя из отраслевой принадлежности предприятия, стратегических целей и задач. Преимуществом такого подхода является то, что он позволяет на разных этапах стратегического развития предприятия показать взаимосвязь между организационно-экономическими решениями в области экономической безопасности и изменениями параметров функционирования предприятия.

Ресурсный подход предполагает фокусирование внимания на роли ресурсов, организационных способностей и компетенций в повышении эффективности организации и противостоянии неопределенностям. Причем речь здесь идет не о традиционных ресурсах, а об уникальных, которые определяют конкурентные преимущества конкретного предприятия и дают возможность получить доход, недоступный дру-

гим фирмам [8]. Привлекательность ресурсного подхода в оценке экономической безопасности объясняется тем, что позволяет акцентировать внимание на внутриорганизационных источниках конкурентных преимуществ и использовать возможности, создаваемые быстроменяющейся средой.

Несмотря на преимущества каждого из рассмотренных подходов к оценке экономической безопасности, на практике зачастую применяется их сочетание, что позволяет расширить и более объективно оценить объект исследования.

Выбор методов и критериев оценки экономической безопасности. Немаловажным и дискуссионным на сегодняшний день является вопрос выбора методов и критериев, которые бы легли в основу оценки экономической безопасности промышленного предприятия. В этом отношении наметилось два основных направления.

В рамках первого направления экономическая безопасность производственного предприятия понимается как определенное состояние экономической системы без ссылок на какие бы то ни было угрозы.

Анализ различных подходов отечественных и зарубежных ученых ([9–11] и др.) к формированию набора оценочных показателей состояния хозяйствующего субъекта позволил сделать вывод о том, что до недавнего времени акцент ставился преимущественно на финансовых показателях – изменениях объема продаж, прибыли и показателях выпуска, коэффициентах финансовой устойчивости. Так, предложения по оценке деятельности предприятий на основе финансовых коэффициентов можно встретить в работах отечественных и зарубежных ученых: Л.А. Бернштейна, А.Д. Шеремета, Г.В. Савицкой, О.В. Ефимовой, М.В. Мельник и др. Данная оценка предполагает расчет и анализ коэффициентов платежеспособности, ликвидности, финансовой устойчивости. Однако Д. Аакер отмечает, что «существующие финансовые методы направлены на оценку результатов прошлых стратегий, поскольку прибыльность и объем продаж – показатели эффективности прошлых стратегий» [12]. По мнению ученого, другие, нефинансовые, показатели дают более точные оценки состояния бизнеса в долгосрочной перспективе, такие как удовлетворение по-

купателя; лояльность к марке; качество товара; способности и результаты деятельности менеджеров и рабочих [13].

Наиболее распространенным выступает подход, основанный на экспресс-оценке функционирования предприятия. Так, В.П. Когденко предлагает выполнять экспресс-оценку на основе следующих показателей: рентабельность собственного капитала и активов; производительность труда; среднегодовая заработная плата [14]. Комплексную оценку ресурсов организации, по мнению данного автора, следует осуществлять с точки зрения качества, производительности, эффективности использования, достаточности ресурсов. Он выделяет следующие виды ресурсов: основные средства, оборотные активы (в части оборотных производственных фондов), персонал, финансовые активы [15].

А.Д. Шеремет, придерживаясь комплексного подхода, предлагает систему показателей, основанную на расчетах относительных отклонений по отдельным видам ресурсов [16]. Использование данной методики позволяет определить совокупный эффект, полученный благодаря более интенсивному использованию производственных и финансовых ресурсов и оценить влияние на него отдельных факторов.

По мнению В.В. Ковалева, система оценки эффективности развития фирмы должна быть построена на основе показателей, входящих в следующие блоки: оценка динамичности развития фирмы; оценка степени соответствия планам, нормам, нормативам; оценка уровня эффективности использования ресурсов фирмы (расчет и оценка показателей: фондоотдачи, производительности труда, материалоотдачи); оценка по сравнению с конкурентами [17].

В основу интегральной оценки динамики развития хозяйствующих субъектов, разработанной В.В. Ковалевым и О.Н. Волковой, входят следующие аспекты: имущественное положение; ликвидность; финансовая устойчивость; деловая активность; рентабельность [18]. Каждая из перечисленных групп предполагает собственный набор показателей.

Особый интерес вызывает подход, предложенный американскими учеными Р. Капланом и Д. Нортоном. В основу их модели положены ключевые показатели деятельности (КПИ), предусматривающие измерение и контроль деятельности организаций по четырем осново-

полагающим сферам бизнеса: финансы; маркетинг; операции (производство) и персонал [19]. Отличительными особенностями предложенной учеными системы показателей является то, что они тесно взаимосвязаны и наряду с финансовыми используются так называемые нефинансовые показатели, чтобы оценить стратегические перспективы предприятия.

Набор критериев для оценки экономической безопасности, составляющих *основу второго подхода*, определяется исходя из угроз функционированию предприятия, которые априори всегда существуют и способны повлиять на предприятие нежелательным образом. Предложения по оценке экономической безопасности в данном ключе базируются преимущественно на показателях, характеризующих прогнозную величину риска.

В исследованиях, посвященных проблеме риска, встречается несколько подходов к определению критерия количественной оценки риска, основные из них следующие: *статистический метод оценки; метод чувствительности; методы математической статистики; метод экспертных оценок; метод сценариев; метод анализа иерархий; использование метода аналогий*.

Статистический метод позволяет оценить и спрогнозировать риск предприятия в целом, проанализировав динамику его доходов за некоторый промежуток времени. К преимуществам метода оценки рисков следует отнести несложность математических расчетов, а к недостаткам – необходимость большого числа наблюдений (чем больше массив данных, тем достовернее оценка рисков) [20].

В ходе использования *метода анализа чувствительности (уязвимости)* происходит последовательное изменение всех проверяемых на рискованность переменных: каждый раз только одна из переменных меняет свое значение на прогнозное число процентов, и на этой основе пересчитывается новая величина принятого критерия. Частными случаями метода чувствительности являются метод математического программирования и анализ точки безубыточности, которые позволяют проводить глубокую оценку рисков предприятия. Чаще всего критерием эффективности выступает NPV (чистый дисконтированный доход) или его аналоги. В качестве существенных недостатков метода чувствительности можно выделить следующее:

однофакторность, т.е. ориентация на изменение только одного фактора, что приводит к недоучету возможной связи между отдельными факторами или к недоучету их корреляции.

Ряд инструментов количественной оценки рисков основан на *методах математической статистики* – математическом ожидании, дисперсии, стандартного отклонения, коэффициенте вариации [21]:

- математическое ожидание (среднее ожидаемое значение, E) – средневзвешенное всех возможных результатов, где в качестве весов используются вероятности их достижения, определяется по формуле:

$$E = \sum_{i=1}^n x_i p_i(x_i),$$

где x_i – результат (событие или исход, например, величина дохода);

p_i – вероятность получения результата x_i ;

- дисперсия – средневзвешенное квадратов отклонений случайной величины от ее математического ожидания (т.е. отклонений действительных результатов от ожидаемых), мера разброса (D). Дисперсия определяется по формуле:

$$\sigma^2 = D = \sum (x_i - E)^2 \cdot p(x_i);$$

- квадратный корень из дисперсии, который называется стандартным отклонением и показывает степень разброса возможных результатов от ожидаемого значения и, следовательно, степень риска. Стандартное отклонение определяется по формуле:

$$\sigma = \sqrt{D};$$

- коэффициент вариации, служащий относительной мерой риска и рассчитывающийся по формуле:

$$c = \sigma/E.$$

В основе методов математической статистики лежит вероятностная оценка возникновения различных обстоятельств, что позволяет решить проблему учета большого количества различных вариантов развития событий. К недостаткам методов математической статистики можно отнести сложность и трудоемкость расчетов.

В настоящее время большинство исследователей указывают на нестабильность, неопределенность экономической среды. Так, например, А.И. Примакин и Л.В. Большакова отмечают, что «довольно часто возникают си-

туации, при которых невозможна полная математическая формализация проблемы, а значит, выбор, обоснование и оценка последствий не могут быть произведены на основе точных расчетов. В основном это происходит из-за сложности проблемы, высокой изменчивости внешней среды, недостатка информации, отсутствия не только количественных, но и качественных характеристик изучаемого явления в соответствующей предметной области, например, при решении задач по обеспечению экономической безопасности хозяйствующего субъекта» [22]. В этих условиях особую значимость получили неформализованные методы, такие как метод экспертных оценок, метод сценариев, метод аналогий.

Главное преимущество *метода экспертных оценок* заключается в возможности использования опыта, знаний, квалификации экспертов в процессе анализа риска и учета влияния разнообразных качественных факторов. Формально процедура экспертной оценки чаще всего состоит в следующем. Руководство предприятия разрабатывает перечень критериев оценки в виде экспертных (опросных) листов, содержащих вопросы. Для каждого критерия назначаются соответствующие весовые коэффициенты. Эксперты, проводя экспертизу, анализируют поставленные вопросы и выбирают оптимальный вариант ответа. Затем полученная информация обрабатывается и выдается результат. Метод экспертных оценок может быть дополнен его разновидностью – *методом Дельфи*. Он характеризуется строгой процедурой организации проведения оценки рисков, при которой эксперты лишены возможности совместно обсуждать ответы на поставленные вопросы, что позволяет избежать «ловушек» группового принятия решений и доминирования мнения лидера, обеспечить анонимность оценок [23].

Метод сценариев заключается в одновременном изменении всей группы переменных, проверяемых на риск. В качестве возможных вариантов целесообразно построить как минимум три сценария: пессимистический, оптимистический и реалистический. Построение пессимистического сценария связано с ухудшением значений переменных параметров до определенного разумного уровня. Реалистический сценарий представляет собой средний вариант развития событий. Оптимистический

сценарий предполагает наилучший вариант значений параметров. Важным преимуществом этого метода является тот факт, что отклонения параметров рассчитываются с учетом их взаимозависимостей (корреляции) [24].

Сущность *метода аналогий* состоит в анализе всех имеющихся данных, касающихся функционирования предприятия в прошлом, с целью расчета вероятностей возникновения потерь. Метод аналогий чаще всего используется в том случае, если другие методы оценки риска неприемлемы, и связан с использованием существующей базы данных о рисках предприятия.

Очевидно, что все рассмотренные методы имеют как явные преимущества, так и существенные недостатки и ограничения. По нашему мнению, предпосылкой качественной оценки экономической безопасности предприятия в условиях неопределенности экономической среды должен стать комбинированный подход, основанный на использовании не одного, а двух и более методов, имеющих различную степень формализации.

Возможности комбинированного подхода могут быть реализованы на примере прогнозирования внешней среды функционирования промышленного предприятия, если в качестве отправной точки оценки экономической безопасности будет взят анализ жизненно важных для предприятия факторов внешнего окружения.

Достаточно часто для прогнозирования внешней среды используются методы экстраполяции, основанные на анализе динамики объекта прогнозирования в ретроспективном периоде. Однако высокая изменчивость внешней среды не позволяет в полной мере использовать формализованные методы прогнозирования, поскольку информация о прошлом может исказить качество прогнозов. В этом случае следует использовать неформализованные методы для прогнозирования будущего. Источником информации здесь выступают знания, квалификация и опыт экспертов. В качестве возможных вариантов состояния внешней среды целесообразно разработать несколько сценариев для оценки делового климата: пессимистический, оптимистический и наиболее вероятностный. Следует отметить, что предприятие может успешно (или неуспешно) развиваться при любом варианте изменения

делового климата, однако характер и направленность усилий в области экономической безопасности будут существенно изменяться в зависимости от сценариев, поэтому необходима оценка предпочтительности сценария, основанная на экспертных оценках. Проблему выбора наиболее вероятного сценария можно решить посредством метода анализа иерархий (МАИ) [25]. МАИ дает возможность широким образом структурировать сложную проблему принятия решений в виде иерархии, сравнить и выполнить количественную оценку альтернативных вариантов решения с использованием математико-статистических методов при обработке полученной экспертной информации. Суть метода заключается в парных сравнениях альтернативных вариантов по различным критериям с использованием девятибалльной шкалы и последующим ранжированием набора альтернатив по всем критериям и целям (более подробно см. об этом [26]). В конечном итоге, в соответствии с алгоритмом МАИ производится выбор сценария делового климата и определяется воздействие внешней среды на ключевые критерии эффективности функционирования предприятия, что позволяет использовать комбинированный подход к оценке экономической безопасности предприятия с учетом влияния внешней среды.

Заключение. Таким образом, анализ литературы показал, что в настоящее время наблюдается разнообразие в отношении подходов, методов и инструментария, характеризующих экономическую безопасность. Ученые предлагают оценивать экономическую безопасность предприятия на основе показателей эффективности отдельных видов ресурсов (материальных, трудовых, финансовых и др.), комплексной оценки, экспертных оценок специалистов или инструментария оценки рисков. При этом используются различные группы показателей: абсолютные, относительные, интегральные, стоимостные, натуральные, финансовые и нефинансовые показатели, отражающие текущее состояние и перспективы бизнеса. На наш взгляд, решение проблемы экономической безопасности не должно сводиться к жестким противопоставлениям. Нужны комбинированные подходы, включающие формализованные и неформализованные методы оценки функционирования предприятия, увязывающие из-

менение внутренних факторов с изменениями внешней среды и позволяющие обеспечить конкурентоспособность и экономическую безопасность производственных предприятий не только в настоящем, но и в будущем.

Дальнейшие наши исследования будут направлены на демонстрацию возможностей

представленных методических подходов, выявление их недостатков и преимуществ с точки зрения точности оценки экономической безопасности. Конечной целью исследования будет являться создание комбинированной методики оценки экономической безопасности производственного предприятия.

Библиографический список

1. О безопасности : федеральный закон от 28 апреля 2010 г. №390-ФЗ. – URL : <http://base.garant.ru/12181538/>.
2. О стратегии национальной безопасности Российской Федерации до 2020 г. : указ Президента РФ от 12 мая 2009 г. №537. – URL : <http://www.rg.ru/2009/05/19/strategia-dok.html>.
3. Голованова, Н.Б. Формирование подходов к оценке экономической безопасности субъекта хозяйствования / Н.Б. Голованова // Доклады Томского государственного университета систем управления и радиоэлектроники. – 2014. – №2 (32). – С. 295.
4. Грачева, М.В. Анализ проектных рисков : учебное пособие для вузов / М.В. Грачева. – М. : ЗАО «Финстатинформ», 1999. – С. 113.
5. Там же. – С. 109.
6. Голованова, Н.Б. Указ. соч. – С. 297.
7. Ярочкин, В.И. Аудит безопасности фирмы: теория и практика : учебное пособие для студентов высших учебных заведений / В.И. Ярочкин, Я.В. Бузанова. – М. : Академический Проект ; Королев : Парадигма, 2005. – С. 26–27.
8. Катъкало, В.С. Эволюция теории стратегического управления : монография / В.С. Катъкало. – СПб. : Изд-во СПб. гос. ун-та, 2006. – С. 302.
9. Бернстайн, Л.А. Анализ финансовой отчетности: теория, практика и интерпретация : пер. с англ. ; гл. ред. Я.В. Соколов ; науч. ред. перевода И.И. Елисеева / Л.А. Бернстайн. – М. : Финансы и статистика, 1996. – 624 с.
10. Когденко, В.Г. Экономический анализ : учебное пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. / В.Г. Когденко. – М. : Юнити-Дана, 2009. – 392 с.
11. Шеремет, А.Д. Комплексный анализ хозяйственной деятельности / А.Д. Шеремет. – М. : Инфра-М, 2006. – 415 с.
12. Аакер, Д.А. Стратегическое рыночное управление. – 6-е междунар. изд. : пер. с англ. / Д.А. Аакер. – СПб. : Питер, 2002. – С. 55.
13. Там же. – С. 56.
14. Когденко, В.Г. Указ. соч. – С. 37.
15. Там же. – С. 256.
16. Шеремет, А.Д. Указ. соч. – С. 388.
17. Ковалев, В.В. Финансовый учет и анализ: концептуальные основы / В.В. Ковалев. – М. : Финансы и статистика, 2004. – С. 275.
18. Ковалев, В.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия : учебное пособие / В.В. Ковалев, О.Н. Волкова. – М. : ТК Велби ; Проспект, 2007. – С. 412–415.
19. Каплан, Р.С. Стратегические карты: трансформация нематериальных активов в материальные результаты : пер. с англ. М. Павлова / Р.С. Каплан, Д.П. Нортон. – М. : Олимп – Бизнес, 2007. – С. 123.
20. Грачева, М.В. Указ. соч. – С. 44.
21. Там же. – С. 67–68.
22. Примакин, А.И. Метод экспертных оценок в решении задач обеспечения экономической безопасности хозяйствующего субъекта / А.И. Примакин, Л.В. Большакова // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2012. – №1. – С. 199.
23. Грачева, М.В. Указ. соч. – С. 44.
24. Герман, О.И. Использование неформализованных методов для прогнозирования внешней среды развития предприятия / О.И. Герман // Вестник Алтайского государственного университета. – 2012. – №2 (88). – С. 123.

25. Саати, Т. Принятие решений. Метод анализа иерархий : пер. с англ. Р.Г. Вачнадзе / Т. Саати. – М. : Радио и связь, 1993. – С. 228.
26. Герман, О.И. Указ. соч. – С. 121–126.

References

1. O bezopasnosti : federalnyiy zakon ot 28 aprelya 2010 g. №390-FZ. – URL : <http://base.garant.ru/12181538/>.
2. O strategii natsionalnoy bezopasnosti Rossiyskoy Federatsii do 2020 g. : ukaz Prezidenta RF ot 12 maya 2009 g. №537. – URL : <http://www.rg.ru/2009/05/19/strategia-dok.html>.
3. Golovanova, N.B. Formirovanie podhodov k otsenke ekonomicheskoy bezopasnosti subyekta hozyaystvovaniya / N.B. Golovanova // Doklady Tomskogo gosudarstvennogo universiteta sistem upravleniya i radioelektroniki. – 2014. – №2 (32). – S. 295.
4. Gracheva, M.V. Analiz proektnykh riskov : uchebnoe posobie dlya vuzov / M.V. Gracheva. – M. : ZAO «Finstatinform», 1999. – S. 113.
5. Tam je. – S. 109.
6. Golovanova, N.B. Ukaz. soch. – S. 297.
7. Yarochkin, V.I. Audit bezopasnosti firmy: teoriya i praktika : uchebnoe posobie dlya studentov vyisshih uchebnykh zavedeniy / V.I. Yarochkin, Ya.V. Buzanova. – M. : Akademicheskii Proekt ; Korolev : Paradigma, 2005. – S. 26–27.
8. Katkalo, V.S. Evolyutsiya teorii strategicheskogo upravleniya : monografiya / V.S. Katkalo. – SPb. : Izd-vo SPb. gos. un-ta, 2006. – S. 302.
9. Bernstayn, L.A. Analiz finansovoy otchetnosti: teoriya, praktika i interpretatsiya : per. s angl. ; gl. red. Ya.V. Sokolov ; nauch. red. perevoda I.I. Eliseeva / L.A. Bernstayn. – M. : Finansy i statistika, 1996. – 624 s.
10. Kogdenko, V.G. Ekonomicheskii analiz : uchebnoe posobie. – 2-e izd., pererab. i dop. / V.G. Kogdenko. – M. : Yuniti-Dana, 2009. – 392 s.
11. Sheremet, A.D. Kompleksnyiy analiz hozyaystvennoy deyatel'nosti / A.D. Sheremet. – M. : Infra-M, 2006. – 415 s.
12. Aaker, D.A. Strategicheskoe ryinochnoe upravlenie. – 6-e mejdunar. izd. : per. s angl. / D.A. Aaker. – SPb. : Piter, 2002. – S. 55.
13. Tam je. – S. 56.
14. Kogdenko, V.G. Ukaz. soch. – S. 37.
15. Tam je. – S. 256.
16. Sheremet, A.D. Ukaz. soch. – S. 388.
17. Kovalev, V.V. Finansovyyi uchet i analiz: kontseptualnyie osnovy / V.V. Kovalev. – M. : Finansy i statistika, 2004. – S. 275.
18. Kovalev, V.V. Analiz hozyaystvennoy deyatel'nosti predpriyatiya : uchebnoe posobie / V.V. Kovalev, O.N. Volkova. – M. : TK Velbi : Prospekt, 2007. – S. 412–415.
19. Kaplan, R.S. Strategicheskie karty: transformatsiya nematerialnykh aktivov v materialnyie rezultaty : per. s angl. M. Pavlova / R.S. Kaplan, D.P. Norton. – M. : Olimp – Biznes, 2007. – S. 123.
20. Gracheva, M.V. Ukaz. soch. – S. 44.
21. Tam je. – S. 67–68.
22. Primakin, A.I. Metod ekspertnykh otsenok v reshenii zadach obespecheniya ekonomicheskoy bezopasnosti hozyaystvuyushchego subyekta / A.I. Primakin, L.V. Bolshakova // Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta MVD Rossii. – 2012. – №1. – S. 199.
23. Gracheva, M.V. Ukaz. soch. – S. 44.
24. German, O.I. Ispolzovanie neformalizovannykh metodov dlya prognozirovaniya vneshney sredy razvitiya predpriyatiya / O.I. German // Vestnik Altayskogo gosudarstvennogo universiteta. – 2012. – №2 (88). – S. 123.
25. Saati, T. Prinyatie resheniy. Metod analiza ierarhiy : per. s angl. R.G. Vachnadze / T. Saati. – M. : Radio i svyaz, 1993. – S. 228.
26. German, O.I. Ukaz. soch. – S. 121–126.

Светлана Борисовна Гиниева

(кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом
Уральского государственного экономического университета, г. Екатеринбург)

Руслан Алексеевич Долженко

(кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, социологии труда
и управления персоналом Алтайского государственного университета, г. Барнаул)

ПЕРСПЕКТИВЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ АУТСОРСИНГА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ*

Ключевые слова: оптимизация численности персонала, аутсорсинг, инсорсинг, промышленные компании, социологическое исследование.

Введение. В условиях ускорения научно-технического прогресса, максимизации конкуренции, достижения условного «потолка» производительности труда персонала и многих других факторов перед компаниями встает вопрос: каким образом организовать свою деятельность так, чтобы она была максимально эффективно направлена на достижение ключевых целей при минимуме издержек?

Одним из инструментов достижения подобной цели, который находится «на слуху» у теоретиков и практиков, является аутсорсинг. И несмотря на то, что данная технология активно рассматривается во многих научных работах, существует достаточное количество положительных примеров его использования на практике отечественными компаниями, бизнес до сих пор с подозрением относится к перспективе отказаться от реализации ряда обеспечивающих процессов, передать их на откуп сторонней организации.

Экономические кризисы неизбежно приводят к тому, что компании начинают искать пути оптимизации своей деятельности, в том числе интересоваться использованием аутсорсинга. Многие крупные отечественные организации внедрили данную технологию в свою деятельность в ходе кризиса 2008 г., и их опыт актуален сегодня как никогда. Именно этот вопрос мы и проанализируем в

нашей работе на примере ряда крупнейших промышленных компаний, но прежде рассмотрим, что собой представляет аутсорсинг и какие последствия несет для организаций его использование.

Сущность аутсорсинга, преимущества и недостатки его использования. Необходимо отметить, что аутсорсинг достаточно подробно изучен в зарубежных научных работах. Число публикаций на данную тему, зарегистрированных в базах цитирования Scopus, Web of Science, с каждым годом увеличивается. Например, первая публикация об аутсорсинге в базе Scopus датирована 1976 г., однако интерес ученых к данному феномену проявился в полной мере лишь в начале 90-х гг. XX в. (25 публикаций в 1995 г., 600 публикаций в 2014 г.). В кризисные и посткризисные годы интерес к аутсорсингу только возрастал (например, до 900 публикаций в 2010 г.).

Активные изменения в экономической жизни нашей страны привели к обострению интереса науки и практики к поискам путей улучшения эффективности организаций. Аутсорсинг как один из возможных путей начал привлекать внимание отечественных ученых в начале 2000-х гг.

Понятие «аутсорсинг» представляет собой неологизм и происходит от слияния двух английских слов: базового корня «sourcing» («sourcing» – «передача ресурсов») и корня,

* Выполнено при поддержке Министерства образования и науки Российской Федерации в рамках базовой части государственного задания в сфере научной деятельности ФГБОУ ВПО «Алтайский государственный университет». Код проекта №2014/2-752.

уточняющего направление передачи («out» – «за»). В различных источниках аутсорсинг трактуется по-разному, в зависимости от того, с какой стороны анализируется это понятие. Один из наиболее распространенных подходов к трактовке аутсорсинга рассматривает его как особую бизнес-модель, в соответствии с которой часть функций или бизнес-процессов предприятия (организации) передается стороннему подрядчику.

Наиболее полное определение аутсорсинга, в котором отражены ключевые особенности данной технологии, приведено в работе И.Д. Котлярова [1]. Под ним данный ученый понимает специфический инструмент повышения эффективности деятельности предприятия, основанный на привлечении на платной и долгосрочной основе ресурсов, сформированных, организованных и управляемых внешним оператором для выполнения необходимого заказчику бизнес-процесса, при этом отношения оператора и заказчика включают как рыночную, так и иерархическую составляющие. Именно от этой трактовки мы и будем отталкиваться в дальнейшем при рассмотрении возможностей использования аутсорсинга отечественным бизнесом.

Следует отметить, что аутсорсинг неоднороден. Наиболее распространенная классификация аутсорсинга включает три его основные вида:

1) производственный аутсорсинг, при котором компания отдает производство (полностью или частично) сторонней компании-аутсорсеру и в дальнейшем взаимодействует с ней уже в рамках данной формы отношений;

2) аутсорсинг бизнес-процессов (*BPO – business process outsourcing*) предполагает передачу сторонней компании-аутсорсеру некоторых бизнес-процессов (управление финансами, бухгалтерия, управление персоналом, маркетинг, юридическое обеспечение, реклама и т.д.);

3) ИТ-аутсорсинг (в мировой практике в данном сегменте он занимает наибольшую долю), который заключается в передаче сторонней организации полностью или частично ИТ-функций (настройка техники, консультирование пользователей, установка и сопровождение программного обеспечения и т.п.) [2].

Бесспорно, механизмы внедрения аутсорсинга в значительной степени зависят от того, о каком его виде идет речь. Более подробно данный аспект отражен в работе И.Д. Котлярова [3]. Однако в любом случае реализация аутсорсинга в компании должна осуществляться последовательно, по этапам. Их примерный перечень, содержание процедур, необходимые результаты и участники на каждом из этапов приведены на рисунке (см. с. 16).

Остановимся подробнее на преимуществах и недостатках использования аутсорсинга компанией. Как показывают исследования различных крупных консалтинговых компаний (McKinsey, PricewaterhouseCoopers и т.д. [4; 5]), аутсорсинг может быть крайне эффективным для организации. Среди ключевых преимуществ данной технологии можно выделить следующие:

1. Аутсорсинг позволяет сосредоточить все производственные силы на профильных функциях, использовать лучших работников для реализации труда на ключевых направлениях деятельности;

2. Данная бизнес-модель актуальна в условиях кризиса, при обострении необходимости внутренних перемен (реорганизации, реструктуризации и т.п.);

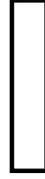
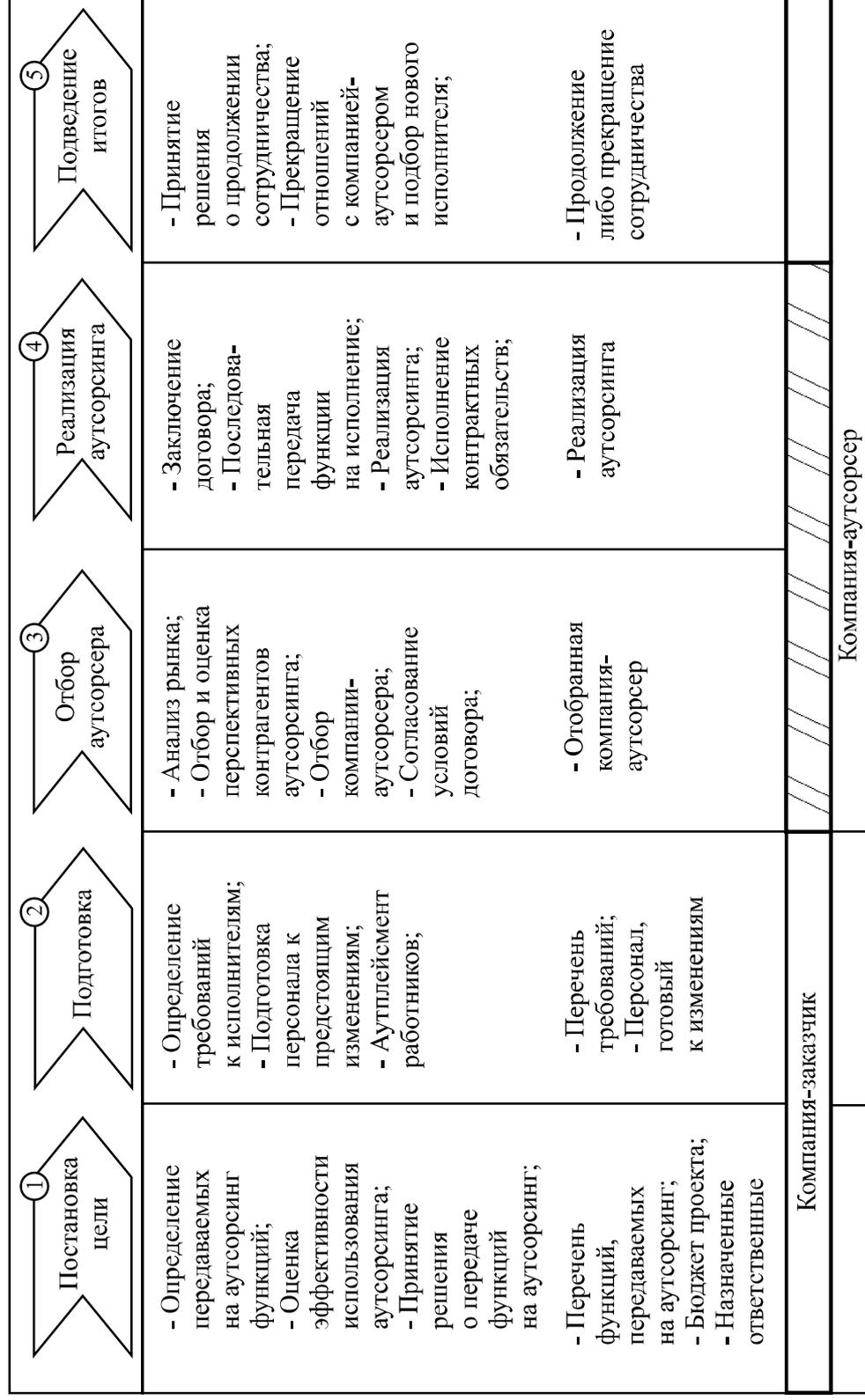
3. Аутсорсинг может быть использован в периоды бурного роста численности персонала (рост компании предполагает соразмерное увеличение численности обеспечивающих категорий работников, в случае использования аутсорсинга необходимость в этом отпадает);

4. Подобная технология целесообразна при низком уровне качества выполнения работниками обеспечивающих функций;

5. Аутсорсинг позволяет перевести часть затрат из постоянных в переменные, при этом организация снижает свои издержки, высвобождает внутренние ресурсы;

6. В результате использования аутсорсинга упрощается структура организации, улучшается ее прозрачность и управляемость;

7. Аутсорсинг предполагает качественное выполнение функций, переданных компании-аутсорсеру, за счет их реализации высококвалифицированными специалистами, с помощью передовых технологий.



Полное вовлечение



Частичное вовлечение

Типовой процесс реализации аутсорсинга в компании

В то же самое время аутсорсинг обладает и рядом потенциальных недостатков. Практика позволяет выделить следующие негативные последствия от его использования:

1. Возможна утечка конфиденциальной информации. Для решения данной проблемы компании могут передавать разные процессы различным компаниям-аутсорсерам, что, однако, может увеличить издержки, минимизировать ключевые преимущества аутсорсинга либо выстраивать долгосрочные отношения с добросовестными партнерами, которые зарекомендовали себя на рынке подобных услуг.

2. Организация рискует потерять контроль над собственными ресурсами и процессами. После реализации аутсорсинга менеджмент компании может потерять должную осведомленность о процессах, происходящих в сфере, где работают подрядчики, и вследствие этого принимать неадекватные решения.

3. Сотрудники компании могут лишиться рабочих мест, в результате ухудшается морально-психологический климат в коллективе из-за страха попасть под аналогичную оптимизацию.

4. Со временем организация безвозвратно теряет возможность реализовывать обеспечивающие функции силами собственных сотрудников. В случае неожиданного отказа от услуг аутсорсера или его банкротства компания не сможет полноценно самостоятельно выполнять функции, которые раньше выполнял подрядчик, в силу отсутствия необходимых знаний и опыта из-за длительного пользования услугами чужих специалистов.

5. На неразвитых рынках в условиях недостаточно сильной конкуренции аутсорсер, заключив контракт, может взвинчивать цены и не очень тщательно следить за качеством выполнения работы, понимая, что клиент не сможет найти другого поставщика услуг.

Таким образом, используя аутсорсинг, предприятия получают возможность концентрировать свои усилия на наиболее прибыльных секторах производственной деятельности, на своей специфике, отсекая при этом осуществление второстепенных функций. Однако подходить к использованию данной технологии нужно взвешенно, оценивая все преимущества и недостатки реализации подобных изменений в деятельности компании.

Подобная работа была реализована в ряде промышленных предприятий. Рассмотрим ее результаты, полученные в ходе проведенного нами мониторинга, но прежде охарактеризуем рынок аутсорсинговых услуг в целом по России.

Перспективы аутсорсинга в России и направления его использования в промышленности (на примере предприятий Свердловской области). История использования аутсорсинга насчитывает в нашей стране не более 10 лет. За это время объемы рынка аутсорсинговых услуг значительно выросли. Так, согласно данным консалтинговых компаний, коммерческий рынок аутсорсинга в России в 2013 г. в стоимостном выражении составил 3,5–4 млрд долл. (включая ИТ-аутсорсинг и аутсорсинг бизнес-процессов). С учетом оценки оборота подразделений крупнейших отечественных компаний, функции которых могут быть переданы на аутсорсинг, общий потенциал российского рынка аутсорсинга можно оценить в 11–12 млрд долл. [6].

К концу 2014 г., несмотря на экономическую ситуацию, рынок аутсорсинга в России вырос на 4%. По оценкам консалтинговой компании Gartner, прогноз роста на 2015 г. составляет 4,5%, при этом расходы на ИТ-аутсорсинг будут стабильно расти до 2018 г. [7].

По мнению экспертов IDC, в настоящее время отечественный рынок аутсорсинга уже достиг той стадии зрелости, на которой клиенты могут отдать, а подрядчики – принять на аутсорсинговое обслуживание любые функции. Исключение составляют только функции управления в силу их ключевого значения для бизнеса.

Несмотря на то что аутсорсинг как технология взаимоотношений заказчика и исполнителя аутсорсинговых услуг занимает видное место в экономике, отечественный бизнес зачастую с осторожностью приглядывается к возможностям его внедрения в свою практику, пытается прежде взвесить все «за» и «против» от использования данной технологии.

Анализ опыта ряда промышленных предприятий в использовании аутсорсинга позволил сделать нам следующие выводы:

1. В настоящее время крупные российские компании используют различные программы по оптимизации численности, основанные как на традиционных, так и новых технологиях, включая:

- сокращение численности управленческого персонала;

- оптимизацию численности персонала в результате централизации функций;

- вывод непрофильного производства в дочерние общества;

- передачу функций на аутсорсинг сторонним организациям.

2. К основным функциям (подразделениям), подлежащим оптимизации, относятся: автотранспортное и ремонтное обслуживание, горно-капитальные, горнопроходческие, взрывные работы, разработка месторождений, золото-извлекающие работы (переработка руды); благоустройство, энергообеспечение, служба безопасности, бухгалтерский учет, социальная сфера (цех питания, центр обучения, дворец культуры).

3. Сокращение численности персонала в результате мероприятий, направленных на оптимизацию, составляет в среднем по изучаемым предприятиям от 20 до 70%.

4. Сокращение затрат на персонал по результатам мероприятий, направленных на оптимизацию численности, составляет порядка 30% (по данным ЗАО «Группа ЧТПЗ») и 80% (по данным ОАО ГМК «Норильский никель»).

5. Период программы оптимизации в среднем рассчитан от 1 года до 5 лет.

Некоторое время назад нами было проведено анкетирование по ряду предприятий металлургического комплекса Свердловской области, чтобы выявить масштабы и характер использования аутсорсинга в их практике. Оно показало, что аутсорсинг осуществляется на большинстве металлургических предприятий области. Кроме того, нами были проанализированы официальные материалы, представленные на сайтах изученных компаний, годовые отчеты, обобщены аналитические записки с информацией, касающейся изменения численности персонала.

Как и во многих промышленных регионах и на крупных металлургических предприятиях России, в Свердловской области большую роль в развитии аутсорсинга сыграли способы и экономические механизмы образования малых предприятий, сконцентрированных вокруг крупных металлургических. Это характерно для таких предприятий, как НТМК, КУМЗ, СинТЗ, ПНТЗ, БАЗ, УАЗ. На базе различных цехов предприятий возникало несколько ав-

тономных фирм с различной специализацией. Часть малых предприятий образовывалась путем создания дочерних фирм при крупном предприятии, а их учредителем или одним из учредителей выступало само предприятие.

Информация об основных направлениях использования аутсорсинга и оптимизации численности крупнейших промышленных предприятий представлена в таблице 1.

Как видно из таблицы, рассматриваемые компании зачастую используют вывод непрофильных функций в дочерние организации. В данном случае необходимо говорить об особой разновидности аутсорсинга, которую можно обозначить как инсорсинг. Проведенный нами обзор отечественных научных работ показал, что понятие «инсорсинг» используется в разрозненных трактовках, практически не используется самостоятельно, всегда только в связке с понятием «аутсорсинг» [8]. Распространена трактовка, согласно которой инсорсинг – разновидность аутсорсинга, при которой в качестве исполнителя выступает дочернее или аффилированное юридическое лицо [9].

В контексте данной работы под инсорсингом мы предлагаем понимать особую технологию оптимизации деятельности организации, которая предполагает консолидацию определенных процессов в рамках одного подразделения, с последующим выводом его за пределы формальной структуры компании (в формате дочерней организации). В свою очередь, ДО будет выполнять функции аутсорсинга для других структурных единиц организации, а также может реализовывать функции для сторонних контрагентов.

По данным анкет, металлургическими предприятиями передаются на инсорсинг технологические процессы, связанные с ремонтом оборудования, лабораторно-исследовательские испытания, транспорт, вспомогательные производства, сервис программных продуктов, оздоровление и общественное питание работников предприятия, что способствует не только значительному росту производительности труда, снижению издержек на обслуживание оборудования, но и оптимизации численности персонала. Также следует отметить, что на ряде металлургических предприятий аутсорсинг используется и в виде привлечения сторонних организаций для решения определенного круга задач на предприятии.

Таблица 1

Информация об основных направлениях оптимизации численности ряда российских промышленных предприятий

Показатели	ОАО «Грубная металлургическая компания»	ЗАО «Группа ЧТПЗ» (Челябинский трубопрокатный завод)	ООО «ЕвразХолдинг»	ОАО ГМК «Норильский никель»
1. Направления оптимизации численности и затрат на персонал	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сокращение численности обслуживающего и управленческого персонала; 2. Вывод непрофильного производства в ДО (до-черные организации) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сокращение численности обслуживающего и управленческого персонала; 2. Вывод непрофильного производства в ДО 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Оптимизация численности управленческого персонала; 2. Сокращение численности (продажа ДО); 3. Вывод непрофильного производства в ДО; 4. Передача функций на аутсорсинг сторонним организациям; 5. Централизация функций 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование отраслевых ДО (дочерних обществ); 2. Вывод золотодобывающего производства в ДО; 3. Вывод непрофильного производства в ДО
2. Структурные подразделения (функции), подлежащие оптимизации	<ol style="list-style-type: none"> 1. Автотранспортное подразделение; 2. ЖКХ; 3. Цех центрального ремонтного оборудования; 4. Цех сервисного обслуживания; 5. Лаборатория автоматизации и механизации; 6. Проектный отдел; 7. Комбинат питания; 8. Дворец культуры 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Автотранспортный цех; 2. ЖДЦ; 3. Складское хозяйство; 4. Центр обучения; 5. Бухгалтерский учет; 6. Строительство; 7. Ремонт оборудования; 8. Социальная сфера; 9. Инжиниринговый центр; 10. Энергообеспечение; 11. Служба безопасности; 12. Контроль качества 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Автотранспортное обеспечение; 2. Подразделения хозяйственного обслуживания; 3. Цех благоустройства; 4. Финансово-экономические службы и бухгалтерия; 5. Ремонт оборудования, зданий, сооружений; 6. Производство, восстановление оборудования, запчастей; 7. Энергообеспечение; 8. Служба безопасности; 9. Учебно-производственный центр; 10. Социальная сфера; 11. Горно-капитальные, горнопроходческие, взрывные работы 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка месторождений золота; 2. Золотоизвлекательные работы (переработка руды); 3. Ремонтные подразделения; 4. Энергообеспечение; 5. Строительство; 6. Обеспечение производства продукции; 7. Научно-исследовательская и проектно-испытательная деятельность; 8. Социальная сфера

Вывод непрофильных активов в самостоятельные бизнес-структуры, сокращение удельного веса неосновного персонала в общей численности работающих на предприятии, оптимизация количества управленческого персонала и ряд других организационных факторов помогает руководству предприятия выделить основное направление деятельности и остановиться на выпуске основного вида продукции. Помимо анкетных данных, полученных от предприятий, в данной записке были использованы статистические данные (по выборке из 41 металлургического предприятия). Как показал данный анализ по ряду крупных металлургических предприятий области, примененный на предприятиях аутсорсинг привел к росту выпуска основного вида продукции. Порядка 20% увеличения производительности труда в исследуемых компаниях напрямую связано с увеличением мощностей, остальные 80% – с организационными изменениями, в том числе с использованием аутсорсинга.

Для оценки востребованности аутсорсинга среди отечественных компаний, возможностей его использования и препятствий на пути его внедрения в практику нами было проведено социологическое исследование отношения руководителей и персонала ряда отечественных организаций к аутсорсингу. Рассмотрим его результаты.

Результаты исследования отношения участников трудовых отношений к возможностям использования аутсорсинга. Целью исследования был сбор и анализ первичной социологической информации для оценки перспектив внедрения аутсорсинга в практику отечественных компаний с точки зрения работодателей и работников.

Объектом выступил персонал (менеджмент и рядовые сотрудники) ряда промышленных организаций, действующих на территории Алтайского края Российской Федерации.

Предметом исследования было определенное отношение персонала исследуемых организаций к возможностям использования аутсорсинга на практике.

Для достижения поставленной цели нами были сформулированы исследовательские задачи, в соответствии с которыми были выдвинуты следующие гипотезы:

1. *В исследуемых организациях в последние годы обострилась необходимость передачи на аутсорсинг некоторых функций, обусловленная потребностями в оптимизации деятельности, снижении издержек, улучшении управляемости компанией.*

2. *По мнению опрошенных менеджеров, ключевым фактором, мешающим использовать аутсорсинг в их практике, является отсутствие у них необходимого опыта, по мнению опрошенных работников – отсутствие законодательного регулирования данной сферы деятельности, как следствие, недостаток гарантий для персонала.*

3. *Для компании-заказчика ключевым критерием отбора компании-аутсорсера является стоимость ее услуг.*

4. *Основными рисками использования аутсорсинга для компании-заказчика является страх потери конфиденциальной информации.*

5. *Компании, которые уже используют аутсорсинг в своей практике, практически не озадачиваются вопросами аутплейсмента персонала, чьи функции передаются на аутсорсинг.*

6. *Основными направлениями развития отечественной практики аутсорсинга, по мнению менеджеров, должны стать «законодательное регулирование аутсорсинга», «создание интернет-платформы аутсорсинга» и «стандартизация аутсорсинга».*

С целью проверки гипотез нами было проведено аналитико-описательное исследование. Используемые методы сбора данных – стандартизированное интервью с директорами и руководителями подразделений организаций, анкетный опрос работников подразделений.

В ходе интервью было опрошено 32 руководителя, уже имеющих опыт использования аутсорсинга в своей деятельности либо планирующих это сделать, а также и те, кто считает его неприемлемым для своей организации.

Также анкетным опросом было охвачено более 150 работников исследуемых организаций.

Исследование восприятия аутсорсинга респондентами проводилось по 2 направлениям. В первую очередь, все опрошенные, вне зависимости от опыта использования аутсорсинга, отвечали на вопросы, связанные с оценкой отношения к отдельным сторонам данной технологии – этому была посвяще-

на первая часть анкеты. Вторая часть анкеты предназначалась для тех, кто знаком с аутсорсингом на практике, и предполагала оценку конкретных практических решений, которые ему сопутствуют.

В результате анализа информации, выявленной из структурированного интервью и анкетного опроса, нами были получены следующие данные.

Отношение к аутсорсингу. В первую очередь нам было необходимо выяснить, как в целом работодатели и работники исследуемых организаций относятся к аутсорсингу. Всех опрошенных можно разделить на 2 группы: те, кто уже использует его в своей практике, и те, кто этого не делает. В свою очередь, в каждой из групп можно выделить отдельные категории опрошенных, они представлены в таблице 2.

Таблица 2

Отношение респондентов (работодателей и работников) к аутсорсингу

Варианты ответов	Работодатели		Работники	
	кол-во отданных голосов (чел.)	в % от числа опрошенных	кол-во отданных голосов (чел.)	в % от числа опрошенных
Активно (постоянно) используют	5	15,6	–	–
Будут расширять использование	1	3,1	–	–
Ограниченно используют	6	18,8	27	17,8
Будут сокращать использование	2	6,3	–	–
Планируют попробовать	8	25,0	8	5,3
Не определились	6	18,8	11	7,2
Был единичный опыт, но отказались по объективным причинам	3	9,4	17	11,2
Отрицательно относятся	1	3,1	89	58,6
Всего: 184 опрошенных	32	100	152	100

Те компании, которые уже используют аутсорсинг в своей практике, относятся к нему положительно, лишь несколько менеджеров обозначили свое беспокойство качеством услуг и размышляют над сокращением использования аутсорсинга. Среди компаний, которые еще не апробировали данную практику, примерно половина (25% от общего числа опрошенных менеджеров) планирует сделать это в ближайшее время, часть (9,4% от числа менеджеров) уже отказалась от аутсорсинга по объективным причинам (низкое качество услуг аутсорсеров), и лишь 3% менеджеров категорически против его использования. Таким образом, среди менеджеров самым выбираемым вариантом оказался «Планируют попробовать», что видимо, связано с экономическим кризисом, который требует пересмотра подходов к организации бизнеса в настоящее время. В числе работников – большая часть категорически против использования аутсорсинга (более половины опрошенных), при том, что они ни разу не ис-

пользовали данную форму трудовых отношений. Меньше 20% работников ограниченно используют аутсорсинг в своей деятельности, видимо, понимая под этим подработки на стороне. Наша гипотеза №1 в части актуальности аутсорсинга подтвердилась.

Привлекательные факторы использования аутсорсинга. В первую очередь необходимо было определить основные причины, которые, по мнению респондентов, обуславливают актуальность аутсорсинга для компании. Данный круг причин был определен по результатам интервьюирования менеджеров исследуемых организаций. Привлекательные стороны использования аутсорсинга, по мнению менеджеров:

- дефицит собственных ресурсов (42,42%);
- снижение себестоимости продукции (16,85%);
- экономический эффект (87,65%);
- лучшая управляемость организацией (47,53%);

- снижение ответственности за счет передачи ее аутсорсеру (5,56%);
- привлечение специалистов с определенными знаниями и навыками (77,78%);
- высвобождение внутренних ресурсов для решения других задач (65,21%).

Опрос показал, что для опрошенных менеджеров аутсорсинг в первую очередь привлекателен экономическим эффектом, который он несет для компании, и тем, что он позволяет высвободить ресурсы для решения актуальных задач. Такие факторы, как «возможности привлечения

опытных специалистов, передового опыта», практически не играют никакой роли, так же, как и «снижение ответственности». Таким образом, гипотеза №1 подтвердилась полностью.

Далее мы попытались узнать у респондентов информацию о том, какие причины, по их мнению, мешают активному использованию аутсорсинга в отечественных организациях, чего не хватает для его успешного развития (можно было выбрать несколько вариантов ответов). Распределение ответов на соответствующий вопрос приведено в таблице 3.

Таблица 3

Причины, мешающие использовать аутсорсинг в настоящее время, по мнению менеджеров

Варианты ответов	Количество отданных голосов менеджеров	Количество отданных голосов работников
Недостаточная осведомленность о возможностях аутсорсинга	2	7
Отсутствие опыта использования аутсорсинга и связанные с этим риски	14	34
Риск утечки конфиденциальной информации, вопросы защиты коммерческой тайны	4	0
Внутренние трудности, инертность в принятии решений	0	0
Риск потери контроля над функцией	0	3
Неудовлетворительный уровень качества услуг аутсорсера	7	7
Высокая стоимость услуг аутсорсера	17	19
Незначительный экономический эффект	0	11
Противодействие внутри компании со стороны сотрудников	0	57
Недостаточно развитая законодательная база по вопросам аутсорсинга	2	121
Итого	46	259

Данный вопрос был включен в оба вопросника (как для менеджеров, так и для работников). С точки зрения менеджеров, ключевыми сдерживающими факторами использования аутсорсинга являются отсутствие у них необходимого опыта и высокая стоимость подобных услуг. По мнению же опрошенных работников, таковыми являются отсутствие законодательного регулирования данной сферы деятельности (как следствие, недостаток гарантий для персонала), противодействие со стороны персонала и мнение, что у исполнителей отсутствует опыт оказания подобных

услуг. Как видно, наша исследовательская гипотеза №2 подтвердилась.

Малозначительными для респондентов являются такие факторы, как «риск утери конфиденциальной информации», «внутренние трудности, инертность в принятии решений». В сопоставлении с аналогичными исследованиями данный уровень оказался значительно ниже, чем предполагалось, что может быть обусловлено региональными особенностями, меньшим масштабом внедрения аутсорсинга в практику, как следствие, предпочтением передать на аутсорсинг лишь простейшие обеспе-

чивающие функции, т.е. гипотеза №4 не подтвердилась. Огорчает тот факт, что ни один из опрошенных менеджеров не отметил в качестве причины «противодействие внутри компании со стороны сотрудников», что говорит о мало-значительности данного фактора, пренебрежении руководства к мнению работников.

Отдельный блок вопросов предназначен для организаций, которые уже внедрили аутсорсинг в свою практику. В первую очередь мы постарались узнать, каков их опыт использования аутсорсинга: сколько он уже продолжается, каковы его масштабы, для этого в вопросник были включены соответствующие вопросы.

Информация о длительности использования аутсорсинга. Большая часть исследуемых организаций, которые уже используют аутсорсинг в своей деятельности, делают это в течение последних 3 лет (17%). «Старожилов», т.е. тех компаний, которые внедрили аутсорсинг в своей деятельности более чем 3 года назад, в выборке не оказалось. Все-таки начало активного использования аутсорсинга пришлось на годы после кризиса 2008 г. Крупных аутсорсинговых компаний в регионе практически нет, в какой-то мере можно говорить о неразвитости инфраструктуры аутсорсинга.

Используемые на предприятии модели взаимодействия. Респондентам было предложено три варианта ответов, в зависимости от масштаба использования аутсорсинга в компании: а) аутсорсинг отдельных задач, который предполагает сохранение подразделения в организации – большая часть организаций использует именно эту форму взаимодействия (61% опрошенных), б) аутсорсинг целой функции, с отказом от соответствующего подразделения в организации (33% опрошенных); в) аутсорсинг отдельных ресурсов (специалистов, оборудования) – данная форма взаимодействия практически не представлена в исследуемой практике (6% опрошенных).

Использование аутсорсинга в любом случае предполагает отказ от некоторой части персонала организации, которая осуществляла преобразуемые функции ранее. Лишь половина опрошенных менеджеров сообщила, что перед использованием аутсорсинга в компании применяются процедуры аутплейсмента, который представляет собой вид деятельности,

предусматривающий комплекс мероприятий по сопровождению и поддержке сотрудников с целью соблюдения правовых норм, ориентации на рынке труда и психологической поддержки со стороны организации при их увольнении. Гипотеза №5 подтвердилась.

Основной критерий при выборе аутсорсера. Далее мы постарались узнать, каковы основные критерии, по которым отбирается компания-аутсорсер.

Ключевым фактором принятия решения о переходе к аутсорсингу является стоимость этих услуг, этот же фактор определяет в первую очередь выбор организации-аутсорсера. Гипотеза №3 ожидаемо подтвердилась. Данный результат является удручающим, так как принятие решения об аутсорсинге функции уже предполагает оценку эффективности его использования, т.е. в стоимостном выражении он в любом случае должен быть эффективен (когда использовать аутсорсинг функции дешевле, чем реализовывать ее функциями отдельного подразделения). Поэтому на первый план должен выйти вопрос оценки качества реализации функции после ее аутсорсинга, однако это не так, финансовые показатели все равно первичны.

Из факторов, которые влияют на выбор компании-аутсорсера у компании-заказчика, также были обозначены: рыночная репутация, большой опыт в выполнении соответствующих функций. В числе прочих были указаны такие факторы, как «гибкие условия контракта», «размер компании».

Основные риски при взаимодействии заказчик – аутсорсер. С какими же рисками сопряжено использование аутсорсинга в деятельности их компании? По мнению респондентов, для аутсорсинга на практике характерны незначительные риски при использовании. С одной стороны, это может быть объяснено тем, что на аутсорсинг передаются незначимые функции, с другой стороны, большая часть обозначенных рисков, по мнению опрошенных, связаны с одной проблемой – изначально неудачным выбором компании-аутсорсера (45,49%). Другими рисками при взаимодействии компании-заказчика и компании-аутсорсера являются: недостаточная квалификация специалистов аутсорсера (10,49%); плохая координация работы со стороны заказчика (8,35%); плохая

координация работы со стороны аутсорсера (23,22%); плохие коммуникации между заказчиком и аутсорсером (12,35%).

Стоп-факторы использования услуг компании-аутсорсера. Также нами были определены условия, при наличии которых компания-

заказчик не будет пользоваться услугами данной компании-аутсорсера, по мнению менеджеров. Подобные причины отказа от услуг компании-аутсорсера приведены в таблице 4.

Таблица 4

Стоп-факторы использования услуг компании-аутсорсера

Варианты ответов	Количество отданных голосов (чел.)	В % от числа опрошенных
Отсутствие опыта реализации данных функций	0	0,0
Отсутствие текущих заказчиков	0	0,0
Большое количество негативных отзывов	9	28,1
Плохое качество работы исполнителей	6	18,8
Трудности у компании-аутсорсера с деятельностью	17	53,1
Итого	32	100,0

В числе основных факторов, которые негативно могут сказаться на отношении к компании-аутсорсеру, были определены «Трудности у компании-аутсорсера с деятельностью» (53,1% от числа принявших участие в интервью менеджеров) и «Большое количество негативных отзывов» (28,1% от числа принявших участие в интервью менеджеров). Из замечаний опрошенных можно сделать вывод, что перед началом взаимодействия с аутсорсером в любом случае будет сделана оценка его деятельности, проведен анализ финансовых показателей и

т.п., поэтому в дальнейшем внимание в первую очередь будет уделяться качеству работы исполнителей, данный вариант ответа выбрало 18,8% опрошенных. Этот результат показывает, что значение эффективной работы исполнителей со стороны компании-аутсорсера возрастает.

И, наконец, для того чтобы выяснить, какими способами можно повысить эффективность использования аутсорсинга, в анкету был включен соответствующий вопрос. Распределение ответов на него приведено в таблице 5.

Таблица 5

Возможные направления развития аутсорсинга в отечественной практике, по мнению опрошенных (не более 3 вариантов)

Варианты ответов	Количество отданных голосов менеджеров	Количество отданных голосов работников
Выпуск методических пособий, рекомендаций и справочников по вопросам аутсорсинга	2	13
Законодательная регламентация аутсорсинга со стороны государства	26	134
Создание соответствующей интернет-платформы аутсорсинга	6	15
Развитие ассоциации аутсорсинга	16	45
Проведение конференций, «круглых столов» и прочих подобных мероприятий по аутсорсингу	6	19
Стандартизация деятельности аутсорсеров	24	24
Обучение специалистов по аутсорсингу	12	98
Итого	92	152

Опрошенные могли выбрать несколько вариантов ответов на данный вопрос. Как видно из данных таблицы 5, ни один из вариантов не был обойден стороной, все они актуальны (в той или иной мере) для респондентов. В числе самого важного инструмента дальнейшего развития аутсорсинга в отечественной практике менеджерами была определена законодательная регламентация аутсорсинга со стороны государства (28,3% от числа выборов) и стандартизация деятельности аутсорсеров (26,1% от числа выборов). В меньшей степени, чем ожидалось, был выбран вариант ответа «Создание интернет-платформы аутсорсинга», многие менеджеры просто не понимали ее целесообразность. Также респонденты испытывают значительную потребность в развитии ассоциации аутсорсинга (однако, как показали ответы некоторых менеджеров, они не видят в ней необходимости в силу непонятных преимуществ от вхождения в нее организации) и обучение специалистов по аутсорсингу. Самым незначимым вариантом оказался «Выпуск справочных материалов по аутсорсингу». У работников самым выбираемым вариантом стал «Законодательная регламентация аутсорсинга со стороны государства» и «Обучение специалистов по аутсорсингу». Как показало исследование, работники малознакомы с сутью технологии аутсорсинга и особенностей ее реализации, они больше озабочены вопросами собственной безопасности.

Таким образом, исследование показало, что многие исследуемые компании на практике

не сталкивались с аутсорсингом, несмотря на то что почти все из них испытывают потребность в подобных решениях. Ключевыми преимуществами аутсорсинга были названы стоимость реализации для компании, возможность упростить управляемость, сконцентрироваться на ключевых задачах развития. Основные проблемы, которые тормозят его развитие, – отсутствие опыта у менеджеров, отсутствие гарантий для работников (за счет того, что аутсорсинг законодательно не регламентируется). Большая часть выдвинутых нами гипотез подтвердилась.

Заключение. Подводя итог, можно отметить, что аутсорсинг является эффективным инструментом оптимизации деятельности промышленных предприятий. Как показал проведенный нами анализ, он позволил обеспечить им доступ к новым производственным и управленческим технологиям, сократить численность персонала и снизить издержки, добиться повышения выпуска основного вида продукции. Отечественные компании положительно рассматривают возможности использования аутсорсинга, все больше внедряют данную технологию в свою практику. Однако их руководство должно помнить, что при переводе подразделений на аутсорсинг важно выдержать грань между желанием повысить показатели производительности труда, конкурентоспособности компании и исключением социальной напряженности на предприятии в связи с сокращением персонала.

Библиографический список

1. Котляров, И.Д. Сущность аутсорсинга как организационно-экономического явления / И.Д. Котляров // Компетентность. – 2012. – №5 (96). – С. 30.
2. Лепихина, С.Н. Роль аутсорсинга в мировой экономике / С.Н. Лепихина // Вестник Томского государственного университета. – 2007. – №300-2. – URL : <http://cyberleninka.ru/article/n/rol-aoutsorsinga-v-mirovoy-ekonomike>.
3. Котляров, И.Д. Аутсорсинг: уточненная классификация и описание этапов внедрения / И.Д. Котляров // Экономика и предпринимательство. – 2013. – №1. – С. 347–351.
4. McKinsey Global Wealth Management Survey 2014. – URL : http://www.mckinsey.com/~media/mckinsey%20offices/france/pdfs/global_wealth_management_survey_2014.ashx.
5. Исследование PWC: Будущее ИТ-аутсорсинга и облачных вычислений. – URL : http://www.pwc.ru/en_GX/gx/technology/cloud-computing/index.jhtml.
6. Македонский, С. Аутсорсинг в России: реальное значение и перспективы развития / С. Македонский // CHIEF TIME. – 2014. – №3. – С. 62.
7. Аутсорсеры подошли к границам дозволенного. – URL : <http://www.cnews.ru/news/line/index.shtml?2015/04/15/594935>.
8. Шанина, А. Аутсорсинг или инсорсинг? Факторы, определяющие преимущества и недостатки для представителей бизнеса / А. Шанина, Л. Молчанова // Финансовая жизнь. – 2013. – №1. – С. 52–54.

9. Сеннатор, А. Аутсорсинг: надежды и реалии (Инсорсинг) / А. Сеннатор // Intelligent Enterprise. – 2010. – №1 (211). – С. 18–25.

References

1. Kotlyarov, I.D. Suschnost outsorsinga kak organizatsionno-ekonomicheskogo yavleniya / I.D. Kotlyarov // Kompetentnost. – 2012. – №5 (96). – С. 30.

2. Lepihina, S.N. Rol outsorsinga v mirovoy ekonomike / S.N. Lepihina // Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. – 2007. – №300-2. – URL : <http://cyberleninka.ru/article/n/rol-outsorsinga-v-mirovoy-ekonomike>.

3. Kotlyarov, I.D. Outsorsing: utochnennaya klassifikatsiya i opisaniye etapov vnedreniya / I.D. Kotlyarov // Ekonomika i predprinimatelstvo. – 2013. – №1. – С. 347–351.

4. McKinsey Global Wealth Management Survey 2014. – URL : http://www.mckinsey.com/~media/mckinsey%20offices/france/pdfs/global_wealth_management_survey_2014.ashx.

5. Issledovanie PWC: Budushee IT-outsorsinga i oblachnykh vyichisleniy. – URL : http://www.pwc.ru/en_GX/gx/technology/cloud-computing/index.jhtml.

6. Makedonskiy, S. Outsorsing v Rossii: realnoye znachenie i perspektivy razvitiya / S. Makedonskiy // CHIEF TIME. – 2014. – №3. – С. 62.

7. Outsorseryi podoshli k granitsam dozvolennogo. – URL : <http://www.cnews.ru/news/line/index.shtml?2015/04/15/594935>.

8. Shanina, A. Outsorsing ili insorsing? Faktory, opredelyayushchie preimushchestva i nedostatki dlya predstaviteley biznesa / A. Shanina, L. Molchanova // Finansovaya jizn. – 2013. – №1. – С. 52–54.

9. Sennator, A. Outsorsing: nadejdy i realii (Insorsing) / A. Sennator // Intelligent Enterprise. – 2010. – №1 (211). – С. 18–25.

Ирина Ивановна Пантелева

(аспирант кафедры экономики и организации производства
Могилевского государственного университета продовольствия, г. Могилев,
Республика Беларусь)

ИННОВАЦИИ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПИЩЕВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Ключевые слова: инновации, инновационная деятельность, факторы, пищевая промышленность, производство, экспорт, конкуренция.

В современных условиях инновации и инновационная деятельность приобретают все большее значение для экономического развития Республики Беларусь и эффективной деятельности организаций всех форм собственности, являясь основой приобретения конкурентных преимуществ. Переход на новый этап инновационного развития невозможен без проведения инновационной политики, которая смогла бы обеспечить создание благоприятного инновационного климата в Беларуси, необходимого для успешного инвестирования в экономику. Такая политика должна объединять общими задачами науку, технику, производство, потребление, финансовую систему, образование и должна быть ориентирована на использование интеллектуальных ресурсов, развитие высокотехнологичных производств и приоритеты экономики. На инновационную деятельность организаций влияют различные факторы на макроуровне:

- состояние и динамика развития экономики страны. Это основной фактор, определяющий финансовые возможности государства и всех субъектов хозяйствования в осуществлении инвестиционной деятельности. В качестве важнейших внешних факторов, оказывающих влияние на социально-экономическое развитие Республики Беларусь, определены: динамика ВВП стран – основных торговых партнеров (России, Европейского Союза), инфляция в России и еврозоне, обменный курс российского рубля и евро к доллару США, конъюнктура на мировом рынке нефти, а также важнейших для Беларуси сырьевых рынков и др. От величины этих макроэкономических показателей зависят возможности не только государства, но и ком-

мерческих организаций выделять необходимые ресурсы для инвестирования;

- уровень инфляции, которая самым существенным образом влияет на активность инвестиционной деятельности в стране. При этом следует иметь в виду, что с уровнем и динамикой инфляции тесно связан уровень и динамика ставки рефинансирования Национального банка;

- привлечение иностранного капитала, что является важным условием оживления инвестиционной деятельности;

- налоговое законодательство. Совершенствование налоговой системы видится в оптимизации налоговых ставок, а также сокращении количества налогов на всех уровнях;

- уровень развития малого и среднего бизнеса в стране. Экономика любого государства не может нормально функционировать и развиваться без оптимального сочетания крупного, среднего и малого бизнеса. Усиливающееся влияние развития малого бизнеса на инвестиционную деятельность обусловлено следующими причинами: более высокой отдачей от инвестиций по сравнению с направлением их на развитие крупного, сокращением срока окупаемости инвестиций, более быстрым и дешевым осуществлением технического перевооружения, внедрением и апробированием новых технологий, проведением автоматизации производства, появлением среднего класса, заинтересованного в стабилизации экономики, располагающего достаточным уровнем доходов, готовым потреблять соответствующие товары. Формирование среднего класса – один из приоритетов национального развития, основа для роста инвестиционной активности.

Среди прочих макроэкономических факторов выделены: правовое обеспечение инновационной деятельности, социальное и политическое положение в обществе, наличие свободных экономических зон и степень риска. При этом факторы между собой тесно взаимосвязаны и влияют не только на инновационную деятельность, но и на состояние экономики страны [1].

В формировании инновационной политики организаций можно выделить ряд этапов: на первом этапе определяют необходимость развития предприятия и экономически выгодные их варианты. Для этого требуется оценить потребительский спрос на выпускаемую продукцию и выявить ожидаемый спрос, сравнить затраты на выпуск продукции с рыночными ценами, определить производственные возможности предприятия на перспективу, проанализировать деятельность предприятия за предшествующий период и выявить резервы.

На втором этапе осуществляется разработка инвестиционных проектов для реализации выбранных направлений развития предприятия.

На третьем этапе происходит выбор экономически выгодного инвестиционного проекта, планируемого к реализации. Здесь требуется определить стоимость оборудования, строительных материалов, аренды производственной площади, доставки готовой продукции на рынок сбыта; себестоимость заданного объема производства и единицы продукции, выпускаемой на новом оборудовании; объем инвестиционных ресурсов; размер собственных и привлеченных средств, необходимых для реализации проекта; показатели эффективности проекта и риски.

В основе принятия обоснованных решений, позволяющих получить ожидаемую прибыль, лежат оценка и сравнение объема предполагаемых вложений и будущих доходов от инноваций. При этом необходим учет таких факторов, как: ограниченность финансовых ресурсов, стоимость источников финансирования, предполагаемый вид и стоимость объектов, множественность вариантов каждого вида инноваций, уровень рисков, связанных с принятием того или иного решения, влияние отраслевой, региональной специфики деятель-

ности организаций на выбор объектов и характер источников финансирования, внешние и внутренние условия деятельности организаций. Эти факторы характеризуют качество и эффективность управления инновационной деятельностью, они могут быть оптимизированы в процессе реализации инновационной политики организаций.

При разработке инновационной политики рекомендуется определять общий объем инвестиций, способы рационального использования собственных средств и возможности привлечения. Вышеперечисленные факторы оказывают непосредственное влияние и на инвестиционную политику в целом, заслуживают соответствующего внимания со стороны руководителей и сотрудников организаций [2].

Потребность в ресурсах для реализации инновационной политики организации определяют с учетом их производственного и научно-технического потенциала, необходимого для выпуска продукции в соответствии с потребностями рынка [3].

Анализ особенностей развития инвестиционных процессов на предприятиях пищевой промышленности Республики Беларусь свидетельствует о наметившейся тенденции их перехода на инновационный тип развития, основанной на активизации инновационной деятельности непосредственно в производственной сфере, на формировании и реализации эффективных инновационных механизмов в системе маркетинга и сбыта.

В Республике Беларусь пищевая промышленность занимает третье место, уступая машиностроению и топливной промышленности по объему выпущенной продукции в общем объеме промышленного производства. Ее удельный вес в структуре обрабатывающей промышленности в 2014 г. составил 26,4%, что по сравнению с 2011 г. выше на 7% [4].

Данные таблицы 1 показывают, что за 2011–2014 гг. увеличился удельный вес организаций пищевой промышленности, осуществляющих технологические инновации, в общем числе организаций Республики Беларусь на 1,3%.

Анализ инвестиционной привлекательности АПК Республики Беларусь приведен в таблице 2.

Таблица 1

Инновационная активность организаций промышленности Республики Беларусь по видам экономической деятельности

Наименование	Количество организаций, осуществлявших технологические инновации, ед.				Удельный вес организаций, осуществлявших технологические инновации, в общем числе организаций, %				
	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	+/-, п.п.
Промышленность – в том числе:	443	437	411	383	22,7	22,8	21,7	20,9	-1,8
- обрабатывающая промышленность	433	428	399	369	25,0	25,1	23,7	22,7	+2,3
- производство пищевых продуктов	63	73	53	60	17,2	20,7	15,6	18,5	+1,3

Источник: [5], расчеты автора.

Таблица 2

Уровень инвестиционной привлекательности АПК

Характеристика производств АПК	Значение показателя	Отрасли промышленности
Высокий научно-технический потенциал развития, обуславливающий применение новых технологий, и высокий уровень инвестиционной привлекательности	> 0,7	–
Высокий уровень инвестиционной привлекательности (развитая инфраструктура и диверсифицированное производство)	0,6–0,7	Кондитерская, рыбная, масложировая
Инвестиционная привлекательность выше среднего (достаточно высокий уровень производства продукции, высокий уровень ликвидности и рентабельности)	0,5–0,6	Молочная, мясная, хлебопекарная
Средняя инвестиционная привлекательность (высокий потенциал, но подверженность таким рискам, как сезонность и др.)	0,4–0,5	Мукомольно-крупяная, комбикормовая, крахмалопаточная, плодоовощная
Уровень инвестиционной привлекательности ниже среднего (функционирование и развитие отрасли во многом определяет господдержка)	0,2–0,4	Сельское хозяйство
Низкая инвестиционная привлекательность (даже господдержка не может обеспечить нормальное функционирование отрасли)	< 0,2	–

Источник: [6].

Молоко- и мясоперерабатывающей промышленности отведено место среди отраслей с инвестиционной привлекательностью выше среднего, так как она обладает достаточно высоким уровнем производства продукции, а также ликвидности и рентабельности. На перспективу ставится задача продолжения процесса интеграции аграрного производства во все более эффективный аграрно-промышленный комплекс, в котором опере-

жающий рост получают сферы переработки, хранения, транспортировки и доведения сельскохозяйственной продукции до потребителя, а также высококачественная пищевая промышленность.

Затраты на технологические инновации организаций по видам инновационной деятельности и видам экономической деятельности в Могилевской области за 2014 г. приведены в таблице 3.

Состав и структура затрат на технологические инновации организаций по видам экономической деятельности

Наименование	Затраты на технологические инновации	Из них					
		исследования и разработки	приобретение машин, оборудования	приобретение высоких и новых технологий	приобретение компьютерных программ и баз данных	производственное проектирование	повышение квалификации персонала
Обрабатывающая промышленность	574265	65464	385916	2018	200	147499	168
в том числе: производство пищевых продуктов	8625	2711	4190	292	200	1232	–
Структура затрат, %	100	31,4	48,6	3,4	2,3	14,3	–

Источник: [7], расчеты автора.

Данные, приведенные в таблице 3, показывают, что в 2014 г. в структуре затрат на технологические инновации организаций по видам инновационной деятельности в Могилевской области наибольший удельный вес занимали затраты на приобретение машин и оборудования, исследования и разработки, производственное

проектирование, приобретение высоких и новых технологий и затраты на приобретение компьютерных программ и баз данных.

Уровень развития пищевой промышленности зависит в большей степени от использования организациями производственных мощностей по выпуску продукции (см. табл. 4).

Таблица 4

Использование производственных мощностей организаций пищевой промышленности Могилевской области по выпуску продукции, %

Наименование	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	+/-, п.п.
Мясо	64,0	69,6	83,5	88,4	85,8	+21,8
Изделия колбасные	90,4	84,6	78,3	73,5	68,2	+22,2
Масло сливочное	84,1	80,9	80,5	76,3	72,8	-11,3
Цельномолочная продукция (в пересчете на молоко)	67,2	65,6	68,4	55,4	75,2	+8,0
Напитки безалкогольные	32,2	25,5	50,4	22,6	10,7	+21,5
Напитки алкогольные дистиллированные	56,6	65,9	77,4	56,5	38,3	-18,3
Пиво	51,7	80,3	71,7	62,4	73,6	+10,7

Источник: [8], расчеты автора.

Необходимо отметить, что за 2010–2014 гг. повысился уровень использования производственных мощностей организациями пищевой промышленности Могилевской области по вы-

пуску основных видов продукции: мяса, изделий колбасных, цельномолочной продукции, напитков безалкогольных, пива. Произошло снижение уровня использования производ-

ственной мощности по следующим видам продукции: масло сливочное, напитки алкогольные дистиллированные.

Динамика производства пищевых продуктов в Могилевской области приведена в таблице 5.

Таблица 5

Производство пищевых продуктов, тыс. т

Наименование	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	Темп роста, %
Мясо и субпродукты пищевые	73,4	84,9	95,0	115,8	118,2	161,1
Изделия колбасные	39,7	33,7	31,9	29,1	27,9	70,3
Масло сливочное	16,2	16,9	17,5	17,5	17,9	110,5
Цельномолочная продукция (в пересчете на молоко)	157,9	186,7	185,3	219,6	233,7	148,1
Сыры (кроме плавленого)	14,4	14,7	15,7	7,4	9,8	68,0
Хлеб, хлебобулочные и мучные кондитерские изделия, не предназначенные для длительного хранения	68,3	69,8	69,2	64,3	62,9	92,1
Мука	81,5	86,6	93,2	66,5	58,7	72,0

Источник: [9], расчеты автора.

Данные таблицы 5 показывают, что в Могилевской области за 2010–2014 гг. увеличилось производство пищевых продуктов: мяса и пищевых субпродуктов, цельномолочной продукции, масла сливочного. При этом за исследуемый период снизилось производство сыра, колбасных изделий, хлеба, хлебобулочных и

мучных кондитерских изделий, предназначенных для длительного хранения и муки.

Удельный вес экспорта продукции в общем объеме отгруженной инновационной продукции организаций промышленности Могилевской области по видам экономической деятельности приведен в таблице 6.

Таблица 6

Удельный вес экспорта в общем объеме отгруженной инновационной продукции организаций промышленности, %

Наименование	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	+/-, п.п.
Промышленность	27,2	38,5	50,2	45,6	48,5	+21,3
в том числе обрабатывающая промышленность	27,2	38,5	50,2	45,6	45,6	+21,3
из них производство пищевых продуктов, включая напитки, и табака	1,0	2,1	47,7	10,3	10,3	+22,4
в том числе в страны СНГ						
Промышленность	24,9	32,2	44,2	41,1	46,7	+21,8
в том числе обрабатывающая промышленность	24,9	32,2	44,2	41,1	46,7	+21,8
из них производство пищевых продуктов, включая напитки, и табака	–	2,1	47,6	10,3	15,6	+15,6

Источник: [10], расчеты автора.

Анализ данных, приведенных в таблице 6, показывает, что в Могилевской области доля экспорта пищевых продуктов в целом в 2014 г. по сравнению с 2010 г. увеличилась на

22,4%, в том числе в страны СНГ – на 15,6%. Динамика экспорта основных видов пищевых продуктов организаций Могилевской области приведена в таблице 7.

Экспорт основных видов пищевых продуктов организаций Могилевской области, тыс. т

Наименование	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	Темп роста, %
Говядина	13,6	10,4	9,4	15,7	12,1	88,9
Мясо домашней птицы	1217	7950	19795	21082	27861	22,9
Молоко и сливки несгущенные	21,4	39,9	43,0	43,6	31,0	144,8
Молоко и сливки сгущенные и сухие	16,2	16,1	15,9	26,6	28,2	174,1
Пахта, йогурт, кефир	1321	1547	2279	7540	10702	8,1
Масло сливочное	11,9	11,5	14,0	14,0	14,9	125,2
Сыры и творог	11,3	10,4	14,9	10,7	8,9	78,7

Источник: [11], расчеты автора.

На данном этапе осуществление организациями инновационной деятельности обусловлено объективной необходимостью и закономерностями рыночных отношений, связанных с ориентацией данных организаций на спрос, возрастающими потребностями рынка, обострением конкуренции, развитием науки и техники. В качестве основных направлений деятельности государства в системе поддержки реализации инноваций в пищевой промышленности выделены такие направления, как развитие системы страхования инновационных проектов, совершенствование информационной системы о передовых технологиях и состоянии их рынков,

реализация венчурных проектов, квалифицированный инжиниринг, консалтинг и аудит, стимулирование предприятий к внедрению стратегии развития, повышения эффективности, конкурентоспособности и расширения экспорта.

Механизм реализации инновационных направлений в пищевой промышленности предполагает использование различного рода регуляторов: льготного налогообложения в научной сфере, субсидирования, льготного долгосрочного кредитования разработчиков и потребителей научно-технической продукции, стимулирования труда научных работников, осуществления подготовки кадров.

Библиографический список

1. Колмыкова, Т.С. Инвестиционный анализ : учебное пособие / Т.С. Колмыкова. – М. : Инфра-М, 2010. – С. 154.
2. Игоница, Л.Л. Инвестиции : учебник / Л.Л. Игоница. – М. : Магистр, 2010. – С. 342.
3. Федоров, А.В. Основы финансовых инвестиций / А.В. Федоров. – СПб. : Питер, 2007. – С. 253.
4. Промышленность Республики Беларусь : статистический сборник / Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Минск : [Б. и.], 2015. – 268 с. – URL : http://www.belstat.gov.by/bgd/-public_compilation/index_438.
5. Там же.
6. Лысенкова, М.В. Управление инвестиционными ресурсами в организациях хлебопекарной промышленности Республики Беларусь : автореф. дис. ... канд. экон. наук / М.В. Лысенкова. – Минск, 2012. – 24 с.
7. Промышленность Республики Беларусь... – URL : http://www.belstat.gov.by/bgd/-public_compilation/index_438.
8. Там же.
9. Там же.
10. Там же.
11. Там же.

References

1. Kolmyikova, T.S. Investitsionnyiy analiz : uchebnoe posobie / T.S. Kolmyikova. – M. : Infra-M, 2010. – С. 154.

2. Igonina, L.L. Investitsii : uchebnyk / L.L. Igonina. – M. : Magistr, 2010. – С. 342.
3. Fedorov, A.V. Osnovny finansovykh investitsiy / A.V. Fedorov. – SPb. : Piter, 2007. – С. 253.
4. Promyshlennost Respubliki Belarus : statisticheskiy sbornik / Natsionalnyy statisticheskiy komitet Respubliki Belarus. – Minsk : [B. i.], 2015. – 268 s. – URL : http://www.belstat.gov.by/bgd/-public_compilation/index_438.
5. Tam je.
6. Lyisenkova, M.V. Upravlenie investitsionnyimi resursami v organizatsiyah hlebopekarnoy promyshlennosti Respubliki Belarus : avtoref. dis. ... kavg. ekon. nauk / M.V. Lyisenkova. – Minsk, 2012. – 24 s.
7. Promyshlennost Respubliki Belarus... – URL : http://www.belstat.gov.by/bgd/-public_compilation/index_438.
8. Tam je.
9. Tam je.
10. Tam je.
11. Tam je.

Ольга Ивановна Эргардт

*(кандидат экономических наук, доцент кафедры бухгалтерского учета и аудита
Алтайского государственного университета, г. Барнаул)*

Ольга Анатольевна Казакеева

(магистрант Алтайского государственного университета, г. Барнаул)

ВОПРОСЫ АНАЛИЗА ДЕЛОВОЙ АКТИВНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Ключевые слова: *деловая активность, финансовое состояние, оборачиваемость оборотных средств.*

За последние годы существования страны в условиях рыночной экономики повысилась самостоятельность предприятий, их экономическая и юридическая ответственность. Резко возросло значение финансовой устойчивости и деловой активности субъектов хозяйствования. Все это значительно увеличивает роль анализа их финансового состояния: наличия, размещения и использования денежных средств. Деловая активность предприятия довольно чувствительна к изменениям и колебаниям различных факторов и условий. Это объясняется тем, что активность хозяйствующего субъекта является своеобразным первичным индикатором его экономической деятельности. От ее уровня в определяющей степени зависят такие важнейшие финансовые характеристики организации, как финансовая устойчивость, платежеспособность, инвестиционная привлекательность.

Проведенный нами обзор научной и учебной литературы показал, что конкретное понятие деловой активности отсутствует, в основном данный термин применяется абстрактно для обобщенной характеристики экономических процессов и трактуется по-разному.

Так, в макроэкономике деловая активность рассматривается на уровне страны, а цикличность изменений – в качестве одного из ее основных свойств. В связи с этим выделяется понятие «цикл деловой активности», который означает следующие один за другим на протяжении нескольких лет подъемы и спады уровня деловой активности [1].

Е.А. Абрамский связывает термин «деловая активность» на макроуровне с финансовым рынком для характеристики интенсивности оборота ценных бумаг на рынке [2].

В свою очередь, Г.А. Штофер, разделяя точку зрения Е.А. Абрамского, проводит оценку деловой активности макросистем, акцентируя внимание на рассмотрение «индексов деловой активности» [3].

Анализ научных работ, связанных с изучением деловой активности в рамках региона, показал, что при рассмотрении экономических процессов рассматривают общую активность в регионе. В работе А.С. Маршаловой и А.С. Новоселова отмечено, что «потребность в денежных средствах в регионе определяется, прежде всего, деловой активностью, а именно: наличием в регионе реальных возможностей для развития производства, новых рыночных структур, поддержкой предпринимательской деятельности со стороны местных органов, а также региональной инвестиционной политикой» [4]. При этом деловая активность выступает основным фактором, определяющим потребность региона в финансовых ресурсах.

Несколько иное мнение имеют Н.М. Ветрова и Г.А. Штофер, рассматривая деловую активность региона как «мотивированный процесс функционирования региональной системы, направленный на обеспечение эффективного использования ресурсов данной территории с целью достижения рыночной конкурентоспособности региональных субъектов хозяйствования и повышения благосостояния населения региона» [5], т.е. авторы акцентируют свое внимание на эффективном использовании финансовых ресурсов региона.

Вопросы формирования деловой активности предприятия всегда находились в центре внимания ведущих ученых в области управления. основополагающий вклад в разработ-

ку теории и практики формирования деловой активности внесли следующие зарубежные ученые-экономисты: Ю. Бригхэм, Дж.К. Ван Хорн, Д. Стоун, Р. Холт и др. Разработке отдельных аспектов проблемы оценки деловой активности посвящены работы многих отечественных экономистов, таких как Л.Т. Гиляровская, Д.А.

Ендовицкий, О.В. Ефимова, В.В. Ковалев, В.А. Лубков, А.Д. Шерemet и ряд других авторов.

Нами были рассмотрены и систематизированы основные подходы к формированию деловой активности предприятия, выявлены сущность и основные показатели подходов (см. табл. 1).

Таблица 1

Сравнительный анализ отечественных и зарубежных подходов к определению деловой активности предприятия

Авторы	Сущность подхода	Основные показатели
Ю. Бригхэм	Деловая активность оценивается коэффициентами качества управления, активами; делается упор на сравнение полученных коэффициентов со среднеотраслевыми данными	Оборачиваемость товарно-материальных запасов, средний срок инкассации, оборачиваемость основных средств, оборачиваемость всех активов
Дж.К. Ван Хорн	Методика оценки деловой активности рассматривается в рамках вопроса о внешнем финансировании	Показатели ликвидности, удельного веса заемного капитала, рентабельности, обеспеченности процентов по кредитам
Р. Холт	Основной акцент приходится на показатели эффективности производственной деятельности, которые измеряют прибыльность фирмы и ее способность использовать активы	Прибыльность продаж, валовая прибыль, доходность активов, доходность капитала, прибыль на акцию, показатели выплаты дивидендов и покрытия процентов, рентабельность капитала
О.В. Ефимова	Акцентируется внимание на анализе операционного цикла	Период операционного цикла, оборота оборотных активов, средний период оборота денежных средств и краткосрочных финансовых вложений
Д.А. Ендовицкий, В.А. Лубков	Предложены показатели анализа деловой активности, учитывающей внутренние и внешние взаимосвязи	Экономическая добавленная стоимость, коэффициент инвестиционной деловой активности
В.В. Ковалев	Деловая активность коммерческой организации проявляется в динамичности ее развития	Оценка степени выполнения планов, норм, нормативов, коэффициент устойчивости экономического роста; оценка динамичности развития фирмы
А.Д. Шерemet	Акцент сделан на отождествлении деловой активности, оборачиваемости активов и обязательств	Коэффициенты оборачиваемости капитала, рентабельность и оборачиваемость капитала

Как показал проведенный теоретический анализ, каждый автор при определении сущности «деловая активность» предлагает свои ключевые характеристики, к которым относят: результативность управления портфелем активов компании, эффективность производственной деятельности, рентабельность трудовых ресурсов, качество управления активами, оборачиваемость активов и обязательств компании,

финансовое равновесие сегментов бизнеса, динамичность развития предприятия, пропорциональность экономического роста и др. [6–9].

Посредством деловой активности предприятия возможно провести анализ его экономического состояния и сформировать целостное, системное представление о его хозяйственной деятельности. Деловая активность в той или иной степени затрагивает практиче-

ски все стороны и направления деятельности организации, включая учетно-аналитические (операционная, инвестиционная и финансовая) и организационно-экономические (производство, торговля, строительство, оказание услуг и др.) составляющие. Поэтому становится возможным максимально удовлетворить информационные запросы со стороны следующих агентских групп: государства, собственников, акционеров, инвесторов, поставщиков и менеджмента промышленного предприятия.

Основываясь на обобщении точек зрения ученых-экономистов и выявленных особенностей существенных характеристик подходов, а также учитывая современные реалии развития экономики и ведения бизнеса, уточним понятие деловой активности. Деловая активность – это, прежде всего, комплекс действий, направленных на достижение предпринимательских целей, среди которых наиболее актуальны обеспечение прироста капитала, увеличение интенсивности его использования по всем видам деятельности при стабильном росте экономической прибыли и конкурентоспособности хозяйствующего субъекта.

Являясь важнейшей характеристикой функционирования предприятия, деловая активность может быть оценена с помощью качественных и количественных критериев. Качественные кри-

терии деловой активности в некоторой мере показывают направления развития компании и ее степень – это широта рынка сбыта продукции, деловая репутация предприятия на рынке, конкурентоспособность товаров. Но увеличение деловой активности по качественным характеристикам невозможно без улучшения значений количественных характеристик – абсолютных и относительных показателей, таких как чистая прибыль, рост активов компании, показатели оборачиваемости и рентабельности.

Анализ деловой активности заключается в анализе оборачиваемости и динамики результатов деятельности. Традиционно экономический анализ подразделяется на внутренний и внешний. Основным критерием деления выступают открытость информации, используемой в расчетах, и пользователи этой информации. Дело в том, что информационной базой для анализа деловой активности является бухгалтерская (финансовая) отчетность предприятия, и если анализ проводится только по данным открытой бухгалтерской отчетности, то круг показателей для анализа существенно сужается. На наш взгляд, является полезным деление внешних пользователей на кредиторов и инвесторов. Показатели анализа деловой активности с учетом интересов внешних пользователей представлены в таблице 2.

Таблица 2

Система показателей деловой активности с учетом интересов внешних пользователей

Инвесторы		Кредиторы	
Показатели рентабельности капитала и бизнес-деятельности	Рентабельность собственного и заемного капитала	Показатели платежеспособности	Коэффициент быстрой ликвидности
	Прибыль на акцию		Коэффициент текущей ликвидности
	Денежные потоки на акцию		
	Рентабельность активов		
	Рентабельность инвестиций		
Показатели платежеспособности и финансовой устойчивости	Коэффициенты ликвидности	Показатели структуры капитала	Коэффициент автономии
	Платежный излишек (недостаток)		Коэффициент финансовой устойчивости
	Оценка структуры капитала		Коэффициент финансирования
	Наличие собственных оборотных средств и их доля в общей структуре активов		
Показатели активности компании на фондовом рынке	Дивидендная доходность акций	Степень погашения обязательств	Срок погашения кредиторской задолженности
	Доля прибыли, направляемая на дивиденды		Степень покрытия процентов
	Отношение дивидендов к величине активов		Степень покрытия основного долга

Внутренних пользователей предлагаем разделить на менеджеров, непосредственно управляющих компанией, и собственников, инвестировавших работу организации. Стоит отметить, что цель менеджеров при оценке деловой активности будет характеризовать практически всю деятельность компании. Это – анализ результата всей деятельности организации и оценка ее эффективности, а также поиск резервов для их увеличения. Собствен-

ников организации интересуется в большей степени отдача от вложенных ими средств, т.е. доходность акционерного капитала, а также перспективы будущего роста компании. У них довольно схожи интересы с инвесторами, однако заинтересованность собственников в результате непосредственна. Показатели анализа деловой активности с учетом интересов внутренних пользователей представлены в таблице 3.

Таблица 3

Система показателей деловой активности с учетом интересов внутренних пользователей

Собственники		Менеджеры	
Показатели рентабельности капитала	Рентабельность собственного капитала	Основные показатели платежеспособности	Финансовый результат и различные его виды
	Прибыль на акцию		Себестоимость
	Рентабельность долгосрочных источников		Анализ вклада различных видов деятельности
	Денежный поток на акцию		Сравнение с конкурентами
Показатели активности компании на фондовом рынке	Дивидендная доходность акций	Показатели использования ресурсов	Оборачиваемость активов
	Доля прибыли, направляемая на дивиденды		Оценка кредиторской и дебиторской задолженности
	Отношение дивидендов к величине активов		Оценка эффективного использования человеческого капитала
Показатели распределения прибыли	Соотношение цена/доходность акции	Степень погашения обязательств	Эффективность использования заемного капитала
	Отношение рыночной и бухгалтерской стоимости компании		Рентабельность активов
	Рыночная стоимость компании		Рентабельность инвестиций
			Экономическая добавленная стоимость
			Свободный денежный поток

Набор показателей всегда определен целями анализа. Одним из общих подходов можно считать стремление к росту капитала фирмы, к максимизации богатства ее владельцев при помощи продуманной финансовой политики. Количественное выражение эта характеристика может получить либо исходя из независимой оценки стоимости бизнеса, либо под влиянием фондового рынка по цене акций компании.

Еще одним подходом, который используют в качестве комплексной характеристики успешности бизнеса, является устойчивое генерирование компанией своей прибыли, при этом

акцент делается на текущей результативности деятельности организации. Конечно, помимо непосредственно данных о прибыли (убытке) применяются относительные характеристики эффективности и интенсивности использования финансовых ресурсов.

Как и в традиционном анализе финансовых результатов возникают трудности в оценке показателей прибыли. Необходимо учитывать, что при том или ином варианте оценки прибыли можно получить качественно отличающиеся результаты.

Такая оценка характеризует деловую активность в конкретный момент времени. Пред-

ставленный в таблицах 2 и 3 набор показателей является оценкой деловой активности с учетом второго подхода в разрезе различных пользователей [10].

Библиографический список

1. Макконнелл, К.Р. Экономикс: принципы, проблемы и политика : пер с 14-го англ. изд. / К.Р. Макконнелл, С.Л. Брю. – М. : Инфра-М, 2002. – 972 с.
2. Абрамский, Е.А. Валютный рынок. Фундаментальный и технический анализ / Е.А. Абрамский. – Хабаровск : Изд-во Дальневост. ин-та международного бизнеса, 2001. – 64 с.
3. Штофер, Г.А. Фондовый рынок как индикатор деловой активности / Г.А. Штофер // Экономика и управление. – 2008. – №4. – С. 44–49.
4. Маршалова, А.С. Основы теории регионального воспроизводства : курс лекций / А.С. Маршалова, А.С. Новоселов. – М. : Экономика, 1999. – 192 с.
5. Ветрова, Н.М. Особенности определения уровня деловой активности региона на примере АР Крым / Н.М. Ветрова, Г.А. Штофер // Экономика и управление. – 2007. – №3. – С. 12–16.
6. Ефимова, О.В. Финансовый анализ: современный инструментарий для принятия экономических решений : учебник / О.В. Ефимова. – М. : Изд-во «Омега-Л», 2010. – 351 с.
7. Ендовицкий, Д.А. Система показателей анализа деловой активности хозяйствующего объекта / Д.А. Ендовицкий, В.А. Лубков, Ю.Е. Сасин // Экономический анализ: теория и практика. – 2006. – №12. – С. 17.
8. Ковалев, В.В. Финансовый анализ: методы и процедуры / В.В. Ковалев. – М. : Финансы и статистика, 2002. – 560 с.
9. Шеремет, А.Д. Методика финансового анализа деятельности коммерческих организаций. – 2-е изд., перераб. и доп. / А.Д. Шеремет, Е.В. Негашев. – М. : [Б. и.], 2008. – 208 с.
10. Банк, В.Р. Финансовый анализ : учебное пособие / В.Р. Банк, С.В. Банк, А.В. Тараскина. – М. : ТК Велби ; Изд-во «Перспект», 2006. – 344 с.

References

1. Makkonnell, K.R. Ekonomiks: printsipyi, problemyi i politika : per s 14-go angl. izd. / K.R. Makkonnell, S.L. Bryu. – M. : Infra-M, 2002. – 972 s.
2. Abramskiy, E.A. Valyutnyiy ryinok. Fundamentalnyiy i tehnicheskiy analiz / E.A. Abramskiy. – Habarovsk : Izd-vo Dalnevost. in-ta mejdunarodnogo biznesa, 2001. – 64 s.
3. Shtofer, G.A. Fondovyy ryinok kak indikator delovoy aktivnosti / G.A. Shtofer // Ekonomika i upravlenie. – 2008. – №4. – S. 44–49.
4. Marshalova, A.S. Osnovy teorii regionalnogo vosproizvodstva : kurs lektsiy / A.S. Marshalova, A.S. Novoselov. – M. : Ekonomika, 1999. – 192 s.
5. Vetrova, N.M. Osobennosti opredeleniya urovnya delovoy aktivnosti regiona na primere AR Kryim / N.M. Vetrova, G.A. Shtofer // Ekonomika i upravlenie. – 2007. – №3. – S. 12–16.
6. Efimova, O.V. Finansovyy analiz: sovremennyiy instrumentariy dlya prinyatiya ekonomicheskikh resheniy : uchebnyy / O.V. Efimova. – M. : Izd-vo «Omega-L», 2010. – 351 s.
7. Endovitskiy, D.A. Sistema pokazateley analiza delovoy aktivnosti hozyaystvuyuschego obyekt / D.A. Endovitskiy, V.A. Lubkov, Yu.E. Sasin // Ekonomicheskyy analiz: teoriya i praktika. – 2006. – №12. – S. 17.
8. Kovalev, V.V. Finansovyy analiz: metody i protsedury / V.V. Kovalev. – M. : Finansi i statistika, 2002. – 560 s.
9. Sheremet, A.D. Metodika finansovogo analiza deyatelnosti kommercheskih organizatsiy. – 2-e izd., pererab. i dop. / A.D. Sheremet, E.V. Negashev. – M. : [B. i.], 2008. – 208 s.
10. Bank, V.R. Finansovyy analiz : uchebnoe posobie / V.R. Bank, S.V. Bank, A.V. Taraskina. – M. : TK Velbi ; Izd-vo «Prospekt», 2006. – 344 s.

Наталья Николаевна Ковалева

(кандидат экономических наук, доцент, декан финансово-экономического факультета
Брянского государственного университета им. акад. И.Г. Петровского, г. Брянск)

Никита Юрьевич Новиков

(магистрант Брянского государственного университета им. акад. И.Г. Петровского,
г. Брянск)

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ АГРОХОЛДИНГОВЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

Ключевые слова: агрохолдинг, агропромышленный комплекс, дивизионально-региональная структура, импортозамещение, управление.

Агропромышленный комплекс занимает важное место в экономике любой страны. Этот факт устанавливается специфичной ролью, которую играет сельское хозяйство. Конечно, имеется в виду производство продуктов питания, составляющих основу жизнедеятельности людей. Состояние агропромышленного комплекса влияет и на ситуацию в обществе, именно поэтому особое внимание стоит уделять

изучению новых методов управления, новых тенденций и процессов, возникающих в этой отрасли [1–3].

В настоящее время в агропромышленном комплексе России формируется большое количество валового общественного продукта и рабочей силы (больше чем в ЕС и США). Приведем таблицу и динамику производства продукции сельского хозяйства.

Таблица 1

**Продукция сельского хозяйства в Российской Федерации
(в фактически действовавших ценах; млрд руб.)**

Показатели	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.
Продукция сельского хозяйства	2588	3262	3339	3687	4319	5037
в том числе:						
растениеводства	1192	1704	1636	1919	2223	2637
животноводства	1396	1558	1703	1768	2097	2400

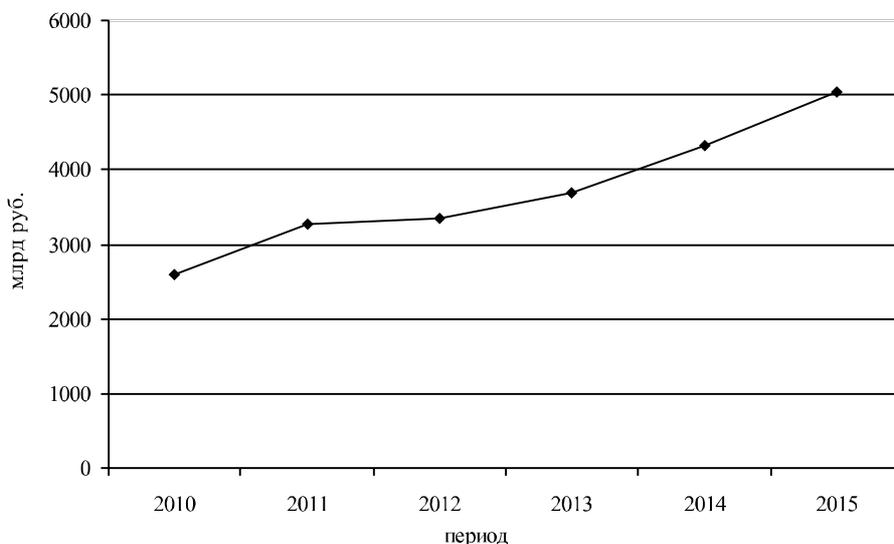


Рис. 1. Динамика продукции сельского хозяйства по Российской Федерации (млрд руб.)

Сельское хозяйство имеет положительную динамику роста. За 9 месяцев 2015 г. многие из отраслей пищевой промышленности выросли относительно предыдущего года. По итогам 2015 г. сельское хозяйство являлось сектором, который был лидером по росту производства (3,5%). Буквально за 3–4 года вся Россия сократила затраты на закупки продуктов питания из-за рубежа практически в 2 раза – с 42–44 млрд до 23–24 млрд долл. в 2015 г., что свидетельствует об эффективной политике импортозамещения.

Недостаточная стабильность, зависимость от природных условий, сезонность производства и денежных поступлений, земля как средство производства – все это составляет специфику аграрного сектора экономики и требует особого, определенного механизма регулирования, в том числе связанных с ним отраслей.

Кроме того, экономический кризис 90-х гг., который был вызван сломом устаревшей системы управления, породил такую форму интеграции, как агрохолдинговые формирования. Эта форма объединения не исчерпала своего потенциала и к сегодняшнему дню, являясь эффективной в решении проблем определенного свойства. В то же время ее главным минусом является отсутствие полноценных статистических показателей деятельности данных структур.

В процессе формирования эффективного и конкурентоспособного сельскохозяйственного производства, способного обеспечить продуктовую безопасность всей страны, ключевая роль отводится интегрированным структурам (агрохолдингам). Становление данных структур имеет свои важные особенности и сложности в плане создания. В этом процессе важную роль играют местные условия развития агропромышленного комплекса.

Агрохолдинг – это интегрированное образование, которое включает в себя единый комплекс звеньев (промышленных, финансовых, управленческих). Работа в рамках агрохолдингов благотворно влияет на объединение ресурсного и инвестиционного потенциала его участников и снижение себестоимости производства, но между тем неправильный выбор модели управления и организационной структуры может значительно снизить планку взаимодействия в агропромышленном комплексе.

Одним из крупных агрохолдингов на территории нашей страны является АПХ «Мираторг», деятельность которого распространена на 15 регионов России.

Компания с нуля построила крупнейший в Европе вертикально интегрированный комплекс по производству высококачественной говядины. Это проект, которому нет равных в России ни по масштабу, ни по цели: сделать говяжий стейк таким же доступным и привычным блюдом, каким он давно является в США, Великобритании, Канаде и других странах. Для данного проекта было потрачено 34 млрд руб. инвестиций.

В 2014 г. также были произведены инвестиции: 22,2 млрд руб. – в птицеводческий дивизион; 57,7 млрд руб. – в свиноводство; 38 млрд руб. – в КРС.

Выручка АПХ «Мираторг» за 2012–2014 гг. составила: в 2012 г. – 48136 млн руб.; в 2013 г. – 53646 млн руб.; в 2014 г. – 74058 млн руб.

Организационная структура управления – дивизионально-региональная. История появления дивизиональной структуры управления предопределяет ее специфику. Впервые она была предложена Альфредом Слоуном для управления компанией General Motors Co (GMC). С развитием научно-технического прогресса происходит децентрализация управления. В крупных корпорациях появляются производственные отделения, обладающие экономической и управленческой самостоятельностью в вопросах производства и реализации продукции. При этом высшее руководство оставляет за собой вопросы стратегического, кадрового и финансового, инвестиционного управления.

Вся деятельность компании в определенном регионе подчиняется соответствующему руководителю, несущему ответственность перед высшим руководством за финансовые результаты ее деятельности. Подготовка управленческого персонала осуществляется на месте организации подразделения.

Данная структура упрощает решение проблем, касающихся особенностей местности, законодательной базы и социально-экономической среды в регионе. Именно территориальное деление создает необходимую базу для подготовки управленческого персонала конкретных подразделений непосредственно на месте. Также следует сказать, что базовыми принципами

создания дивизионально-региональной структуры являются продуктовой, региональной и потребительской. Однако такая структура управления предприятием имеет свои как положительные, так и отрицательные моменты. Приведем ее преимущества:

- определенное разделение ответственности;

- высокая степень универсальности системы;
 - самостоятельность структурных единиц;
 - освобождение от определенных обязанностей звена высшего менеджмента;
 - простота коммуникаций между уровнями;
 - высокая автономность кадров и мотивация.

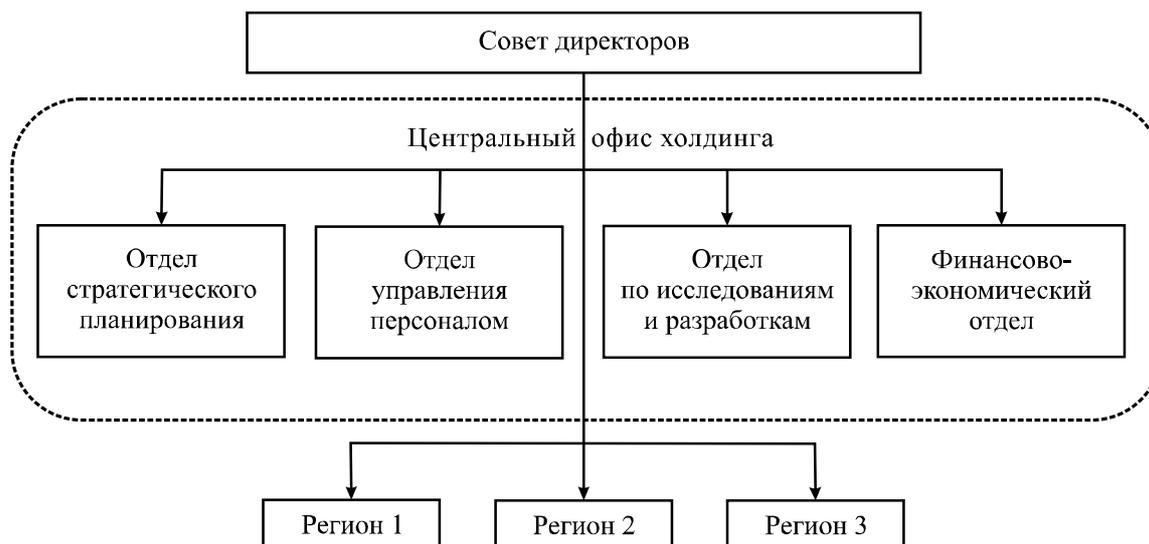


Рис. 2. Схема организационной структуры управления АПК «Мираторг»

В качестве недостатков отметим следующие:

- большая потребность в руководящих кадрах;

- сложная координация;

- повышение затрат за счет дублирования функций;

- сложность осуществления единой политики.

Регулирование со стороны государства в аграрном секторе выполняет лишь экономическо-правовую функцию, которая выражается в принятии нужных нормативно-правовых актов (НПА). Необходимо, чтобы такие акты были направлены на повышение эффективности экономической деятельности сельхозпроизводителей, а также инновационное развитие всего комплекса в целом. Такие решения в результате должны обеспечить продовольственную безопасность страны.

В общем управление АПК образует систему, в которую входят:

- государственное управление на федеральном и региональном уровнях;

- муниципальное управление;

- корпоративное управление;

- управление внутри хозяйства;

- управленческое воздействие (с участием отраслевых союзов и ассоциаций).

Существующая экономическая структура аграрного сектора состоит из 3 основ: государство, корпорации (крупные) и предприятия (средние и малые). Эта структура построена таким образом, что предполагает взаимодействие их с друг другом [4].

В аграрном секторе экономики в настоящее время используется достаточно много организационных форм. Однако положение, согласно которому во главе рыночного экономического блока, по результатам экономической деятельности, должны стоять большие корпорации, несмотря на условия слабой обеспеченности финансовыми ресурсами и незначительную поддержку государства, весьма спорны.

Одним из важнейших выражений данного направления развития следует считать исследование путей, которые позволят улучшить управление аграрным сектором экономики на всех его уровнях и ступенях. В таком исследо-

вании необходимо учитывать специфику существования предприятий в современных российских условиях, а также принимать во внимание зарубежный опыт [5].

Таким образом, проблема управления на основе агрохолдингов в аграрном секторе тре-

бует глубокого осмысления, анализа конкретных экономических условий, разработки соответствующей научной базы, методологии и экономических механизмов. Сегодня же исследованию этих процессов экономической наукой уделяется недостаточно внимания.

Библиографический список

1. Дзусова, С.С. Особенности корпоративного управления в агропромышленном комплексе / С.С. Дзусова, А.Р. Кулов // *Аудит и финансовый анализ*. – 2011. – №4. – С. 62.
2. Ковалева, Н.Н. Планирование дохода в аграрном секторе / Н.Н. Ковалева // *Бухучет в сельском хозяйстве*. – 2010. – №10. – С. 44–48.
3. Маковоз, И.Т. Особенности сельского хозяйства и бухгалтерского учета деятельности сельскохозяйственных организаций / И.Т. Маковоз // *Проблемы и перспективы экономики и управления : материалы III Международной научной конференции (г. Санкт-Петербург, декабрь 2014 г.)*. – СПб. : Заневская площадь, 2014. – С. 163–165.
4. Капитанова, О.Г. Особенности функционирования агрохолдингов на современном этапе / О.Г. Капитанова // *Фундаментальные исследования*. – 2011. – №12 (ч. 4). – С. 794–798.
5. Ковалева, Н.Н. Особенности и первоочередные задачи регулирования и реформирования АПК РФ / Н.Н. Ковалева, Н.А. Ковалева, В.В. Медведев // *European Social Science Journal*. – 2015. – №10. – С. 90–96.

References

1. Dzusova, S.S. Osobennosti korporativnogo upravleniya v agropromyishlennom komplekse / S.S. Dzusova, A.R. Kulov // *Audit i finansovyy analiz*. – 2011. – №4. – S. 62.
2. Kovaleva, N.N. Planirovanie dohoda v agrarnom sektore / N.N. Kovaleva // *Buhuchet v selskom hozyaystve*. – 2010. – №10. – S. 44–48.
3. Makovoz, I.T. Osobennosti selskogo hozyaystva i buhgalterskogo ucheta deyatelnosti selskohozyaystvennyih organizatsiy / I.T. Makovoz // *Problemy i perspektivy ekonomiki i upravleniya : materialy III Mejdunarodnoy nauchnoy konferentsii (g. Sankt-Peterburg, dekabr 2014 g.)*. – SPb. : Zanevskaya ploschad, 2014. – S. 163–165.
4. Kapitanova, O.G. Osobennosti funktsionirovaniya agroholdingov na sovremennom etape / O.G. Kapitanova // *Fundamentalnyie issledovaniya*. – 2011. – №12 (ch. 4). – S. 794–798.
5. Kovaleva, N.N. Osobennosti i pervoocherednyie zadachi regulirovaniya i reformirovaniya APK RF / N.N. Kovaleva, N.A. Kovaleva, V.V. Medvedev // *European Social Science Journal*. – 2015. – №10. – S. 90–96.

Вероника Владимировна Лысенко

(кандидат экономических наук, доцент, докторант Харьковского национального аграрного университета им. В.В. Докучаева, г. Харьков, Украина)

КОНКУРЕНТНЫЕ ПРЕИМУЩЕСТВА АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА НА МИРОВОМ РЫНКЕ В УСЛОВИЯХ ИНТЕГРАЦИИ И ГЛОБАЛИЗАЦИИ

Ключевые слова: конкурентоспособность, конкурентные возможности, конкурентная среда, глобализация, интеграция, агропромышленный комплекс.

Перед правительством многих стран в условиях глобализации возникает проблема поиска новых форм и методов приспособления национальной экономики и политико-правовой среды к требованиям современных международных экономических отношений. В этом контексте повышение конкурентоспособности аграрного сектора экономики Украины является чрезвычайно важным направлением экономической стратегии государства. Тенденции укрепления мировых экономических центров открывают для государства новые перспективы и возможности повышения конкурентоспособности этого сектора экономики и в то же время содержат риски и вызовы касательно поиска Украиной соответствующего места в мировом и региональном распределении труда.

Сейчас стоит задача формирования обоснованной системы стратегической политики государства, направленной на оптимальное использование существующего ресурсного потенциала для укрепления конкурентных позиций аграрного сектора экономики, концентрацию технических, финансовых, трудовых и организационно-управленческих ресурсов, структурную перестройку на инновационной основе. В таком смысле должен произойти переход от получения конкурентных преимуществ под действием ценовых факторов до внедрения факторных преимуществ, а именно: интеллектуального капитала, природного богатства, научно-технического потенциала.

Основной задачей нашего исследования является очерчивание направлений повышения конкурентоспособности аграрного сектора экономики с учетом факторов, которые влияют на этот процесс, а также обоснование путей укреп-

ления конкурентных позиций в условиях глобализации.

Формирование конкурентных преимуществ происходит в среде, где вступают в социально-экономические отношения субъекты рыночной системы. Конкурентная среда в деятельности аграрных предприятий – это совокупность условий, которые создают конкретную ситуацию, что в свою очередь влияет на функционирование субъектов хозяйствования. Особенностью функционирования конкурентной среды в деятельности аграрных предприятий является их формирование под воздействием микро- и макросреды [1].

Проведенные исследования подтверждают, что конкурентная среда в экономической деятельности предприятий состоит из внутренней (базисной) среды, активной (деловой) микросреды, внешней макросреды, что является своеобразным телом для ведения бизнеса [2].

Внутренняя среда предприятия складывается из природных, трудовых, финансовых, технических, технологических, организационных и информационных ресурсов. Исходя из них, можно определить миссию предприятия и выполнить функции организации производства, планирования, мотивации и контроля. Активная среда отображает взаимодействие непосредственных участников конкурентной среды в деятельности предприятий агропромышленного комплекса (АПК), а именно отечественных конкурентов, импортеров, производителей товаров-заменителей, потенциальных конкурентов, поставщиков, потребителей, посредников и правительства. Внешняя макросреда являет собой систему внешних макроэкономических факторов, которые в совокупности создают эффект мультипликатора и в импульсном

режиме провоцируют изменения на уровнях деловой и базисной среды [3]. В контексте возможностей усовершенствования конкурентной среды как фактора выявления рыночных преимуществ предприятий АПК наибольшее внимание привлекает к себе активная среда.

В создании стойкой конкурентной среды выделим ряд факторов влияния и критериев оценки конкурентоспособности предприятий, а также технологическое сочетание факторов – конструктивных и деструктивных, внешних (экзогенных) и внутренних (эндогенных), управляемых и неуправляемых. Факторы, которые действуют на уровне государства, отрасли и товара, непосредственно влияют на уровень конкурентоспособности аграрных предприятий, но не являются единым центром их формирования, поскольку важное значение в этом процессе имеют и другие факторы, а также рыночные силы, потребности покупателей продукции и возможности самих производителей.

Сегодня предпринимательскую среду и конкурентоспособность сельскохозяйственных товаропроизводителей в Украине эксперты оценивают очень низко, что является следствием экономической политики периода реформ. Имея ценные ресурсы, мы не сумели сохранить и увеличить свои конкурентные преимущества. Украина имеет значительно ниже рейтинг по индексу глобальной конкурентоспособности по сравнению со странами ЕС [4]. За 2013–2014 гг. она потеряла 11 позиций (с 73 до 84), получив показатель 4,05 балла из 7 возможных.

На современном этапе экономическая ситуация в агропромышленном комплексе Украины усложнена рядом проблем, способствовать решению которых может только углубление его интеграции в систему международных отношений. При условии, что на экспорт в последние годы приходится почти две трети ВВП Украины, реструктуризация экспорта является важным критерием развития экономики и конкурентных преимуществ государства в мировом разделении труда. Важным показателем интеграции Украины в глобальную экономику является структура отечественного экспорта, так, в 2015 г. 31,7% принадлежало сельскохозяйственной продукции [5].

В условиях мирового аграрного кризиса Украина может увеличить свое присутствие на глобальном рынке как производитель продук-

тов питания. Но без соответствующих изменений в системе государственного управления аграрным сектором экономики, внедрения прогрессивных технологий, усовершенствования селекционного и племенного дела, доступа к кредитным ресурсам для производителей сельскохозяйственной продукции достигнуть успеха невозможно [6].

В Украине конкурентные преимущества предприятий АПК продолжают оставаться на стадии формирования. Это обусловлено, прежде всего, теми негативными тенденциями, которые присущи отечественной экономике последнего десятилетия. Основные вопросы, которые необходимо решить в контексте усовершенствования конкурентных возможностей предприятий АПК, тесно связаны с деятельностью субъектов активной среды. К ним следует отнести усовершенствование работы отечественных конкурентов, поставщиков, посредников и импортеров, улучшение ситуации для потребителей.

Повышение эффективности конкурентной среды связано с усовершенствованием функций конкурентной политики в аграрной сфере. С позиции сегодняшнего дня демонполизация аграрного комплекса Украины рассматривается как своеобразная организационная антиинновация. Большинство развитых стран мира видит развитие экономики в создании территориально-производственных систем малых и средних предприятий, а именно кластеров. Их возникновение способствует созданию новых возможностей для ведения бизнеса и активизации инновационной деятельности. Поэтому антимонопольная политика нашего государства должна не препятствовать созданию больших отечественных агропромышленных предприятий (агрохолдингов), а контролировать их ценовую политику. В этом контексте в результате контроля над импортными поступлениями агропродовольственных товаров также могут быть преодолены монопольные злоупотребления в ценообразовании со стороны иностранцев. Дополнительным аргументом в пользу концентрации производства в аграрной сфере Украины выступает дефицит финансовых поступлений, который является следствием мирового финансового и связанного с ним экономического кризиса.

В контексте евроинтеграции Украины механизм государственной поддержки аграрной

сферы тоже требует значительного реформирования. Поддержка государства должна отождествляться не с увеличением государственных субсидий сельскохозяйственным производителям, а с созданием гарантированных государством условий для их развития на внутреннем и внешнем рынках. Вектор институциональных преобразований должен быть направлен на устранение игнорирования прав собственности на имущество и владение землей, снижения теневого рынка купли-продажи земли, недопущения перепродажи корпоративных прав и возникновения рейдерства, на избежание угроз для отечественного аграрного рынка со стороны зарубежных партнеров.

Для развития внешнеторговых перспектив АПК Украины следует продолжать исследование механизмов государственного управления

касательно внедрения европейской модели обеспечения качества и безопасности продовольствия, завершения подготовки гармонизированных с международными требованиями отраслевых стандартов продовольственной продукции, создания сети лабораторий по контролю качества продуктов питания. В дальнейших исследованиях необходимо уделить внимание усовершенствованию земельных отношений и рационализации землепользования на примере развитых стран ЕС, разработке механизмов улучшения государственной охраны земли, усилению защиты прав собственности сельских жителей на землю. В ближайшей перспективе необходимо разработать алгоритм укрепления инвестиционной и инновационной составляющих развития аграрного сектора экономики Украины.

Библіографічний список

1. Кириленко, І.Г. Деякі аспекти державної аграрної політики в умовах світової фінансової кризи / І.Г. Кириленко, В.В. Дем'яненко, Б.В. Андрищенко // *Економіка АПК*. – 2008. – №11. – С. 4–9.
2. Малютін, О.К. Інвестиції як головний фактор конкурентних переваг вітчизняних підприємств / О.К. Малютін, О.Ю. Слабошпицька // *Вісник СНАУ*. – 2009. – №4 (35). – С. 134–138.
3. Янковский, Н.А. Управление конкурентоспособностью предприятия на мировых рынках: макро- и микроуровни / Н.А. Янковский. – Донецк : ДНУ, 2004. – 398 с.
4. Аналіз індексу конкурентоспроможності України в 2013–2014 рр. – URL : infolight.org.ua/content/analiz-indeksu-konkurentospromozhnosti-ukrayini-v-2013-2014-rr.
5. Статистическая информация / Государственный комитет статистики Украины. – URL : www.ukrstat.gov.ua.
6. Черевко, Д.Г. Конкурентоспроможність переробних підприємств АПК України в умовах її членства в СОТ / Д.Г. Черевко // *Вісник СНАУ* – 2009. – №4 (35). – С. 118–123.

References

1. Kirilenko, I.G. Deyaki aspekty derjavnoi agrarnoi politiki v umovah svitovoi finansovoi krizi / I.G. Kirilenko, V.V. Demyanenko, B.V. Andryuschenko // *Ekonomika APK*. – 2008. – №11. – S. 4–9.
2. Malyutin, O.K. Investitsii yak golovnyi faktor konkurentnih perevag vitchiznyanih pidpriemstv / O.K. Malyutin, O.Yu. Slaboshpitska // *Visnik SNAU*. – 2009. – №4 (35). – S. 134–138.
3. Yankovskiy, N.A. Upravlenie konkurentosposobnostyu predpriyatiya na mirovyih ryinkah: makro- i mikrourovni / N.A. Yankovskiy. – Donetsk : DNU, 2004. – 398 s.
4. Analiz indeksu konkurentospromojnosti Ukraini v 2013–2014 rr. – URL : infolight.org.ua/content/analiz-indeksu-konkurentospromozhnosti-ukrayini-v-2013-2014-rr.
5. Statisticheskaya informatsiya / Gosudarstvennyiy komitet statistiki Ukrainyi. – URL : www.ukrstat.gov.ua.
6. Cherevko, D.G. Konkurentospromojnist pererobnih pidpriemstv APK Ukraini v umovah ii chlenstva v SOT / D.G. Cherevko // *Visnik SNAU* – 2009. – №4 (35). – S. 118–123.

Виталий Викторович Мищенко

(доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой региональной экономики и управления Алтайского государственного университета, г. Барнаул)

Александра Геннадьевна Елистратова

(магистрант Алтайского государственного университета, г. Барнаул)

ОЦЕНКА СОСТОЯНИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА НА ОСНОВЕ АНАЛИЗА СТРУКТУРНЫХ СДВИГОВ В ЭКОНОМИКЕ*

Ключевые слова: рынок труда, занятость населения, мониторинг спроса и предложения на рынке труда, структурные сдвиги в экономике.

В современной быстро меняющейся экономике постоянно происходят сдвиги объема и структуры спроса на труд, что выявляет необходимость в более гибких отношениях работодателей и работников, в синхронной подстройке качественных характеристик рабочей силы под изменяющиеся требования рынка труда.

Сформировавшиеся на протяжении последних двух десятилетий болевые точки рынка труда – структурные диспропорции, снижение уровня социальной защищенности, недостаточные темпы роста числа рабочих мест, выросший неформальный сектор, слабый контроль миграционных потоков – по-прежнему сохраняются [1–5]. Сегодня остро стоит вопрос формирования более гибкого механизма государственного регулирования, обеспечивающего как социальную защищенность работников, так и эффективное взаимодействие спроса и предложения труда в условиях экономической нестабильности [6; 7].

Теоретические основы функционирования рынка труда и реализации государственной политики занятости населения наиболее широко исследованы Б.Д. Бреевым, В.С. Булановым, Н.А. Волгиным, Р.И. Капелюшниковым, А.Э. Котляром, К.И. Микульским, Ю.Г. Одеговым и др. Необходимо отметить, что большая часть изученных работ касается общих теоретико-методологических аспектов исследуемой проблемы или ее отдельных направлений. Что касается регионального рынка труда и политики занятости на нем, вызывают интерес работы Н.П. Гончаровой, Л.Г. Миляе-

вой, В.М. Мочалова, Л.В. Родионовой, А.Я. Троцковского и др.

Несмотря на значительную исследованность вопросов государственного регулирования занятости населения, степень остроты проблемы в современных условиях развития страны по-прежнему велика и нуждается в комплексной системе мониторинга и оценки состояния спроса и предложения на рынке труда в условиях кризиса.

Одной из перспективных методик оценки ситуации в регионе могла бы стать модель, основанная на методе структурных сдвигов, позволяющая оценить влияние национальных и региональных факторов на изменение региональных показателей. Вместе с тем очевидно, что современная практика национального государственного управления, включающая разделение страны на федеральные округа, на региональном уровне должна учитывать не только общефедеральные тенденции, но и решения, внедряемые в рамках таких округов (для Алтайского края, в частности, – Сибирского федерального округа).

Общая суть метода структурных сдвигов заключается в оценке изменения региональных показателей относительно национальных, т.е. оценивается разница между действительным региональным ростом и потенциальным ростом, который мог бы иметь место в регионе, если бы последний имел структуру производства, идентичную национальной. Это дает возможность определить вклад в развитие региона его специфической структуры. Общий сдвиг

* Работа выполнена при финансовой поддержке РГНФ (проект «Мониторинг отраслевых и трансформаций в хозяйственной системе региона»).

рассматриваемого регионального индикатора показывает разницу между действительным региональным изменением и тем изменением, которое произошло бы при условии развития региона средненациональным темпом.

Однако очевидно, что в территориальных масштабах Российской Федерации однородное развитие рынка труда невозможно, поэтому при анализе необходимо учитывать и влияние процессов, происходящих на уровне федеральных округов. Более того, эффективность регионального управления можно более точно оценить, сопоставляя динамику показателей как в сравнении со средненациональными значениями, так и в сравнении со среднеокружными.

Общий сдвиг региональных индикаторов, согласно разработанным в настоящее время теоретическим моделям [8], состоит из двух составляющих: пропорционального и дифференциального сдвигов.

Пропорциональный сдвиг измеряет влияние национальной структуры производства, которое возникает потому, что некоторые виды экономической деятельности на национальном уровне развиваются быстрее, чем другие. Так, регион, специализирующийся на медленно развивающихся видах экономической деятельности, будет показывать пропорциональный сдвиг книзу, а регион с высокой долей быстро развивающихся видов экономической деятельности – пропорциональный сдвиг вверх.

Дифференциальный сдвиг измеряет влияние региональных структурных особенностей, он происходит потому, что в регионе имеются виды экономической деятельности, развивающиеся более высокими темпами, чем в стране.

Общий, пропорциональный и дифференциальный сдвиги могут принимать как положительное, так и отрицательное значение:

$$G = R + S = R + (S_p + S_d), \quad (1)$$

где G – региональный рост;
 R – региональная доля;
 S – общий сдвиг;
 S_p и S_d – пропорциональный и дифференциальный сдвиги, соответственно.

Рассмотрим расчет региональных индикаторов рынка труда методом структурных сдвигов на примере уровня занятости в регионе.

Дифференциальный сдвиг представляет собой отклонение, возникшее потому, что темп

изменения занятости в регионе по каждому виду экономической деятельности отличается от национального, поэтому по региону в целом он рассчитывается следующим образом:

$$S_d = \sum_i (E_{rt}^i - E_{r0}^i \frac{E_{nt}^i}{E_{n0}^i}), \quad (2)$$

где S_d – дифференциальный сдвиг;
 E – численность занятых;
 i – вид экономической деятельности;
 r – значение показателя по региону;
 n – значение показателя по стране в целом;
 t – текущий год;
 0 – базисный год.

Пропорциональный сдвиг показывает дополнительную занятость, являющуюся результатом специализации региона в быстро развивающихся видах деятельности (либо дополнительное сокращение занятости, если виды деятельности региона не относятся к числу динамично развивающихся):

$$S_p = \sum_i (\frac{E_{nt}^i}{E_{n0}^i} - \frac{E_{nt}}{E_{n0}}) \cdot E_{r0}^i. \quad (3)$$

Вместе с тем, как отмечалось выше, для более качественного и точного учета и прогноза параметров развития регионального рынка труда необходимо учитывать и тенденции, происходящие в рамках федеральных округов. Таким образом, появляется возможность выявить причины и вклад отдельных изменений в структуру занятости населения отдельно взятого региона (общенациональные тенденции, макрорегиональное регулирование, внутрорегиональные особенности, отраслевая специализация и специфика региона).

Таким образом, для анализа причин изменений предлагается использовать адаптированный метод структурных сдвигов, базирующийся на выделении четырех составляющих, определяющих вклад того или иного фактора:

- национальной (ΔE_n), отражающей общие тенденции развития страны;
- отраслевой (ΔE_r), показывающей тенденции развития конкретной сферы деятельности экономики;
- окружной (ΔE_o), отражающей влияние общей ситуации в федеральном округе;
- собственно региональный (ΔE_p), представляющей влияние региональной системы государственного управления.

Исходя из такой структуры составляющих компонент, формулы дифференциального и пропорционального сдвигов трансформируются, образуя новую последовательность преобразований (корректировок). Очевидно, что суммарное изменение количества занятых в регионе за определенный период складывается из всех четырех компонент:

$$\Delta E = \Delta E_n + \Delta E_i + \Delta E_o + \Delta E_r. \quad (4)$$

Порядок расчета каждой компоненты заключается в корректировке последующего элемента на величину структурного сдвига по предшествующему элементу.

Вклад национальной составляющей в изменение численности занятых в регионе оценивается с учетом общей динамики изменения численности занятых в России:

$$\Delta E_n = \sum \left(\frac{E_{nt}}{E_{n0}} - 1 \right) \cdot E_{r0}. \quad (5)$$

Отраслевая компонента рассчитывается как динамика изменения ситуации в конкретной отрасли без вклада общенациональных изменений (по сути – учтенных на предыдущем этапе):

$$\Delta E_i = \sum_i \left(\frac{E_{nt}^i}{E_{n0}^i} - \frac{E_{nt}}{E_{n0}} \right) \cdot E_{r0}^i. \quad (6)$$

Учет тенденций, происходящих в федеральном округе, формируется за счет разницы степени изменения численности занятых в округе по каждому виду деятельности по сравнению с национальными тенденциями также по видам деятельности:

$$\Delta E_o = \sum_i \left(\frac{E_{ot}^i}{E_{o0}^i} - \frac{E_{nt}}{E_{n0}} \right) \cdot E_{r0}^i. \quad (7)$$

И, наконец, собственно региональный вклад определяется как динамика ситуации в регионе, скорректированная на величину окружного сдвига:

$$\Delta E_r = \sum_i \left(\frac{E_{rt}^i}{E_{r0}^i} - \frac{E_{ot}}{E_{o0}} \right) \cdot E_{r0}^i. \quad (8)$$

Рассмотрим работу данного метода на примере Алтайского края. В качестве базисного года выбран 2010, в качестве текущего – 2014 (исходя из полноты и точности официального статистического материала).

Исходные данные – среднегодовая численность занятых в экономике Алтайского края, Сибирского федерального округа, Российской Федерации в 2010 и 2014 гг. в разрезе видов экономической деятельности (см. табл. 1).

Таблица 1

Среднегодовая численность занятых в экономике в 2010, 2014 гг., (тыс. человек)

Вид экономической деятельности	Российская Федерация		Сибирский федеральный округ		Алтайский край	
	2010	2014	2010	2014	2010	2014
1	2	3	4	5	6	7
Всего	67493,0	67813,0	8996,3	9010,1	1079,4	1063,8
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	6622	6247	969,3	896,5	214,7	204,2
Рыболовство, рыбоводство	138	139	9	7,8	1	0,9
Добыча полезных ископаемых	1054	1064	252	241,6	3,1	3,4
Обрабатывающие производства	10260	9872	1193,3	1131,3	139,9	137,6
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	1941	1914	296,6	288,8	31,8	30,3
Строительство	5399	5664	596,9	650,4	53,1	54,3
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	12073	12695	1454,8	1539,4	187,7	190,5
Гостиницы и рестораны	1181	1272	139	161,6	14,8	14,8
Транспорт и связь	5336	5409	812,8	808,1	84,2	84,5
Финансовая деятельность	1121	1312	122,6	139,5	12,8	14

Окончание таблицы 1

1	2	3	4	5	6	7
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	5374	5889	617,3	733,8	41	52,6
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование	3901	3732	629,4	586,2	73,6	67
Образование	5897	5520	866,2	818,1	103,7	95,2
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	4617	4496	684,6	669,4	85,7	83,1
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	2524	2513	345,4	329,4	31,7	30,4

По приведенным данным видно, что за анализируемый период общая численность занятых в Алтайском крае снизилась на 15,6 тыс. человек, в то время как в целом по Российской Федерации и Сибирскому федеральному округу (СФО) наблюдалась обратная тенденция. Вместе с тем в регионе выросло количество занятых в сферах добычи полезных ископаемых, транспорта и связи при аналогичной тенденции в стране, но противоположной в СФО. Таким образом, без дополнительных инструментов анализа невозможно установить причины структурных изменений в сфере занятости Алтайского края.

Рассчитаем компоненты структурных сдвигов по предложенной методике (на примере вида экономической деятельности «Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство»):

$$\begin{aligned} \Delta E_{n1} &= 214,7 \cdot (67813/67493 - 1) = 1,02; \\ \Delta E_{i1} &= 214,7 \cdot (6247/6622 - 67813/67493) = -13,18; \\ \Delta E_{o1} &= 214,7 \cdot (896,5/969,3 - 6247/6622) = -3,97; \\ \Delta E_{r1} &= 214,7 \cdot (204,2/214,7 - 6247/6622) = 5,63. \end{aligned}$$

Суммарное изменение численности $\Delta E = -10,5$.

$$\begin{aligned} (\text{проверка: } \Delta E_{2014-2010} &= E_{2014} - E_{2010} = \Delta E_n + \\ &+ \Delta E_o + \Delta E_i + \Delta E_r \\ 204,2 - 214,7 &= 1,02 + (-13,18) + (-3,97) + \\ &+ 5,63). \end{aligned}$$

Расчет наглядно показывает, что отрицательная динамика численности занятых в сельском хозяйстве Алтайского края вызвана, в первую очередь, отраслевыми тенденциями, происходящими в указанной сфере. В то же время действия органов исполнительной власти региона следует признать эффективными,

поскольку именно благодаря региональной компоненте снижение численности занятых в сельском хозяйстве не оказалось еще более значительным [9; 10].

Рассмотрим другую сферу деятельности – «Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг», по которой в Алтайском крае наблюдается значительное увеличение количества занятых, и аналогичным образом рассчитаем все составляющие:

$$\begin{aligned} \Delta E_{n2} &= 52,6 \cdot (67813/67493 - 1) = 0,19; \\ \Delta E_{i2} &= 52,6 \cdot (5889/5374 - 67813/67493) = 3,73; \\ \Delta E_{o2} &= 52,6 \cdot (733,8/617,3 - 5889/5374) = 3,81; \\ \Delta E_{r2} &= 52,6 \cdot (52,6/41 - 733,8/617,3) = 3,86. \end{aligned}$$

Суммарное изменение численности $\Delta E = 11,6$.

Внешне существенное увеличение количества занятых в сфере операций с недвижимым имуществом на региональном уровне при проведении структурного анализа явно показывает, что вклад системы управления региона вполне сопоставим с общими тенденциями в указанном секторе, а также с динамикой показателя на уровне Сибирского федерального округа. Более того, положительные значения региональной компоненты могут быть обусловлены именно общей положительной динамикой, а не целенаправленными действиями региональных властей.

Расчет всех компонент по адаптированному авторскому методу структурных сдвигов приведен в таблице 2.

Таким образом, использование метода структурных сдвигов позволяет сделать более расширенные выводы об изменениях на рынке труда Алтайского края в период экономического кризиса.

**Изменение численности занятых в отраслях экономики Алтайского края в 2014 г.
по сравнению с 2010 г. по методу структурных сдвигов (тыс. человек)**

Вид экономической деятельности	ΔE_n	ΔE_i	ΔE_o	ΔE_r	ΔE
Всего	5,11	-14,49	-2,20	-4,42	-16,00
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	1,02	-13,18	-3,97	5,63	-10,50
Рыболовство, рыбоводство	0,00	0,00	-0,14	0,03	-0,10
Добыча полезных ископаемых	0,01	0,01	-0,16	0,43	0,30
Обрабатывающие производства	0,66	-5,95	-1,98	4,97	-2,30
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	0,15	-0,59	-0,39	-0,66	-1,50
Строительство	0,25	2,35	2,15	-3,56	1,20
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	0,89	8,78	1,24	-8,12	2,80
Гостиницы и рестораны	0,07	1,07	1,27	-2,41	0,00
Транспорт и связь	0,40	0,75	-1,64	0,79	0,30
Финансовая деятельность	0,06	2,12	-0,42	-0,56	1,20
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	0,19	3,73	3,81	3,86	11,60
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование	0,35	-3,54	-1,86	-1,55	-6,60
Образование	0,49	-7,12	0,87	-2,74	-8,50
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	0,41	-2,65	0,34	-0,70	-2,60
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	0,15	-0,29	-1,33	0,17	-1,30

В целом за анализируемый период негативные тенденции в сфере занятости Алтайского края в наибольшей степени стали следствием отраслевого кризиса сельского хозяйства, усугубляющегося аналогичными тенденциями в Сибирском федеральном округе. Негативная ситуация в сфере образования также вызвана структурными изменениями национальной экономики.

К положительным и эффективным результатам работы региональной системы управления следует отнести регулирование занятости в сельском хозяйстве, обрабатывающих производствах, сфере транспорта и связи.

Высокое отрицательное значение региональной компоненты в сфере оптовой и розничной торговли может иметь неоднозначные причины. С одной стороны, как в целом по отрасли, так и в национальном и окружном масштабах наблюдается увеличение количества занятых гораздо более высокими темпами, чем в Алтайском крае (в абсолютных значениях по данной сфере в регионе также наблюдается рост), одна-

ко масштабный экономический кризис, общее сокращение занятости на рынке труда вызывают, в том числе, структурное перераспределение работников, их перетекание из одной отрасли в другую. Таким образом, допустив, что на региональном уровне были приняты управленческие решения, направленные на поддержку товаропроизводящих отраслей реального сектора экономики (при масштабных кризисных явлениях в них на уровне всей страны), изменение региональной структуры занятости находит вполне логичное обоснование. Причем данное изменение нельзя назвать неэффективным.

Другими словами, использование предлагаемого метода структурных сдвигов позволяет:

- 1) проводить многофакторное изучение динамики целевых показателей;
- 2) определять вклад каждого фактора в результирующий показатель;
- 3) отслеживать изменение роли тех или иных факторов на протяжении анализируемого периода.

Данный метод, на наш взгляд, может применяться не только к анализу занятости населения региона, но и к другим показателям региональ-

ной экономики, а также может быть адаптирован для использования на муниципальном уровне, т.е. является очень гибким и масштабируемым.

Библиографический список

1. Котляр, А.Э. Теоретические проблемы занятости остаются актуальными / А.Э. Котляр // Человек и труд. – 1996. – №5. – С. 9–12.
2. Миляева, Л.Г. Методика экспресс-диагностики политики занятости населения административно-территориальных образований / Л.Г. Миляева, И.В. Проколов // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. – 2014. – №4. – С. 102–108.
3. Гуртов, В.А. Прогнозирование динамики спроса на рынке труда на различных фазах развития кризисных процессов в российской экономике / В.А. Гуртов, Е.А. Питухин, Л.М. Серова, С.В. Сигова // Проблемы прогнозирования. – 2010. – №2. – С. 84–98.
4. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2015 : статистический сборник / Росстат. – М. : [Б. и.], 2015. – 1266 с. – URL : http://www.gks.ru/free_doc/doc_2015/region/reg-pok15.pdf.
5. Злобин, Р.Р. Гибкий рынок труда: стандартные и нестандартные формы занятости / Р.Р. Злобин // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2011. – №4. – С. 166–169.
6. О занятости населения в Российской Федерации : федеральный закон РФ от 19 апреля 1991 г. №1032-1 (ред. от 9 марта 2016 г.). – URL : <http://www.consultant.ru/online>.
7. Вопросы Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации : постановление Правительства РФ от 31 мая 2012 г. №535 (ред. от 4 сентября 2012 г.). – URL : <http://www.consultant.ru/online>.
8. Строева, Г.Н. Структурные изменения в занятости населения Хабаровского края / Г.Н. Строева // Ученые заметки ТОГУ. – 2014. – №4. – Т. 5. – С. 1392–1398.
9. О Стратегии развития сферы труда и занятости населения Алтайского края на период до 2025 года : постановление администрации Алтайского края от 24 декабря 2013 г. №684 (ред. от 31 октября 2015 г.) // Официальный сайт Алтайского края. – URL : http://www.econom22.ru/upload/iblock/04a/Post684_131224.pdf.
10. Родионова, Л.В. Пространственные различия и диспропорции на сельском рынке труда Алтайского края: оценка и перспективы / Л.В. Родионова, О.Е. деГрааф, М.А. Сундеева // Вестник алтайской науки. – 2015. – №3, 4. – С. 469–473.

References

1. Kotlyar, A.E. Teoreticheskie problemy zanyatosti ostayutsya aktualnyimi / A.E. Kotlyar // Chelovek i trud. – 1996. – №5. – S. 9–12.
2. Milyaeva, L.G. Metodika ekspress-dagnostiki politiki zanyatosti naseleniya administrativno-territorialnykh obrazovaniy / L.G. Milyaeva, I.V. Prokolov // Vestnik OmGU. Seriya: Ekonomika. – 2014. – №4. – S. 102–108.
3. Gurtov, V.A. Prognozirovaniye dinamiki sprosa na rynke truda na razlichnykh fazakh razvitiya protsessov v rossiyskoy ekonomike / V.A. Gurtov, E.A. Pituhin, L.M. Serova, S.V. Sigova // Problemy prognozirovaniya. – 2010. – №2. – S. 84–98.
4. Regionyi Rossii. Sotsialno-ekonomicheskie pokazateli. 2015 : statisticheskiy sbornik / Rosstat. – M. : [B. i.], 2015. – 1266 s. – URL : http://www.gks.ru/free_doc/doc_2015/region/reg-pok15.pdf.
5. Zlobin, R.R. Gibkiy ryinok truda: standartnyie i nestandardnyie formy zanyatosti / R.R. Zlobin // Vestnik Saratovskogo gosudarstvennogo sotsialno-ekonomicheskogo universiteta. – 2011. – №4. – S. 166–169.
6. O zanyatosti naseleniya v Rossiyskoy Federatsii : federalnyiy zakon RF ot 19 aprelya 1991 g. №1032-1 (red. ot 9 marta 2016 g.). – URL : <http://www.consultant.ru/online>.
7. Voprosyi Ministerstva truda i sotsialnoy zaschityi Rossiyskoy Federatsii : postanovlenie Pravitelstva RF ot 31 maya 2012 g. №535 (red. ot 4 sentyabrya 2012 g.). – URL : <http://www.consultant.ru/online>.
8. Stroeve, G.N. Strukturnyie izmeneniya v zanyatosti naseleniya Habarovskogo kraya / G.N. Stroeve // Uchenyie zametki TOGU. – 2014. – №4. – T. 5. – S. 1392–1398.
9. O Strategii razvitiya sferyi truda i zanyatosti naseleniya Altayskogo kraya na period do 2025 goda : postanovlenie administratsii Altayskogo kraya ot 24 dekabrya 2013 g. №684 (red. ot 31 oktyabrya 2015 g.) // Ofitsialnyiy sayt Altayskogo kraya. – URL : http://www.econom22.ru/upload/iblock/04a/Post684_131224.pdf.
10. Rodionova, L.V. Prostranstvennyie razlichiya i disproportsii na selskom rynke truda Altayskogo kraya: otsenka i perspektivy / L.V. Rodionova, O.E. de`Graaf, M.A. Sundeeva // Vestnik altayskoy nauki. – 2015. – №3, 4. – S. 469–473.

Ирина Юрьевна Ануфриева

(кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, социологии труда и управления персоналом Алтайского государственного университета, г. Барнаул)

ИНФОРСМЕНТ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Ключевые слова: рынок труда, трудовой конфликт, трудовой спор, стратегия поведения, самозащита, информсмент.

В настоящее время на отечественном рынке труда сложилась непростая ситуация. В.Е. Гимпельсон и Р.И. Капелюшников, отмечая особенности российской модели рынка труда в условиях кризиса, указывают на такие современные его проблемы, как влияние институциональной конфигурации рынка труда на гибкость издержек на труд, рост риска устройства на работу экономически активных категорий населения. Кроме этого наблюдаются «значительные масштабы неформальной занятости, когда неформальные рабочие места (а они, по оценкам Росстата, составляют около четверти всех рабочих мест в экономике) абсорбируют высвобождающийся труд, пусть даже ценой более низких и менее устойчивых заработков» [1].

Современная ситуация на российском рынке труда в условиях кризиса обусловила необходимость изменения трудового законодательства в связи с актуальностью вопроса о правовом статусе работника и его возможностях защищать свои социально-экономические трудовые права в процессе работы или при увольнении законным путем в условиях оказания на него неправомерного давления со стороны работодателей. На наш взгляд, в такой ситуации на рынке труда возрастает роль внешних консалтинговых, надзорных и судебных органов, призванных представлять и защищать интересы работника перед работодателем при возникновении трудового конфликта или спора.

Прежде всего, следует обратить внимание на важность правильного определения понятий в этой связи. В отечественной научной литературе под конфликтом обычно понимается «столкновение сторон, мнений, сил, перерастание конфликтной ситуации в открытое столкновение; борьба за ценности и претензии на определенный статус, власть, ресурсы, в которой целями являются нейтрализация, нанесе-

ние ущерба или уничтожение соперника» [2]. Особенностью конфликта является наличие ситуации, когда его участники не могут справедливо поделить предмет конфликта и желают продолжить противостояние для достижения собственных целей, не стремясь к выходу из сложившейся ситуации, что зачастую порождает спор между участниками конфликта. По мнению А.Я. Кибанова, спор – это «фаза негативного развития дискуссии, характеризующаяся непримиримостью сторон, главенством софистического вида дискуссии, переходом на эмоциональный уровень обсуждения в ущерб логическому» [3].

Если перенести эти понятия в сферу социально-трудовых отношений, то под трудовым конфликтом отечественные экономисты понимают состояние отношений между работодателем и работником (работниками), свидетельствующее о разногласиях по вопросам действующих коллективных договоров или индивидуальных контрактов [4]. Его развитие может привести на практике к индивидуальному или коллективному трудовому спору.

В ст. 381 Трудового кодекса РФ дается четкое определение понятия индивидуального трудового спора – «неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов...» [5]. Ст. 398 определяет понятие коллективного трудового спора как «неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями)...» в оговоренных случаях [6].

При более глубоком рассмотрении этих понятий становится очевидным, что они имеют как сходство, так и различия. В сущности «трудового конфликта» и «трудового спора» лежит столкновение, противоречие интересов

работника (или работников) и работодателя. Однако «трудовой конфликт» – это более широкое и первичное внутриорганизационное понятие, поскольку в процессе своего развития он перерастает в «трудовой спор», отличительной особенностью которого является обязательное заявительное обращение работников к внешнему субъекту за помощью.

В настоящее время наиболее актуальными являются трудовые конфликты между работодателями и работниками организаций по поводу высвобождения и увольнения последних. Изучение ситуации на рынке труда Алтайского края свидетельствует о существенном росте численности уволенных в различных сферах деятельности за последние годы. Численность работников в крае, по данным Алтайкрайстата, за 2015 г. снизилась на 19526 человек (или почти на 3%). С января по декабрь 2014 г. число работников организаций составляло 657160 человек, а уже в 2015 г. – 637634 человек [7]. Сокращение штатов произошло во всех сферах деятельности, кроме сферы недвижимости и предоставления услуг аренды. Основное численное сокращение приходится на организации промышленности, образования, здравоохранения и предоставления социальных услуг. По мнению О. Пастуховой, несмотря на активную деятельность государственных органов власти по предупреждению и сокращению увольнений работников организаций края, прогнозное количество сокращений рабочих мест организаций в крае на предстоящий год остается на достаточно высоком уровне [8]. Следовательно, численность уволенных работников и работников, у которых могут быть изменены условия работы, также может увеличиться, что повлечет за собой новую волну трудовых конфликтов между наемными работниками и работодателями в организациях края.

Разумеется, что в каждом конфликтном случае, связанном с изменением условий труда, сокращением штата, высвобождением и увольнением работников организации, необходимо различать саму причину конфликта и возможную последующую реакцию работников на нее. Поскольку сокращение штата организации предполагает, прежде всего, оптимизацию функциональной нагрузки по количеству штатных единиц, то возможное сокращение может и не затронуть интересы самих работников при

обоснованном перераспределении между ними нагрузки. Как правило, в таких случаях следует сдержанная негативная реакция работников на предпринимаемые работодателем меры.

В случае ухудшения (нарушения) условий труда или высвобождения работников организации, как правило, следует крайне негативная реакция ее работников. На практике зачастую мы наблюдаем нарушение работодателем сроков и размеров выплат работникам по различным обязательствам. Согласно А.Я. Кибанову, высвобождение работников организаций предполагает «увольнение или отстранение от работы на длительный срок одного или большего числа работников по причинам экономического, структурного или технологического характера с целью либо уменьшения количества занятых, либо изменения их состава» [9]. При отстранении от работы по различным причинам работник, формально оставаясь в трудовых отношениях с работодателем, еще имеет реальный шанс продолжить трудовую деятельность, избрав стратегию активного поведения по устранению или смягчению последствий. При увольнении работника предполагается окончательный разрыв трудовых отношений между ним и работодателем, который вызывает самые непредсказуемые ответные реакции со стороны работника: от его полного бездействия до самых крайних неправомерных проявлений агрессии, направленной против работодателя.

В связи с этим при развитии трудовых конфликтов, связанных с ухудшением условий труда, высвобождением работников организаций, нам представляется целесообразным исследование потенциально возможных ответных реакций работников и стратегий их поведения в таких случаях. Под стратегией поведения работника мы подразумеваем генеральное направление его деятельности в ответ на официальное или мнимое нарушение его трудовых прав работодателем с целью ликвидации или смягчения вытекающих из этого негативных последствий.

Как отмечает П.В. Бизюков, с точки зрения осознания и проявления трудового конфликта различаются осознанные и латентные (неосознанные) стратегии поведения участников трудового конфликта:

1. Стратегия осознанного/открытого поведения. При открытой конфликтной ситуации

и работник, и работодатель, как минимум, осознают существование между ними одного или нескольких противоречий, а как максимум – что это противоречие способно изменить ситуацию до крайних пределов, например, до необходимости ухода одного из участников.

2. Стратегия неосознанного/латентного поведения. В условиях латентной конфликтной ситуации одна из сторон, как правило, работник, не подозревает о том, что ситуация меняется и, соответственно, ничего не предпринимает для ее разрешения. Он не только не контролирует меру накопившегося противоречия, но и вообще не подозревает, что оно существует. И только после начала инцидента он ретроспективно узнает (или осознает) и о существовании противоречия, и о динамике его обострения. В этом случае работник наиболее уязвим, так как он не сумел никак подготовиться к прямому столкновению в рамках инцидента [10].

По результатам исследования практики поведения уволенных работников организаций Алтайского края с точки зрения проявления направленности активной деятельности сторон – участников трудовых конфликтов, по нашему мнению, можно выделить следующие виды стратегий поведения работников организации при увольнении:

1. Стратегия ухода от конфликта. Работники увольняются из организации зачастую по собственному желанию под давлением работодателя.

2. Стратегия соглашения/конформизма. Работники «плывут по течению» разворачиваемых событий и соглашаются с любыми условиями продолжения работы или увольнения из организации.

3. Стратегия компромисса, при которой участники трудового конфликта идут на взаимные уступки с целью разрешения конфликта с минимальными для обеих сторон потерями.

4. Стратегия обороны. Будучи юридически грамотными, работники организации сдерживают любые проявления давления работодателя по поводу высвобождения работников организации.

5. Стратегия наступления. Работник пытается оказать давление на работодателя, чтобы защитить свои трудовые права и принудить их исполнить.

По количеству участников, вовлеченных в трудовой конфликт, а впоследствии и в трудовой спор, различаются: 1) стратегия индивидуального поведения и 2) стратегия группового поведения.

С точки зрения внешнего проявления трудового спора между работниками организации и работодателем по поводу увольнения можно выделить: 1) активное поведение увольняемых работников по защите своих трудовых прав; 2) сдержанное поведение или полное бездействие увольняемых работников по защите своих трудовых прав даже в случаях явного их нарушения работодателем.

В зависимости от вида субъекта, к которому обращаются работники организаций за помощью при увольнении, можно выделить стратегии обращения:

1) к непосредственному руководству организации в надежде договориться о разрешении трудового конфликта мирным путем;

2) в Государственную инспекцию труда, которая может проверить соблюдение трудового законодательства в организации на формальном уровне;

3) прокуратуру, наделенную большими полномочиями и средствами выяснения условий увольнения работников организации, чем Государственная инспекция труда;

4) в судебные органы, которые традиционно рассматриваются обоими участниками трудовых отношений как последняя инстанция защиты трудовой справедливости;

5) к представительным выборным органам организации или региона. Однако роль современных профсоюзов в реальной защите интересов увольняемых работников снижена в современных организациях;

6) в органы государственной власти и другие политические структуры;

7) в СМИ с целью реального публичного освещения увольнения работника организации, влияния на репутацию организации как работодателя;

8) к специалистам в кадровые консалтинговые агентства за помощью в разработке конкретной линии поведения, психологически и юридически выигрышной при увольнении.

В последнее время возрастает популярность такой стратегии поведения работников организации при действительном или мнимом

нарушении их трудовых прав, как самозащита. Как отмечает О.А. Белоусов, в этом случае работники предпринимают самостоятельные активные действия по охране своих трудовых прав, жизни и здоровья без обращения или с обращением в органы по надзору и контролю соблюдения законодательства о труде [11]. Поскольку самозащита трудовых прав осуществляется в рамках действующего российского законодательства, то целесообразно ее начинать еще на ранних стадиях трудовых споров в организации, не доводя до судебных разбирательств или проявления тяжелых последствий форм защиты (например, шантаж, саботаж, забастовка и др.).

Одной из разновидностей самозащиты трудовых прав работников российские авторы считают инфорсмент, т.е. механизм принуждения работником работодателя к соблюдению своих трудовых прав («enforcement» (англ.) – это определенная мера или условие, направленное на принуждение каждой стороны договора выполнить свои обязательства по нему) [12].

О.А. Мартинкевич относит к инфорсменту как формальные способы самозащиты работников (например, их обращение в официальные органы власти за помощью), так и неформальные:

1) распространение оппортунистических практик поведения: уход на больничный, распространение негативной информации о работодателе, угрозы работодателю физической расправой, порча имущества организации и т.д.;

2) угроза разрыва контракта с работодателем;

3) игнорирование решения руководства;

4) обращение к неформальным посредникам [13].

Ключевым отличием формальных способов самозащиты является документальное подтверждение соблюдения трудовых прав и действий работника в рамках законодательства, в то время как неформальные способы самозащиты как ответная реакция на незаконные действия работодателя могут носить и противоправный характер.

Благодаря обращению граждан края в Государственную инспекцию труда в Алтайском крае в 2014 г. были проведены 722 проверки

фактов нарушения трудовых прав работников организаций. Выявлена и погашена задолженность по оплате труда на сумму 137960,42 тыс. руб. Выявлено 1380 нарушений в сфере труда, среди которых самыми распространенными являются нарушения сроков выплаты заработной платы и расчетов при увольнении работников из организации и т.д. Только за 9 месяцев 2015 г. были проведены 210 проверок по вопросам легализации трудовых отношений и заключено 567 трудовых договоров. 1290 работников в 2015 г. стали получать заработок не ниже минимального размера заработной платы, принятой в Алтайском крае [14]. Однако формально инфорсмент составляет незначительную долю в общем количестве решений трудовых споров.

В этой связи нами предлагается уточнить сами понятия индивидуального и коллективного инфорсмента. С точки зрения численной характеристики субъекта трудовых отношений, оказывающего воздействие на другого их участника с целью принуждения исполнить свои обязательства по трудовому договору, мы имеем дело с отдельным наемным работником или группой работников. Большинство авторов различают понятия «государственный инфорсмент», «частный инфорсмент» и «самоинфорсмент» при совпадении и расхождении адресата трудовых прав и их гаранта [15]. Самоинфорсмент, по нашему мнению, подразумевает установление субъектом новых методов выхода из трудовой конфликтной ситуации (трудового спора) для самого себя и четкое следование им.

Как показывает практика, более половины высвобождаемых работников организаций края даже не пытаются отстаивать свои трудовые права, выбирая стратегию ухода от конфликта. Менее четверти работников предпочитают договариваться с работодателем в поисках компромиссных трудовых отношений, нередко обращаясь в Государственную инспекцию труда в Алтайском крае. На третьем месте у работников находится стратегия конформизма. Работники края предпочитают наиболее пассивные миролюбивые стратегии поведения при высвобождении и увольнении из организаций. Обращения в суды мало распространены. На наш взгляд, такая ситуация требует активизации информационно-консалтинговой деятельности

государственных профильных структур, профессиональных образовательных учреждений и частных кадровых агентств.

Также назрела объективная необходимость изменения отечественного трудового законо-

дательства относительно правового статуса работника и его возможностей защищать себя при увольнении законным путем в условиях оказания на него неправомерного давления со стороны работодателя.

Библиографический список

1. Гимпельсон, В.Е. Российская модель рынка труда: испытание кризисом / В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников // Журнал новой экономической ассоциации. – 2015. – №2. – С. 250.
2. Управление персоналом : энциклопедический словарь / под ред. А.Я. Кибанова. – М. : Инфра-М, 1998. – С. 139.
3. Там же. – С. 352.
4. Журавлев, П.В. Персонал : словарь понятий и определений / П.В. Журавлев, С.А. Карташов, Н.К. Маусов, Ю.Г. Одегов. – М. : Экзамен, 1999. – С. 457.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 21 декабря 2001 г. – URL : http://base.garant.ru/12125268/66/#block_1060.
6. Там же.
7. Официальный сайт Алтайского края. – URL : <http://www.altairregion22.ru/>.
8. Пастухова, О. Необходимые меры: кого коснутся сокращения в Алтайском крае? / О. Пастухова // ПОЛИТСИБРУ. – 2016. – 16 марта. – URL : <http://politsib.ru/news/85794>.
9. Управление персоналом... – С. 44.
10. Бизюков, П.В. Индивидуальные трудовые конфликты: могут ли работники защитить свои права в одиночку. По материалам проекта «Горячий телефон по трудовым правам» / П.В. Бизюков. – М. : Центр социально-трудовых прав, 2011. – С. 38–39.
11. Белоусов, О.А. Самозащита работниками своих трудовых прав: новая социальная реальность / О.А. Белоусов // Вестник ТвГУ. Серия: Экономика и управление. – 2013. – Вып. 18. – С. 59–72.
12. Курбатова, М.В. Выбор работниками способов защиты своих трудовых прав / М.В. Курбатова, Н.Ф. Апарина, Е.С. Каган // Социологические исследования. – 2009. – №9. – С. 48–60.
13. Мартинкевич, А.В. Инфорсмент как форма трудовых отношений между работниками и нанимателем в системе трудового спора / А.В. Мартинкевич // Социологический альманах. – 2013. – №4. – С. 93.
14. Основные показатели деятельности Государственной инспекции труда в Алтайском крае. – URL : http://git22.rostrud.ru/osnovnye_pokazateli_deyatelnosti_gosudarstvennoy_inspektsii_truda/.
15. Панфилова, Е.А. Классификация инфорсмента в системе институциональных отношений / Е.А. Панфилова // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. – 2015. – №2. – С. 113.

References

1. Gimpelson, V.E. Rossiyskaya model ryinka truda: ispyitanie krizisom / V.E. Gimpelson, R.I. Kapelyushnikov // Jurnal novoy ekonomicheskoy assotsiatsii. – 2015. – №2. – S. 250.
2. Upravlenie personalom : entsiklopedicheskiy slovar / pod red. A.Ya. Kibanova. – M. : Infra-M, 1998. – S. 139.
3. Tam je. – S. 352.
4. Juravlev, P.V. Personal : slovar ponyatij i opredeleniy / P.V. Juravlev, S.A. Kartashov, N.K. Mausov, Yu.G. Odegov. – M. : Ekzamen, 1999. – S. 457.
5. Trudovoy kodeks Rossiyskoy Federatsii ot 21 dekabrya 2001 g. – URL : http://base.garant.ru/12125268/66/#block_1060.
6. Tam je.
7. Ofitsialnyiy sayt Altayskogo kraya. – URL : <http://www.altairregion22.ru/>.
8. Pastuhova, O. Neobhodimyye meryi: kogo kosnutsya sokrascheniya v Altayskom krae? / O. Pastuhova // POLITSIBRU. – 2016. – 16 marta. – URL : <http://politsib.ru/news/85794>.
9. Upravlenie personalom... – S. 44.
10. Bizyukov, P.V. Individualnyie trudovyye konfliktyi: mogut li rabotniki zaschitit svoi prava v odinochku. Po materialam proekta «Goryachiy telefon po trudovym pravam» / P.V. Bizyukov. – M. : Tsentr sotsialno-trudovyyih prav, 2011. – S. 38–39.

11. Belousov, O.A. Samozaschita rabotnikami svoih trudovyih prav: novaya sotsialnaya realnost / O.A. Belousov // Vestnik TvGU. Seriya: Ekonomika i upravlenie. – 2013. – Vyip. 18. – S. 59–72.
12. Kurbatova, M.V. Vyibor rabotnikami sposobov zaschityi svoih trudovyih prav / M.V. Kurbatova, N.F. Aparina, E.S. Kagan // Sotsiologicheskie issledovaniya. – 2009. – №9. – S. 48–60.
13. Martinkevich, A.V. Inforsment kak forma trudovyih otnosheniy mejdru rabotnikami i nanimatelyem v sisteme trudovogo spora / A.V. Martinkevich // Sotsiologicheskiy almanah. – 2013. – №4. – S. 93.
14. Osnovnyie pokazateli deyatel'nosti Gosudarstvennoy inspektsii truda v Altayskom krae. – URL : http://git22.rostrud.ru/osnovnyie_pokazateli_deyatelnosti_gosudarstvennoy_inspektsii_truda/.
15. Panfilova, E.A. Klassifikatsiya inforsmenta v sisteme institutsionalnyih otnosheniy / E.A. Panfilova // Gosudarstvennoe i munitsipalnoe upravlenie. Uchenyie zapiski SKAGS. – 2015. – №2. – S. 113.

Галина Алексеевна Булатова

(кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, социологии труда и управления персоналом Алтайского государственного университета, г. Барнаул)

ЗАЕМНЫЙ ТРУД: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ

Ключевые слова: *заемный труд, аутсорсинг, аутстаффинг, лизинг персонала, заемные работники, персонал, рынок труда, занятость.*

Повышение производительности труда и конкурентоспособности в связи со структурной перестройкой производства ставят под угрозу сложившиеся механизмы регулирования социально-трудовых отношений и системы социальной защиты занятого населения. Выходом из ситуации, когда предприятия стоят перед необходимостью снижения издержек производства в целях сохранения бизнеса, является поиск новых технологий организации работы с персоналом. Это может быть достигнуто, наряду с другими мерами, посредством передачи не основных (для данного производства), периферийных видов деятельности субподрядчикам, роль которых принимают на себя специальные частные агентства в сфере занятости, а также все расширяющихся масштабов применения так называемого заемного труда, широкого использования временной занятости.

Заемный труд является относительно новым явлением не только в России, но и в других странах мира. Концепция заемного труда первоначально возникла и получила распространение в 60–70-е гг. XX в. в США в связи с особенностями федерального налогового законодательства, согласно которому компании при помощи технологии лизинга персонала могли использовать более выгодные схемы пенсионного страхования, прежде всего для своих топ-менеджеров.

В течение длительного времени во многих странах преобладало мнение, что заемный труд используется исключительно в целях обхода обязанностей работодателей по трудовому договору. Принципиальное значение для развития индустрии лизинга персонала имело признание легитимности заемного труда Международной организацией труда (МОТ), принявшей в 1997 г. на 85-й сессии Конвенцию №181 и Рекомендацию №188, посвященные деятельности

кадровых агентств. В качестве законной услуги был признан наем работника с целью предоставления его труда третьим лицам, которые непосредственно организуют и используют его труд. Сегодня практически все развитые и многие развивающиеся страны не только отменили запреты на использование заемной рабочей силы, но и приняли законы и иные нормативные правовые акты, регулирующие отношения заемного труда. Использование заемной рабочей силы в ряде стран стало предметом коллективно-договорного регулирования.

Правовая регламентация заемного труда на национальном уровне имеет три основные цели:

- 1) надзор государства за деятельностью частных агентств занятости (лизинговых агентств);
- 2) обеспечение равенства заемных и постоянных работников;
- 3) содействие сохранению занятости постоянных работников предприятий-пользователей и недопущению их вытеснения заемными работниками.

Формы законодательного регулирования деятельности частных агентств занятости (ЧАЗ) могут быть весьма различны: лицензирование, сертифицирование, законодательное регулирование условий труда агентских работников (заключение письменных договоров, определение обязательств работодателя по отношению к работнику, максимально допустимое время использования заемного труда, минимальный уровень социальных гарантий и т.д.). Возможно также регулирование их деятельности через механизмы социального партнерства.

В тех европейских странах, где заемный труд разрешен (Франция, Германия, Испания, Италия, Люксембург, Бельгия, Великобритания и ряд других), он жестко регламентируется законом, как правило, с помощью разрешений

или лицензий. Во многих странах законодательно оговаривается максимальный срок, на который работник может быть взят «взаймы», по истечении этого срока работник переходит в штат предприятия.

В законодательстве жестко оговариваются конкретные случаи, когда предприятие может использовать заемный труд, – круг профессий, отрасли, размер заработной платы и дополнительные выплаты. Так, в законодательстве некоторых стран предусмотрены нормы, согласно которым заработная плата «заемного» работника не может быть меньше, чем у занятых постоянно. Законодательство некоторых стран предусматривает, что работники ЧАЗ не могут направляться на замену бастующих. Например, в Великобритании Правила поведения агентств занятости и бизнеса занятости (2004) вводят подобные ограничения [1].

Организация бизнеса с привлечением заемных работников – это мировая модель трудовых отношений, признанная Международной организацией труда, Европейским Союзом (Директива Европейского Союза №2008/104/ЕС) и позволяющая соблюдать интересы как компаний, так и работников. В странах с развитой экономикой в этой сфере трудится от 2 до 4% активного населения. Согласно данным статистики, в 2011 г. оборот денежных средств в сфере заемного труда составлял 259 млрд долл. На долю США, занимающего лидирующие позиции в данной области, приходится 23%, Японии – 17%, Великобритании – 11%. Численность заемных работников в мире составляет около 12,4 млн человек, из них 4 млн человек работают в Европе [2].

В восточноевропейских странах заемный труд появился позже (в большинстве – в 2000-е гг.), и его масштабы остаются ниже, чем в развитых странах Центральной Европы (0,1–1,8%). Но уже в 2008–2010 гг. число заемных работников в восточноевропейских странах значительно увеличилось, а в некоторых, например, в Венгрии, в 2010 г. даже превысило общеевропейский уровень [3].

В отличие от ряда других стран, где заемный труд используется в течение нескольких десятилетий, в России эта услуга начала приобретать массовый характер после 1998 г., когда перед иностранными и отечественными компаниями встала проблема «выживания» в

условиях минимизации расходов, прежде всего на персонал. Спрос на заемный труд достаточно высок и имеет тенденцию к дальнейшему росту.

Официальной статистики использования различных форм заемного труда в России не ведется. Согласно исследованию ГУ ВШЭ, количество российских предприятий, применяющих заемный труд, составляет в среднем 3,5% от общего числа предприятий и является сопоставимым с другими странами. С 2008 по 2011 г. доля заемных работников по стране на предприятиях сократилась с 0,6 до 0,45% (ниже, чем в большинстве зарубежных стран). Зато доля предприятий, использующих заемный труд, выросла с 2,3 до 4,6%, т.е. организаций, прибегающих к заемному труду, становится больше, а концентрация заемного труда в них снижается. На самих предприятиях, применяющих заемный труд, в 2008–2009 гг. количество заемных работников было в среднем 21% [4].

В России нет собственной разработанной единообразной терминологии. Многие понятия являются заимствованными, что неизбежно приводит к их некорректному, непоследовательному использованию. Чаще всего в России используют понятия «аутсорсинг», «аутстаффинг», «заемный труд», «лизинг персонала», при этом нередко они употребляются как синонимы.

Аутсорсинг (от англ. *outsourcing* – «внешний источник») – это передача определенных функций (как правило, «непрофильных» для предприятия-заказчика) внешним исполнителям – аутсорсерам, подрядчикам или субподрядчикам, специалистам сторонней фирмы; передача компанией определенных бизнес-процессов или производственных функций на обслуживание другой компании, специализирующейся в соответствующей области. Задача аутсорсинга состоит в том, чтобы освободить организационные, финансовые и людские ресурсы, чтобы сосредоточить усилия на «профильной» деятельности компании. В этом случае между двумя компаниями заключается гражданско-правовой договор.

Аутстаффинг (англ. *outstaffing* – «выведение персонала за пределы штата») в российском законодательстве как термин не используется. Однако на практике аутстаффинг применяется

довольно широко, хотя и грозит определенными налоговыми рисками и пристальным вниманием со стороны трудовой инспекции. Суть аутстаффинга заключается в следующем: одна организация или предприниматель (исполнитель) передает другой организации или предпринимателю (заказчику) определенное число работников. В результате работники трудятся у заказчика, а работодателем выступает исполнитель. Именно исполнитель заключает трудовые договоры с работниками, выплачивает им заработную плату и пособия, ведет кадровый учет и т.д. Таким образом, работники фактически трудятся в организации, с которой они не связаны ни трудовыми, ни гражданско-правовыми отношениями, т.е. происходит расщепление функций «формального» и «фактического» работодателя.

Отграничить договор аутстаффинга от договора аутсорсинга можно по такому критерию, как предмет договора. Если предметом договора является осуществление определенной деятельности по заданию заказчика, перед нами договор аутсорсинга. Если же предметом договора является передача персонала в аренду, то речь идет о договоре аутстаффинга.

Появление такой схемы привлечения работников к труду обусловлено разнообразными факторами:

- процессы глобализации, децентрализации и специализации производства;
- появление новых технологий и форм организации труда;
- необходимость снижения издержек на рабочую силу, связываемых со стандартными системами занятости.

Все это вызвало к жизни создание систем ключевого персонала, с которым заключаются обычные трудовые договоры, и «периферийных» работников, от чьих услуг легко отказаться [5; 6].

Например, многие работодатели выводят «за штат» так называемый вспомогательный (административный, обслуживающий) персонал: секретарей, водителей, уборщиц, бухгалтеров, юристов. Это позволяет значительно уменьшить расходы на его содержание.

Права заемных работников защищены в гораздо меньшей степени. У них нет гарантий постоянной занятости, они не пользуются в полном объеме льготами и преимуществами,

предоставляемыми работникам трудовым законодательством, исключается их участие в договорном регулировании отношений и т.д. Условия труда таких работников зачастую отличаются от условий труда основного персонала. Некоторые компании и предприниматели заключают договоры аутстаффинга лишь для того, чтобы избавиться от обязанностей вести кадровый учет, рассчитывать зарплату и налоги, а также сдавать отчетность. Таким образом, персонал рассматривается не как ресурс для развития, а как статья расходов.

В подобных отношениях, как правило, компании экономят на страховых взносах в фонд социального страхования и гарантиях для сотрудников, связанных с особыми условиями труда (например, с выплат работнику, фактически занятому во вредных условиях труда, никто повышенные взносы не платит: у официального работодателя нет «вредной» деятельности, у фактического работодателя официально нет сотрудника). Обычные страховые взносы компания заплатит в составе «арендной» платы.

Россия до 2016 г. не регулировала использование ряда нестандартных форм трудовых отношений, включая заемный труд. С 1 января 2016 г. вступили в силу положения Федерального закона от 5 мая 2014 г. №116-ФЗ (далее – Закон №116-ФЗ), в которых прописаны условия и порядок заимствования персонала у других работодателей. В частности, вводится новая ст. 56.1 ТК РФ, в которой содержится определение заемного труда. Данная норма гласит: заемный труд – это труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника [7].

Исходя из формулировки нормы, можно сказать, что при заемном труде работодатель передает своих работников в подчинение сторонних физических лиц или организаций. Таким образом, заемный труд является формой труда, которая используется при договоре аутстаффинга. При этом с 1 января 2016 г. заемный труд запрещен, о чем сказано в ст. 56.1 ТК РФ.

Установив запрет на заемный труд, законодатели одновременно ввели новый вид деятельности – «деятельность по предоставлению труда работников (персонала)». В связи с

этим в Законе РФ от 19 апреля 1991 г. №1032-1 «О занятости населения в РФ» (далее – Закон №1032-1) появилась новая ст. 18.1, в которой перечислены условия для осуществления данного вида деятельности. А в Трудовой кодекс РФ добавлена новая гл. 53.1 «Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)».

Оказывать услуги по предоставлению труда работников смогут:

- частные агентства занятости, прошедшие аккредитацию;
- юридические лица для своих аффилированных лиц или для организации, являющейся стороной акционерного соглашения.

В новом законе также появляются нормы, направленные на защиту трудовых прав и предоставление гарантий работникам, направляемым к другому работодателю по договору о предоставлении труда. В частности, если раньше так называемые заемные работники могли рассчитывать лишь на гарантии и компенсации по своему основному месту работы, то теперь компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются на основании информации о характеристике условий труда на рабочем месте, предоставляемой принимающей стороной. Законодатель также обращает внимание и на условия оплаты труда, а именно: они должны быть не хуже, чем условия оплаты труда работников принимающей стороны, выполняющих такие же трудовые функции и имеющих такую же квалификацию, что отражено в дополнительной гл. 53.1 Трудового кодекса Российской Федерации. Кроме того, введен ряд ограничений для применения временного предоставления персонала, в частности, на вредном производстве, для замены бастующих и для работы на иного работодателя сроком больше 9 месяцев. Разрешается использование в качестве временного персонала социально уязвимых групп граждан.

По нашему мнению, запрет заемного труда вряд ли приведет к тому, что все заемные работники будут приняты в постоянный штат предприятий. В силу специфики бизнеса (циклы временного увеличения и спада производства) предприятия будут вынуждены либо совсем отказаться от привлечения работников на

временной основе, либо привлекать работников на основании ограниченных по сроку действия гражданско-правовых договоров. Очевидно, что ни первое, ни второе не будет способствовать укреплению социальных гарантий работников и повышению собираемости налогов.

Введение запрета заемного труда может иметь следующие негативные последствия:

- рост безработицы: большая часть временного персонала лишится работы (к отсутствию отпусков и больничных добавятся отсутствие зарплаты и пенсионных отчислений);
- сокращение бизнеса компаний и отток инвестиций: компании, которые активно используют данную схему, в условиях отсутствия экономических выгод при расширении штата будут вынуждены или сокращать производства или выводить их в те страны, где применение заемного труда законодательно разрешено (например, в Польшу, где заемный труд давно легализован).

По мнению всех крупнейших игроков кадрового рынка и представителей различных международных бизнес-сообществ, запрет на использование заемного труда в совокупности с отказом Российской Федерации от ратификации Конвенции МОТ №181 «О частных агентствах занятости» станет серьезным препятствием на пути экономического развития и модернизации страны.

Проведенный анализ свидетельствует о том, что становление в нашей стране института заемного труда делает необходимым дальнейшее совершенствование нормативно-правовой базы в сфере трудовых отношений, регламентирующей развитие инструментов гибкой занятости. При всей очевидной необходимости правового упорядочивания использования заемного труда следует отметить, что законодателем последовательно реализуется модель директивного регулирования трудовых отношений, однако при этом существует опасность, что преобладание запретительной и ограничительной политики повлечет за собой выработку работодателями все новых и новых способов обхода таких запретов. Поэтому существует необходимость дальнейшего изучения имеющегося зарубежного и отечественного опыта по использованию аутстаффинга, аутсорсинга, лизинга рабочей силы и разработки законодательных и организационных мер по усилению

социальной защиты и трудовых прав заемных работников, а также по созданию благоприят-

ных условий для ведения бизнеса в сфере временного предоставления персонала.

Библиографический список

1. Садовая, Е.С. Международные стандарты в сфере труда: институты и механизмы реализации (опыт развитых стран и России) / Е.С. Садовая. – М. : ИМЭМО РАН, 2013. – С. 73.
2. Сарджент, М. Неустойчивая занятость и «уязвимые» работники. Ч. 2 / М. Сарджент // Вопросы трудового права. – 2015. – №10. – С. 66.
3. Смирных, Л.А. Заемный труд в России: быть или не быть? / Л.И. Смирных. – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. – С. 10.
4. Там же.
5. Булатова, Г.А. Управление персоналом в инновационных организациях с использованием модели внутреннего рынка труда / Г.А. Булатова // Экономика. Профессия. Бизнес. – 2015. – №1. – С. 39.
6. Булатова, Г.А. Формирование гибкого рынка труда при переходе к инновационной экономике / Г.А. Булатова // Экономика. Профессия. Бизнес. – 2015. – №2. – С. 47.
7. Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ) : федеральный закон от 3 декабря 2001 г. №197-ФЗ (с поправками от 28 июня 2014 г.). – URL : <http://www.consultant.ru>.

References

1. Sadovaya, E.S. Mejdunarodnyie standartyi v sfere truda: instituty i mehanizmy realizatsii (opyit razvityih stran i Rossii) / E.S. Sadovaya. – M. : IMEMO RAN, 2013. – S. 73.
2. Sardjent, M. Neustoychivaya zanyatost i «uyazvimyie» rabotniki. Ch. 2 / M. Sardjent // Voprosyi trudovogo prava. – 2015. – №10. – S. 66.
3. Smirnyih, L.A. Zaemnyiy trud v Rossii: byit ili ne byit? / L.I. Smirnyih. – M. : Izd. dom Vyisshy shkoloyi ekonomiki, 2012. – S. 10.
4. Tam je.
5. Bulatova, G.A. Upravlenie personalom v innovatsionnyih organizatsiyah s ispolzovaniem modeli vnutrennego ryinka truda / G.A. Bulatova // Ekonomika. Professiya. Biznes. – 2015. – №1. – S. 39.
6. Bulatova, G.A. Formirovanie gibkogo ryinka truda pri perehode k innovatsionnoy ekonomike / G.A. Bulatova // Ekonomika. Professiya. Biznes. – 2015. – №2. – S. 47.
7. Trudovoy kodeks Rossiyskoy Federatsii (TK RF) : federalnyiy zakon ot 3 dekabrya 2001 g. №197-FZ (s popravkami ot 28 iyunya 2014 g.). – URL : <http://www.consultant.ru>.

Александр Яковлевич Троцковский

(доктор социологических наук, профессор кафедры экономической теории Алтайского государственного университета, заведующий лабораторией социально-экономических исследований Алтайского края Института экономики и организации промышленного производства Сибирского отделения Российской академии наук, г. Барнаул; Новосибирск)

Ирина Владимировна Супонина

(заместитель начальника Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Алтайскому краю, г. Барнаул)

Ирина Евгеньевна Каплинская

(кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической теории Алтайского государственного университета, г. Барнаул)

АЛТАЙСКИЙ КРАЙ В ГОДЫ КРИЗИСА (2008–2009 гг.)*

Ключевые слова: Алтайский край, тренды развития, регион, отрасли, стагнация экономики, региональная экономика.

Введение. Сегодня в центральных экономических журналах появился ряд статей, посвященных сравнительной оценке кризисного развития экономики России (2012–2015 гг.) с кризисом 2008–2009 гг. В статьях развернута дискуссия об общих чертах, характерных для сравниваемых кризисных периодов, о существенных различиях между ними, о причинах и ожидаемых последствиях.

Авторы настоящей статьи, учитывая специфику социально-экономического развития различных регионов России, поставили перед собой аналогичную задачу применительно к развитию Алтайского края. На первом этапе была проведена детальная оценка трендов развития края в 2008–2009 гг. Результаты исследования, несмотря на их промежуточный характер, представляют собой определенный научный интерес и могут быть представлены вниманию читателей.

Постановка задачи. В силу глобализации финансовой системы кризис на зарубежных финансовых рынках явился толчком к развитию кризисного процесса в России. Охватив российский финансовый рынок, кризис быстро перекинулся в реальный сектор экономики страны. Основным каналом трансформации кризиса из финансовой системы в производственную яви-

лось, как известно, кредитное сжатие (в нашу задачу не входило изучение причин и форм проявления финансового кризиса в России. Об этом достаточно подробно уже в конце 2008 – начале 2009 г. высказались ведущие ученые-экономисты. См., например: [1–3]).

Естественно, что в условиях экономического спада, резкого уменьшения доступности кредитов, нарастания дефицита бюджета край не мог оставаться «островком стабильности».

Социально-экономическое развитие края в годы кризиса в целом происходило в русле общероссийских трендов. Вместе с тем неоднородность экономического пространства страны, специфика отраслевой структуры края и ряд других факторов наложили свой отпечаток на развитие края в годы кризиса. Это проявилось в несовпадении кризисных процессов в России и крае как по времени, так и по глубине. Рассмотрим этот момент более подробно.

Развитие края в 2008 г. Анализируемый год с полным правом можно охарактеризовать как год втягивания Алтайского края в кризис: первый и второй кварталы характеризуются ростом основных показателей социально-экономического развития, третий квартал – стагнацией производства и, наконец, четвертый квартал – умеренной рецессией (см. табл. 1).

* Работа выполнена при финансовой поддержке РГНФ (проект «Мониторинг отраслевых и трансформаций в хозяйственной системе региона»).

Таблица 1

**Индексы выпуска товаров и услуг по базовым видам экономической деятельности
(в % к соответствующему периоду предыдущего года)**

Период	Россия		Алтайский край		Отклонение, п.п.	
	2008 г.	2009 г.	2008 г.	2009 г.	2008 г.	2009 г.
1 квартал	109,1	87,7	113,4	88,8	+4,3	+1,1
2 квартал	106,9	85,7	112,6	91,2	+5,7	+5,5
3 квартал	105,5	90,8	100,0	96,5	-5,5	+5,7
4 квартал	97,1	97,4	94,4	102,5	-2,7	+5,1
Год	104,3	90,6	103,8	95,3	-0,5	+4,7

Данные таблицы 1 свидетельствуют о том, что втягивание и дальнейшее развертывание кризиса в Алтайском крае и России происходило в 2008 г. по-разному: более медленное вхождение края в кризис в первой половине года в сочетании с более быстрой эскалацией кризиса во второй половине года. Последний момент предопределил в целом по году несколько большие темпы падения в крае индекса выпуска товаров и услуг по базовым видам экономической деятельности, который составил, соответственно, 104,3% в России против 103,8% в крае и прироста ВРП. В России (из суммы регионов)

прирост ВРП составил 5,7%, в крае – 3,3% (детальный анализ см. в [4]).

Ранее уже отмечалось, что развитие края в 2008 г. носило противоречивый характер. Позитивная его динамика в этом году позволила увеличить ряд важнейших показателей: выпуск товаров и услуг по базовым видам экономической деятельности вырос на 3,8%, объем промышленного производства – на 3,3%, внешне-торговый оборот – в полтора раза. Несмотря на рост объемных показателей деятельности, финансовые результаты свидетельствуют об убыточности экономики края (см. табл. 2).

Таблица 2

**Прирост основных показателей социально-экономического развития Алтайского края,
% к предыдущему году**

Показатели	2007 г.	2008 г.	2009 г.
Валовой региональный продукт	9,5	3,3	-5,3
Выпуск товаров и услуг по базовым видам экономической деятельности	12,2	3,8	-4,7
Промышленное производство	13,5	3,3	-8,0
Строительство	26,8	-4,5	-28,3
Грузооборот транспорта	11,4	1,3	-3,6
Сельское хозяйство	9,2	-5,2	20,2
Внешнеторговый оборот, в том числе ¹ :	41,9	53,2	-44,6
экспорт	60,0	39,2	-43,2
импорт	6,2	95,3	-47,7
Инвестиции в основной капитал	26,1	6,8	-19,1
Сальдированный финансовый результат в экономике	в 18,0 р.	-6,2	-19,7
Реальные располагаемые денежные доходы	6,7	12,8	-14,0
Общая численность безработных	-26,8	28,6	44,6
Индекс потребительских цен (к декабрю предыдущего года)	12,1	14,5	10,1
Оборот розничной торговли	15,3	12,0	-17,5

Примечание. ¹ Без учета экспорта и импорта с Республикой Беларусь.

Почти в 2 раза увеличился прирост реальных располагаемых денежных доходов жителей края. Однако рост потребления населения сдерживался ростом потребительских цен (на 1,2 п.п. выше, чем в среднем по России) [5].

С другой стороны, стагнация и дальнейшая рецессия во второй половине 2008 г. сказались на замедлении темпов роста ряда ключевых отраслей и сфер: промышленного производства, инвестиций в основной капитал, оборота розничной торговли и др.

Особенно остро сказался кризис на развитии отрасли «Строительство» (сокращение по сравнению с предыдущим годом на 4,5%). В строительстве края первые признаки кризиса были отмечены органами статистики в апреле (только с января по октябрь индекс составил 98,7%, до этого он был больше 100%) на транспорте – в июле, в промышленности – в ноябре 2008 г. Сократился в 2008 г. по сравнению с предыдущим годом индекс физического объема сельскохозяйственного производства за счет снижения выпуска продукции растениеводства в сельскохозяйственных организациях, крестьянских и фермерских хозяйствах, хотя напрямую связывать это с кризисом было бы не совсем корректно. В заметной степени на кризис отреагировал также рынок труда края, где общая численность безработных выросла на 28,6% (при снижении численности безработных в 2007 г. на 26,8%).

Развитие края в 2009 г. Если попытаться дать обобщенную характеристику развития края в 2009 г., то она в целом исчерпывается понятием «полномасштабная рецессия». Этот год войдет в историю как самый сложный период для экономики Алтайского края после трансформационного спада, как год, на который пришлась самая острая фаза кризиса.

В самом деле, как видно из таблицы 2, подавляющее большинство приведенных показателей (за исключением сельскохозяйственного производства) характеризуются отрицательными темпами роста. Валовой региональный продукт в крае сократился в сопоставимых ценах на 5,3% (по России – на 7,6%), выпуск товаров и услуг по базовым видам экономической деятельности – на 4,7%.

Произошло сокращение промышленного производства, грузооборота транспорта, оборота розничной торговли. Почти наполовину

снизился внешнеторговый оборот, почти на 20% – сальдированный финансовый результат в экономике.

Снижение по сравнению с предыдущим годом инвестиций в основной капитал (на 19,1%) привело к дальнейшему падению объемов строительства (на 28,3%).

Ухудшение финансового состояния хозяйствующих субъектов, с одной стороны, и инфляция, с другой, повлекли за собой снижение денежных доходов населения, причем в заметно большей степени, чем в России (к 2008 г. в крае снижение реальных денежных доходов – на 13,1%, в России – рост на 1,8%).

Общие итоги развития края в кризисный период. Подытоживая вышесказанное, заметим, что для Алтайского края, как и для всей страны в целом (по оценке директора по макроэкономическим исследованиям ГУ-ВШЭ С. Алексащенко, Россия входит в число стран, в наибольшей степени пострадавших от глобального кризиса: масштабы падения экономики оказались больше, чем во многих развитых и развивающихся странах мира – см.: [6]), финансовый кризис 2008–2009 гг. сопровождался нисходящими трендами развития экономики: падение экономики края, начавшееся в четвертом квартале 2008 г., закончилось лишь примерно через год.

Сравнительная оценка последствий кризиса для страны и края неоднозначна. С одной стороны, по оценке специалистов Алтайкрайстата, «общемировой финансово-экономический кризис на экономику и социальную сферу Алтайского края оказал более сильное негативное влияние, чем на соседние регионы СФО и России в целом» [7].

С другой стороны, суммарное падение темпов экономического роста за два года в крае сложилось на уровне среднего по России. В 2009 г. реальный объем валового регионального продукта по Алтайскому краю сократился по отношению к 2007 г. на 2,2% (по России на 2,3%). При этом рост ВРП в 2008 г. и его снижение в 2009 г. происходили в меньшей степени, чем по России (см. табл. 3).

Необходимо также отметить, что 32% всех субъектов Российской Федерации имели по сравнению с Алтайским краем более низкие показатели индекса физического объема ВРП. В годы кризиса удельный вес основных

макроэкономических показателей России существенно не изменился. Доля ВРП Алтайского края составила 0,8% в сумме региональных ВРП, среднесписочной численности

занятых – 1,6%, объема основных фондов (на конец года по полной учетной и балансовой стоимости) – 0,8%, активов организаций – 0,3% [8].

Таблица 3

Валовой региональный продукт РФ и Алтайского края

Регион	ВРП	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2009 г. к 2007, %
Россия	ВРП (из суммы регионов), млрд руб.	27964,0	33908,8	32007,2	114,5
	в % к предыдущему году, в основных сопоставимых ценах	108,3	105,7	92,4	97,7
	на душу населения, руб.	195819	237552	224163	114,5
Алтайский край	ВРП, млн руб.	223563,4	259343,1	265613,3	118,8
	в % к предыдущему году, в основных сопоставимых ценах	109,5	103,3	94,7	97,8
	в % к ВРП России	0,8	0,8	0,8	–
	на душу населения, руб.	90760	106020	109089	120,2
	в % к ВРП на душу населения России	46,3	44,6	48,7	+2,3 п.п.

Кризис выявил наиболее «слабые звенья» в экономике края в условиях воздействия внешних шоков и экономической нестабильности. Среди них – более выраженное по сравнению с Россией сокращение реального объема инвестиций в основной капитал (на 6,2 п.п.).

Строительство в крае развивалось в предкризисные годы опережающими российскими показателями темпами. Однако реакция отрасли на кризис в крае произошла раньше, чем в целом по России, и характеризовалась более высокими темпами падения, в результате чего негативные последствия кризиса для строительства в регионе оказались более существенными.

Естественно, сокращение объемов строительства в крае повлекло за собой стагнацию и падение связанных с ним отраслей: производство строительных материалов сократилось за годы кризиса более чем на треть (34,5%).

Другой базовой отраслью края, наиболее сильно пострадавшей от кризиса, была промышленность (заметим, что ситуация в различных секторах промышленности существенно различалась. Наиболее негативное влияние на темпы промышленного производства оказало резкое падение выпуска транспортных средств (сокращение в 1,9 раза), готовых металлических изделий (в 1,4 раза), машин и оборудования (на 37,0%), кокса (на 17,0%). Однако, в от-

личие от строительства, промышленность края по сравнению с Россией характеризовалась более высокими темпами прироста в 2008 г. и меньшей глубиной падения в 2009 г. В итоге за два года кризиса темпы снижения промышленного производства в крае были в 1,8 раза меньше среднероссийских.

В условиях кризиса 2008–2009 гг. относительную экономическую стабильность Алтайского края обеспечили две взаимосвязанных отрасли – сельское хозяйство и обрабатывающие производства (производство пищевых продуктов, включая напитки, и табака; обработка древесины и производство изделий из дерева; химическое производство).

С одной стороны, ситуация в сельском хозяйстве в силу таких особенностей отрасли, как значительная степень зависимости от природных факторов, длительный производственный цикл, ограниченные финансовые ресурсы, повлияла не лучшим образом на итоги социально-экономического развития региона, что нашло свое отражение в показателях развития края 2008 г. С другой стороны, стабильность спроса на продукцию сельского хозяйства вкупе с емким внутренним рынком края позволили сельхозтоваропроизводителям обеспечить рост производства (120,2% к 2008 г.). В результате в 2009 г. объемы производства продукции сельского хозяйства впервые с на-

чала реформ превысили уровень 1990 г., составив 110,2%.

Пищевые производства, бесспорно, относятся к числу наиболее динамично развивающихся отраслей края, о чем свидетельствует стабильный рост выпуска ими продукции (в 2008 г. – на 1,3%, в 2009 г. – на 10,0%). Учитывая их значимый вклад в формирование индекса промышленного производства (29,3%), они для края в условиях нестабильной экономики с полным правом могут рассматриваться как «якорные».

Потребительский рынок испытал на себе меньшее негативное влияние кризиса по сравнению с ключевыми секторами экономики края (обрабатывающими производствами, строительством и транспортом). Тем не менее падение платежеспособного спроса населения в силу большего по сравнению с Россией снижения среднедушевого дохода повлекло за собой более существенное уменьшение оборота розничной торговли (в РФ по сравнению с 2007 г. прирост составил 7,9%, в крае – –7,6%).

Напротив, по объему платных услуг, оказанных населению, Алтайский край по сравнению с Россией находился в выигрышном положении. Прирост по этому показателю namного (в 3,5 раза) превышает среднероссийский (к уровню 2007, соответственно, 6,0 и 1,7%).

Библиографический список

1. Алексашенко, С. Кризис 2008: пора ставить диагноз / С. Алексашенко // Вопросы экономики. – 2008. – №11. – С. 25–37.
2. Григорьев, Л. Финансовый кризис – 2008: вхождение в мировую рецессию / Л. Григорьев, М. Салиахов // Вопросы экономики. – 2008. – №12. – С. 27–45.
3. Замаев, В. Экономические итоги 2008 года: конец «тучных» лет / В. Замаев, А. Ключевская, А. Назарова, Е. Суханов // Вопросы экономики. – 2009. – №3. – С. 4–25.
4. Влияние мирового финансового кризиса на производство и использование ВРП Алтайского края. 2008–2009 : аналитическая записка / Алтайкрайстат. – Барнаул : Азбука, 2011. – 80 с.
5. Ценовая ситуация на региональном потребительском рынке продовольственных товаров в период мирового финансового кризиса (Алтайский край, 2008–2010 г.) : аналитическая записка / Алтайкрайстат. – Барнаул : Азбука, 2011. – 36 с.
6. Алексашенко, С. Указ. соч. – С. 4.
7. Экономика Алтайского края в 2008–2009 гг. : аналитическая записка / Алтайкрайстат. – Барнаул : Азбука, 2010. – 66 с.
8. Влияние мирового финансового кризиса на производство и использование ВРП Алтайского края. 2008–2009... – С. 10–11.

References

1. Aleksashenko, S. Krizis 2008: pora stavit diagnoz / S. Aleksashenko // Voprosyi ekonomiki. – 2008. – №11. – S. 25–37.

Ухудшение финансовых показателей крупных и средних предприятий ряда производств, дефицитный консолидированный бюджет края, высокая инфляция (инфляция в Алтайском крае в силу опережающего роста цен на продовольственные и непродовольственные товары превышала среднероссийскую: в 2008 г. – на 1,2 п.п., в 2009 г. – на 1,3 п.п.) не могли не сказаться негативным образом на уровне жизни жителей края: доля населения, имеющего доходы ниже величины прожиточного минимума увеличилась с 20,1 в 2007 г. до 24,4% в 2009 г.

Особо, на наш взгляд, следует отметить большую уязвимость и меньшую устойчивость к внешним шокам социальной сферы, прежде всего, рынка труда. Уровень безработицы в Алтайском крае существенно превышал среднероссийский: в отдельные месяцы 2008–2009 гг. превышение по показателю общей безработицы составляло 1,1–1,7, по официальной (зарегистрированной) – 1,4–2,3 раза.

Сравнение достигнутых к концу 2009 г. показателей развития ключевых отраслей экономики края (промышленности, транспорта, строительства) с показателями докризисного 2007 г. свидетельствует о том, что кризис к концу 2009 г. не был преодолен. Аналогичная ситуация была характерна и для страны в целом.

2. Grigorev, L. Finansovyy krizis – 2008: vhojdenie v mirovuyu retsessiyu diafnnoz / L. Grigorev, M. Saliyov // Voprosyi ekonomiki. – 2008. – №12. – S. 27–45.
3. Zamaraev, V. Ekonomicheskie itogi 2008 goda: konets tuchnyih let diafnnoz / V. Zamaraev, A. Klyutsevskaya, A. Nazarova, E. Suhanov // Voprosyi ekonomiki. – 2009. – №3. – S. 4–25.
4. Vliyanie mirovogo finansovogo krizisa na proizvodstvo i ispolzovanie VRP Altayskogo kraya. 2008–2009 : analiticheskaya zapiska / Altaykrajstat. – Barnaul : Azbuka, 2011. – 80 s.
5. Tsenovaya situatsiya na regionalnom potrebitelskom rynke prodovolstvennyih tovarov v period mirovogo finansovogo krizisa (Altayskiy kray, 2008–2010 g.) : analiticheskaya zapiska / Altaykrajstat. – Barnaul : Azbuka, 2011. – 36 s.
6. Aleksashenko, S. Ukaz. soch. – S. 4.
7. Ekonomika Altayskogo kraya v 2008–2009 gg. : analiticheskaya zapiska / Altaykrajstat. – Barnaul : Azbuka, 2010. – 66 s.
8. Vliyanie mirovogo finansovogo krizisa na proizvodstvo i ispolzovanie VRP Altayskogo kraya. 2008–2009... – S. 10–11.

Инна Витальевна Мищенко

(кандидат экономических наук, доцент кафедры региональной экономики и управления
Алтайского государственного университета, г. Барнаул)

Виталий Валентинович Пуричи

(кандидат географических наук, доцент кафедры региональной экономики и управления
Алтайского государственного университета, г. Барнаул)

ИНТЕЛЛИГЕНЦИЯ КАК ОПОРНЫЙ СУБЪЕКТ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ*

Ключевые слова: интеллигенция, сельские территории, динамика развития, социальная сфера.

Состояние сельских территорий привлекает огромное внимание общественности в России. Необходимость обеспечения импортозамещения прежде всего в направлении производства продуктов сельскохозяйственного производства связано как с диспропорциями рынка продовольствия, вызванными необоснованными санкциями западных государств, так и с необходимостью разработки долгосрочной стратегии обеспечения продовольственной безопасности.

Сельские территории характеризуются наличием противоречивых процессов. С одной стороны, политика развития сельскохозяйственного производства дает некоторые плоды, выраженные в росте его показателей как в растениеводстве, так и в животноводстве. С другой стороны, происходит массовый отток сельских жителей в города. Причина оттока имеет экономические корни – поиск более высокой заработной платы и комфортных условий жизни. Важное значение имеет разрушение институциональной основы сельской жизни. Институты, регулирующие отношения людей в сельской местности, выступали в качестве примера общественной самоорганизации в течение многих десятилетий. Взаимоотношения строились на взаимоуважении, почтении к старшим и уважении к опыту, высокой ценности труда и его результатов, добрососедской общности и т.д. Все это нашло широкое отражение в культуре русского народа. Однако в последнее время эти основы разрушаются. Представляется невозможным эффективное функционирование сельских территорий как в экономическом, так и в социальном плане без возрождения базовых

ценностей либо формирования альтернативных институциональных механизмов, способных обеспечить комфортное общение людей в сложных условиях сельских территорий.

Считаем, что носителями сельской ментальности всегда выступала сельская интеллигенция, к которой было особое отношение селян, но которая в настоящее время исчезает в связи с невостребованностью, а порой и ликвидацией соответствующих сфер деятельности. Прежде всего это образование и здравоохранение.

Здравоохранение выполняет важнейшую функцию сохранения генофонда сельской местности. Это особенно важно в связи со снижением численности сельского населения и изменениями в структуре в сторону увеличения доли пожилых людей. Именно здоровье выступает и основной ценностью, и индикатором сохранности человеческого капитала села.

Здоровье сельского населения формируется под влиянием различных факторов, а именно: условий производства – разрушение сельскохозяйственной инфраструктуры, изменение характера хозяйственных связей, существующих между территориями, привели к высокому уровню безработицы на селе; образа и уклада жизни – в связи с отсутствием рабочих мест на селе развиваются алкоголизм, пьянство, табакокурение; окружающей среды – употребление воды из открытых источников, использование ядохимикатов в процессе работы; материального неблагополучия сельского населения – средняя заработная плата в сельском хозяйстве значительно ниже, чем в других отраслях, и составляет 40% от зарплаты горожан, в результа-

* Работа выполнена при финансовой поддержке РГНФ, проект «Мониторинг отраслевых и пространственных трансформаций в хозяйственной системе региона», №15-12-22003а(р).

те сельские жители не в состоянии обеспечить достойный уровень жизни [1].

Отметим, что для большинства сельских территорий России характерна высокая естественная убыль населения. Если в городах данный тренд был переломлен (с 2013 г. на 1000 жителей города естественный прирост составил 400 человек), то для сел данная проблема остается острой (см. рис. 1).

Кроме того, неблагоприятный социально-психологический климат в сельском социуме

продуцирует широкомасштабные миграционные настроения: 29,1% жителей села, в том числе 50% молодежи, либо точно намереваются уехать, либо задумываются об отъезде. Основной причиной миграционных настроений является низкая заработная плата. По среднему варианту прогноза Росстата, к 2020 г. численность сельского населения России уменьшится до 35,4 млн человек, а удельный вес – до 24,6%, к 2025 г. – до 33,9 млн (23,7%), к 2030 г. – до 32,3 млн (22,8%) [2].

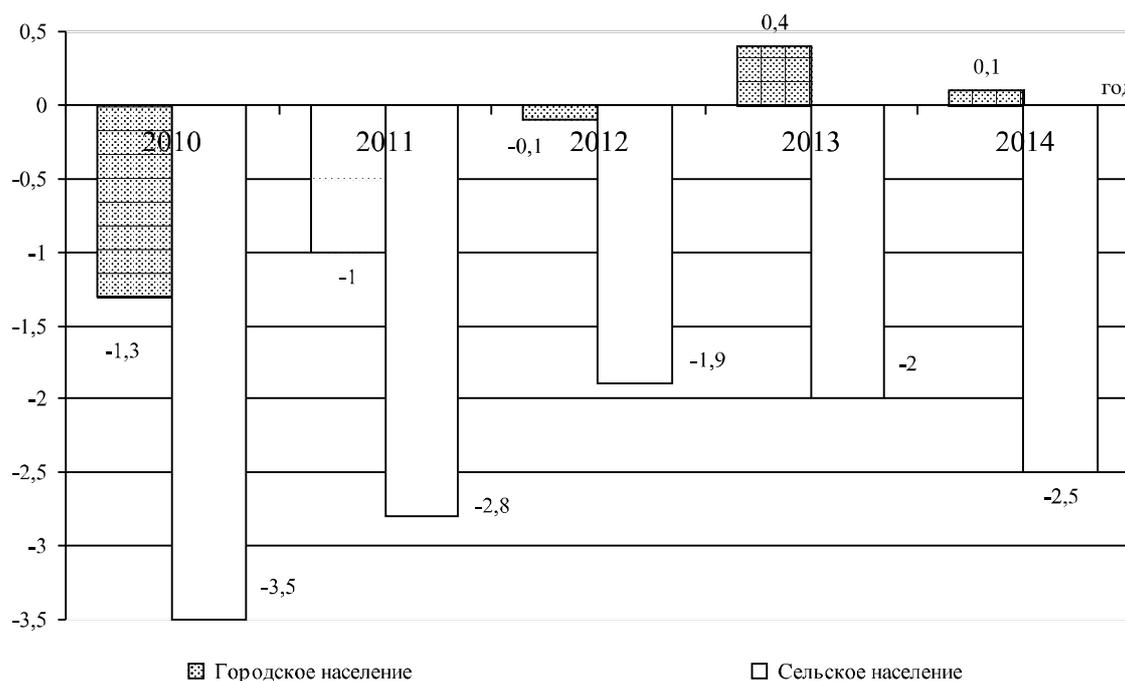


Рис. 1. Естественный прирост городского и сельского населения в России на 1000 жителей, 2010–2014 гг.

Источник: [3].

Для Алтайского края также характерна отрицательная динамика развития численности населения. В сельской местности тра-

диционно наблюдается естественная убыль населения в сочетании с механической (см. табл. 1).

Таблица 1

Динамика показателей движения населения в сельской местности Алтайского края на 1000 человек, 2000–2014 гг.

Показатель	2000 г.	2005 г.	2010 г.	2012 г.	2014 г.
Миграционный прирост (убыль)	-1,2	-3,7	-7,5	-9,9	-5,7
Естественный прирост (убыль)	-6,5	-8,3	-4,4	-2	-2,7

Источник: [4].

Данные негативные процессы обусловлены в том числе и слабым уровнем развития социальной инфраструктуры села. Отметим, что годы реформ привели к сокращению сети ме-

дицинских учреждений по всей России на 75% – с 8249 до 2085 единиц [5].

Что касается развития системы здравоохранения сельских территорий Алтайского края,

оно коррелирует с общероссийскими тенденциями. Несмотря на то что число больничных учреждений за последние годы не изменилось, мощность амбулаторно-поликлинических учреждений постоянно снижается (см. табл. 2).

Второй существенный момент, предопределяющий эффективность здравоохранения, – обеспеченность системы специалистами. С 2012 г. наблюдается сокращение как числа врачей, так и среднего медицинского персонала (см. табл. 2).

Таблица 2

Динамика основных показателей развития здравоохранения в сельской местности Алтайского края, 2010–2014 гг.

Показатели	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.
Мощность врачебных амбулаторно-поликлинических учреждений на 10 тыс. жителей, число посещений в смену	222,2	218,7	219,8	207,4
Число больничных коек на 10 тыс. человек, коек	60,6	52,2	47,3	47,1
Численность врачей всех специальностей на 10 тыс. сельских жителей, тыс. человек	21,4	24,1	22,8	21,6
Численность среднего медицинского персонала на 10 тыс. жителей, человек	82,8	83,1	80,6	80,5

Источник: [6].

В абсолютном выражении общая численность врачей, оказывающих лечебно-профилактическую помощь сельскому населению, изменилась незначительно с 2009 г. (на 4%), в то время как численность среднего медицинско-

го персонала снизилась значительно – на 11,9% (см. рис. 2). Это вызвано, в первую очередь, низким уровнем заработной платы. Так, заработная плата младшего медицинского персонала в 2,5 раза меньше, чем зарплата врачей [7].

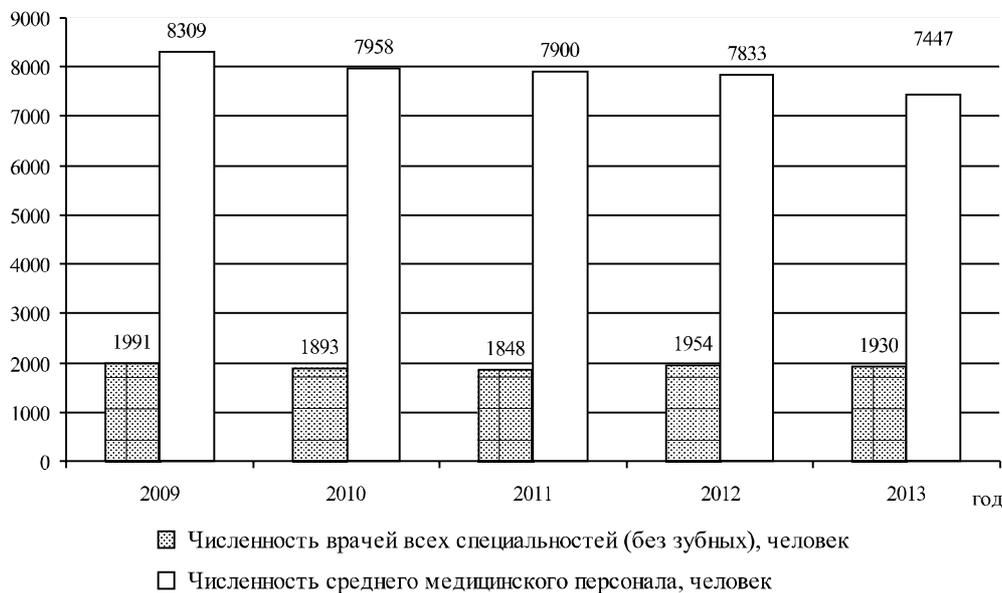


Рис. 2. Численность работников системы здравоохранения, 2009–2013 гг. (человек)

Источник: [10].

В настоящее время в сельских муниципальных образованиях остается немало медицинских организаций, не укомплектованных врачебными кадрами, что приводит к снижению уровня доступности врачебной помощи

для сельского населения. Несмотря на то что соотношение количества врачей к численности жителей села края – одно из самых высоких в СФО (данный показатель составляет 21,8 врача на 10 тыс. человек сельского населения,

выше только в Республике Алтай – 27,8), показатель укомплектованности врачами сельских учреждений здравоохранения остается одним из самых низких в СФО. Сельские больницы укомплектованы на 83,1% против 85,6% по СФО [8].

Не менее важной сферой деятельности сельской интеллигенции, чем здравоохранение, является сфера образования. Сильное влияние школы в условиях села обусловлено тем, что в сельском социуме она играет более значимую роль в жизни человека, его семьи, местного сообщества, чем школа в городе. Это определяется следующими причинами:

- экономическими (источник кадров для сельского хозяйства);
- социальными (сообщество тесно взаимодействующих в производстве и быту взрослых и детей);
- образовательными (школа часто является единственным образовательным учреждением на селе);
- культурными (объединение на базе школы культурных ресурсов, сельской интеллигенции);
- нравственными (школа – центр сохранения, возрождения, развития культуры и традиций села);
- психологическими (место благоприятного, комфортного и безопасного пребывания детского и взрослого населения) [9].

Отметим, что современная сельская школа сталкивается с большим количеством проблем, обусловленных как педагогическими, так и социальными, экономическими, культурными процессами, происходящими в стране. Неопределенность перспектив развития сельской школы, недостаточность средств на развитие ее материальной базы, прогрессирующее старение педагогических кадров значительно затрудняют ее дальнейшее развитие.

Кроме того, с 2005 г. проблемы школ усугублялись демографическим спадом, который продлился вплоть до 2010 г. Так, в период с 2005 г. наблюдалась ежегодное уменьшение численности детей в возрасте 7–16 лет (за 2005–2010 гг. данный показатель сократился на 14,8%), но начиная с 2012 г. фиксируется рост данного показателя (на 2014/15 учебный год прирост составил 3%). Отметим, что данный процесс был вызван увеличением численности учащихся преимущественно в городах. Для сельских территорий характерно уменьшение числа детей школьного возраста. В период с 2010 по 2015 гг. численность учеников сократилась на 2,3% при росте в городах на 11,2% (см. рис. 1) [11].

На начало учебного года в результате оптимизации образовательной сети число самостоятельных дневных государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений сократилось в 2014 г. по сравнению с 2010 г. в 1,12 раза (см. табл. 3).

Таблица 3

Динамика основных показателей развития общего образования в сельской местности Алтайского края

Показатель	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.
Число самостоятельных дневных государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений (на начало учебного года), единиц	968	940	900	871
Численность обучающихся в дневных государственных и муниципальных общеобразовательных учреждениях (на начало учебного года), человек	114837	113838	112198	112377
Численность обучающихся в дневных государственных и муниципальных общеобразовательных учреждениях, в расчете на 1 тыс. человек сельского населения	106	107	106	107

Источник: [12].

Согласно таблице 3, сокращение образовательных учреждений детерминировано заметным снижением численности учащихся, связанного с падением их доли в общей чис-

ленности сельского населения. Заметим, что наиболее значительное сокращение, согласно данным Алтайкрайстата, пришлось на первую половину 2000-х гг., когда село «теряло» почти

9 учащихся на каждые 10 тыс. сельских жителей [13].

Вместе с тем, наряду со значительным уменьшением числа самостоятельных школьных учреждений наблюдается рост филиалов. Если количество школ сократилось на 12% в

рассматриваемый период: их количество сократилось на 118 единиц с 989 в 2010/11 учебном году до 871 школы в 2014/15 учебном году, то количество филиалов, наоборот, увеличилось на 59%: с 58 филиалов в 2010/11 до 92 в 2014/15 учебном году (см. рис. 3).

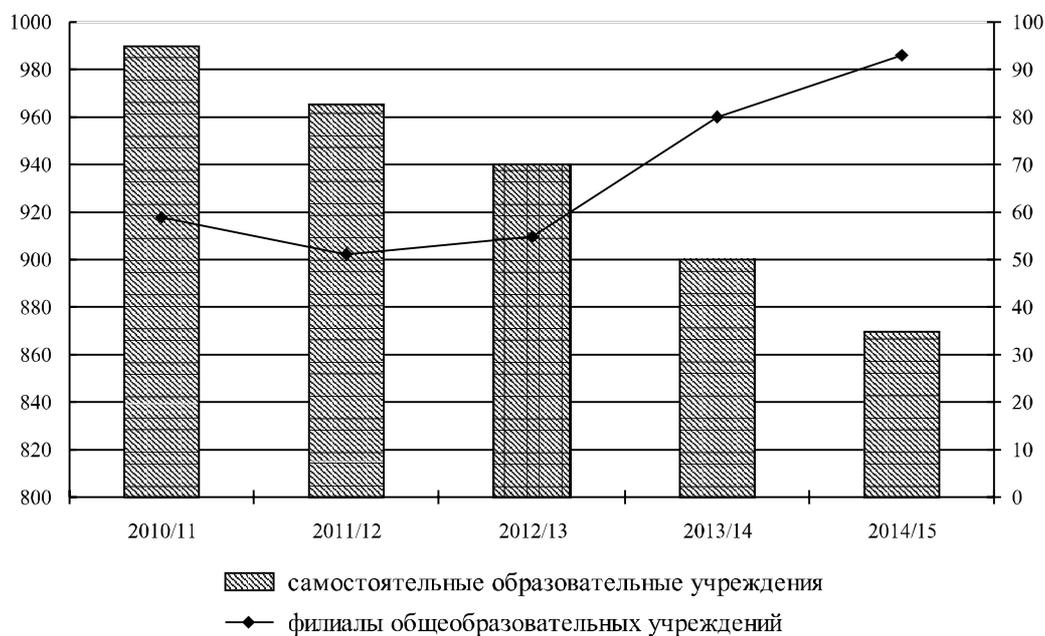


Рис. 3. Динамика развития самостоятельных общеобразовательных учреждений и филиалов школ (единиц)

Источник: [14].

Это объясняется поиском путей решения проблемы сельских малочисленных школ. Так, в большинстве сельских школ за партами сидят не более 5–10 человек, что делает их с точки зрения финансирования нерентабельными [15].

Что касается динамики среднесписочной численности работников системы образования, то здесь также наблюдается значительный спад – с 2010 по 2014 гг. на 13% (с 47836 до 41651 человека) (см. рис. 4).

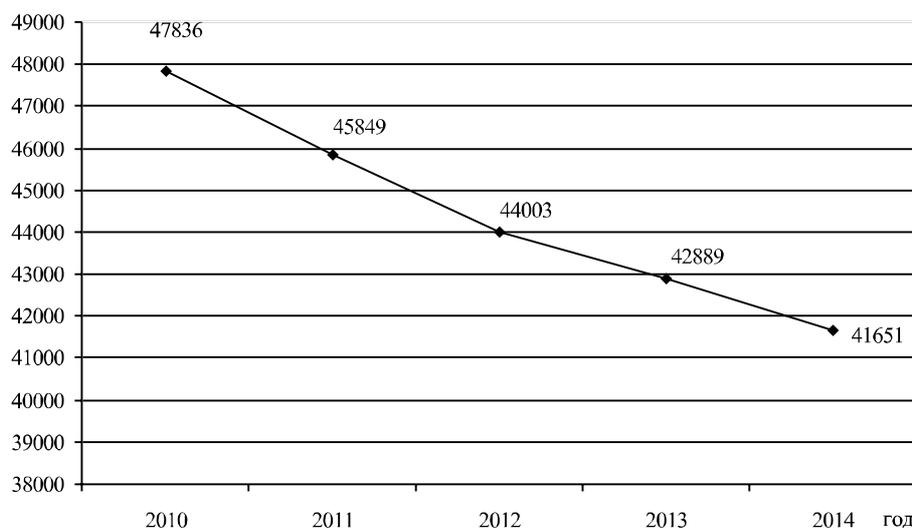


Рис. 4. Среднесписочная численность работников системы образования, 2010–2014 гг. (человек)

Источник: [16].

Среднемесячная зарплата сотрудников системы образования в селе на порядок ниже средней зарплаты по экономике в целом. В 2014 г. она составила 13155,7 против 16660,6 руб. по экономике [17].

Таким образом, тенденции развития сельской интеллигенции в Алтайском крае указывают на неблагоприятное состояние этой части насе-

ления. Считаем, что изменить сложившееся положение могли бы комплексные программы развития села на всех уровнях власти. Имеющиеся региональные программы в силу ограниченности финансовых ресурсов не способны переломить данную тенденцию. Только объединив усилия, можно возродить социально значимые качества сельской интеллигенции и ее былого статуса.

Библиографический список

1. Шаманова, Л.В. Проблемы медицинской помощи сельскому населению / Л.В. Шаманова, Т.П. Маслаускене // Сибирский медицинский журнал. – 2010. – №6. – С. 21.
2. Калининская, А.А. Проблемы и пути реформирования здравоохранения села / А.А. Калининская, Л.М. Маликова // Социальные аспекты здоровья населения. – 2015. – №4. – С. 3.
3. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Алтайскому краю. – URL : http://akstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/akstat/ru/14/.
4. Там же.
5. Сельское здравоохранение России в 2013 г. : статистические материалы. – Барнаул : [Б. и.], 2014. – 80 с.
6. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики... – URL : http://akstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/akstat/ru/14/.
7. Ресурсы и деятельность медицинских организаций здравоохранения. статистические материалы. – Барнаул : Азбука, 2014. – 88 с.
8. Сельское здравоохранение России в 2013 г. ...
9. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики... – URL : http://akstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/akstat/ru/14/.
10. Байбородова, Л.В. Школа как фактор развития села / Л.В. Байбородова // Ярославский педагогический вестник. – 2011. – №2. – С. 7.
11. Образование Алтайского края. 2010–2014 : статистический сборник / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Алтайскому краю. – Барнаул : Азбука, 2015. – 86 с.
12. Там же.
13. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики... – URL : http://akstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/akstat/ru/14/.
14. Там же.
15. Габышев, А.Н. Сельская малокомплектная школа: особенности, проблемы, перспективы развития (примеры разных стран) / А.Н. Габышев, Г.Н. Зедгенизова // Вестник науки и образования. – 2016. – №2. – С. 90.
16. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики... – URL : http://akstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/akstat/ru/14/.
17. Там же.

References

1. Shamanova, L.V. Problemyi meditsinskoj pomoschi selskomu naseleniyu / L.V. Shamanova, T.P. Maslauskene // Sibirskiy meditsinskiy jurnal. – 2010. – №6. – S. 21.
2. Kalininskaya, A.A. Problemyi i puti reformirovaniya zdravoohraneniya sela / A.A. Kalininskaya, L.M. Malikova // Sotsialnyie aspektyi zdorovya naseleniya. – 2015. – №4. – S. 3.
3. Territorialnyiy organ Federalnoy slujbyi gosudarstvennoy statistiki po Altayskomu krayu. – URL : http://akstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/akstat/ru/14/.
4. Tam je.
5. Selskoe zdravoohranenie Rossii v 2013 g. : statisticheskie materialyi. – Barnaul : [B. i.], 2014. – 80 s.
6. Territorialnyiy organ Federalnoy slujbyi gosudarstvennoy statistiki... – URL : http://akstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/akstat/ru/14/.

7. Resursyi i deyatelnost meditsinskih organizatsiy zdavoohraneniya. statisticheskie materialyi. – Barnaul : Azbuka, 2014. – 88 s.
8. Selskoe zdavoohranenie Rossii v 2013 g. ...
9. Bayborodova, L.V. Shkola kak faktor razvitiya sela / L.V. Bayborodova // Yaroslavskiy pedagogicheskiy vestnik. – 2011. – №2. – S. 7.
10. Territorialnyiy organ Federalnoy slujby gosudarstvennoy statistiki... – URL : http://akstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/akstat/ru/14/.
11. Obrazovanie Altayskogo kraya. 2010–2014 : statisticheskiy sbornik / Territorialnyiy organ Federalnoy slujby gosudarstvennoy statistiki po Altayskomu krayu. – Barnaul : Azbuka, 2015. – 86 s.
12. Tam je.
13. Territorialnyiy organ Federalnoy slujby gosudarstvennoy statistiki... – URL : http://akstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/akstat/ru/14/.
14. Tam je.
15. Gabyishev, A.N. Selskaya malokomplektnaya shkola: osobennosti, problemyi, perspektivy razvitiya (primeryi raznyih stran) / A.N. Gabyishev, G.N. Zedgenizova // Vestnik nauki i obrazovaniya. – 2016. – №2. – S. 90.
16. Territorialnyiy organ Federalnoy slujby gosudarstvennoy statistiki... – URL : http://akstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/akstat/ru/14/.
17. Tam je.

Антон Викторович Разгон

(кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики,
менеджмента и маркетинга Барнаульского филиала Финансового университета
при Правительстве Российской Федерации, г. Барнаул)

ИЗМЕНЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ НАСЕЛЕНИЯ БАРНАУЛА В МЕЖКРИЗИСНЫЙ ПЕРИОД

Ключевые слова: численность населения, спад, подъем, миграция, естественный прирост, занятость.

Актуальность исследования различного рода социально-экономической динамики в период между экономическими кризисами состоит в возможности оценить перспективы и потенциал роста наблюдаемых процессов в случае улучшения конъюнктуры, а также вовремя сформировать управленческое воздействие по преодолению возможных проблем и ограничений.

Выбор межкризисного периода 2009–2014 гг. осуществлен на основе данных Института экономического анализа и Центра развития ВШЭ и выделенных ими фаз экономического цикла в России за прошедшие 25 с лишним лет (январь 1990 г. – июль 2015 г.) [1]. Результаты указанного анализа приведены в таблице 1.

Таблица 1

Спады и подъемы в российской экономике в январе 1990 г. – июле 2015 г.

Фазы экономического цикла	Длительность, месяцев
Спады	
Январь 1990 г. – ноябрь 1996 г.	83
Декабрь 1997 г. – ноябрь 1998 г.	12
Сентябрь 2008 г. – май 2009 г.	9
Ноябрь 2014 г. – июнь 2015 г. (?)	8
Подъемы	
Декабрь 1996 г. – ноябрь 1997 г.	12
Декабрь 1998 г. – август 2008 г.	117
Июнь 2009 г. – октябрь 2014 г.	66

Объектом исследования выступило муниципальное образование городской округ г. Барнаул, в состав которого помимо собственно города входят еще 26 населенных пунктов, самые многонаселенные из которых пос. Южный, с. Власиха, с. Лебяжье, пос. Пригородный, Научный городок и т.д. Статус и границы городского округа установлены Законом Алтайского края от 27 декабря 2008 г. №144-ЗС «О статусе и границах муниципального и административно-территориального образования город Барнаул Алтайского края». Источником информации выступил статистический сборник «Барнаул

в цифрах. 2008–2013» и муниципальная статистика сайта территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Алтайскому краю.

В 2016 г. численность проживающего в Барнауле населения впервые в истории города превысила семисоттысячный рубеж. На 1 января 2016 г. в Барнауле проживало 700326 человек (справочно: 21-е место в России) [2]. Этому способствовало то, что последние годы Барнаул переживал естественный и миграционный приросты населения, которые привели к росту количества его жителей. Так, за 6 лет

Изменение численности населения Барнаула в межкризисный период

– с 2010 г. по 2015 г. – по данным на начало года численность населения Барнаула возросла почти на 35,6 тыс. человек, или на 5,4% [3] (см. табл. 2).

Таблица 2

Численность населения Барнаула (на начало года; тыс. человек)

Показатель	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2015 г. к 2010 г., %
Все население	664,0	671,2	681,5	691,1	695,7	699,6	105,4
в том числе:							
городское	625,8	632,3	641,3	649,6	652,9	655,7	104,8
сельское	38,2	38,9	40,2	41,5	42,8	43,9	114,9
Из общей численности населения по районам:							
Железнодорожный	н.д.	113,7	116,0	117,6	117,0	114,3	–
Индустриальный	н.д.	183,0	185,8	190,0	192,7	199,3	–
Ленинский	н.д.	149,3	150,7	150,9	151,7	152,0	–
Октябрьский	н.д.	98,6	99,9	101,9	102,4	102,8	–
Центральный	н.д.	126,6	129,1	130,7	131,9	131,2	–

Численность населения увеличивалась во всех районах города, наибольший прирост при этом продемонстрировали Индустриальный и Центральный районы. При этом Индустриальный район наряду с Ленинским остаются по-прежнему самыми густонаселенными.

Естественный прирост жителей в Барнауле начался в 2009 г., составив в 2014 г. рекордные для последних десятилетий цифру – 1402 человека. Причиной естественного прироста в первую очередь стал рост рождаемости. Так, если в 2009 г. в Барнауле родилось 7842 человека, то в 2014 г. – уже 8976 человек (см. табл. 3).

Таблица 3

Естественное движение населения Барнаула (человек)

Показатель	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2014 г. к 2009 г., %
Родившиеся – всего	7842	8077	8007	8759	9027	8976	114,5
Умершие – всего	7641	7703	7747	7998	7712	7574	99,1
Естественный прирост, убыль (–)	201	374	260	761	1315	1402	697,5
Зарегистрировано браков, ед.	6468	6680	5833	5969	5814	5359	82,9
На 1000 человек населения	9,8	10,0	8,6	8,7	8,4	7,7	78,6
Зарегистрировано разводов, ед.	3782	3609	3731	3679	4019	3984	105,3
На 1000 человек населения	5,7	5,4	5,5	5,4	5,8	5,4	94,7

Важную роль в повышении рождаемости в условиях относительно невысоких заработков горожан сыграл материнский капитал, который начиная с 2007 г. выплачивается семьям, в которых родился (был усыновлен) второй ребенок (либо третий ребенок или последующие дети). В пользу этой версии свидетельствует и то обстоятельство, что рост рождаемости происходил на фоне снижения числа регистрируемых в Барнауле браков. От-

рицательной тенденцией можно признать тот факт, что смертность населения г. Барнаула за исследуемый период снизилась очень незначительно – всего на 1%. Несмотря на рост рождаемости, основной вклад в повышение численности населения Барнаула вносил миграционный прирост (см. табл. 4). При этом основную роль играла внутрорегиональная миграция из сельской местности и других городов региона.

Миграционные процессы в Барнауле (человек)

Показатель	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2014 г. к 2009 г., %
Миграция – всего							
Прибывшие	9388	11370	22181	27241	24630	21889	233
Выбывшие	7592	7828	12179	18136	21299	19430	256
Миграционный прирост, убыль (–)	1796	3542	10002	8925	3331	2459	137
В том числе внутрирегиональная миграция							
Прибывшие	6829	8630	15075	18294	15928	13006	191
Выбывшие	4805	4725	7365	10660	12664	10539	219
Миграционный прирост, убыль (–)	2024	3905	7710	7634	3264	2467	122

Начиная с 2009 г., среднегодовой миграционный прирост жителей города составил 5 тыс. человек [4], в том числе за счет внутрирегиональной миграции около 4 тыс. человек. Пик переселения жителей края в его столицу пришелся на 2012 г. (18294 человека), а с учетом миграции из других регионов и стран новыми жителями Барнаула в тот год стали 27241 человек.

В то же время город покидало большое количество жителей. Поток уезжающих увеличился за рассматриваемый период более чем в 2,5 раза. Больше всего людей уехало из Барнаула в 2013 г. – 21299 человек, причем более половины из них расселились в пределах Алтайского края, а почти треть покинула пределы региона вообще. В 2014 г. отток на-

селения из краевой столицы замедлился, что, видимо, связано с проявлением кризисных тенденций в экономике и возникающими отсюда сложностями в поиске работы на новом месте.

Анализ полового состава жителей города, как видно из таблицы 5, показывает, что в Барнауле численность женщин, как и прежде, превышала численность мужчин, однако разрыв этот к настоящему времени сокращается. Превышение численности женщин над мужчинами начинает проявляться в городе с 18-летнего возраста, в каждой следующей возрастной группе оно увеличивается, в итоге преодолевших 60-летний рубеж женщин проживает в Барнауле почти в два раза больше, чем мужчин.

Численность населения Барнаула по полу (на начало года; тыс. человек)

Показатель	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2015 г. к 2010 г., %
Всего	664,0	671,2	681,5	691,1	695,7	699,6	105,4
Из общей численности:							
Мужчины	298,3	300,5	305,5	310,0	312,2	341,1	114,3
Женщины	365,7	370,7	376,0	381,1	383,5	385,5	105,4
Превышение численности женщин над мужчинами, тыс. чел.	67,4	70,2	70,5	71,1	71,3	44,4	65,9
%	23	23	23	23	23	13	–

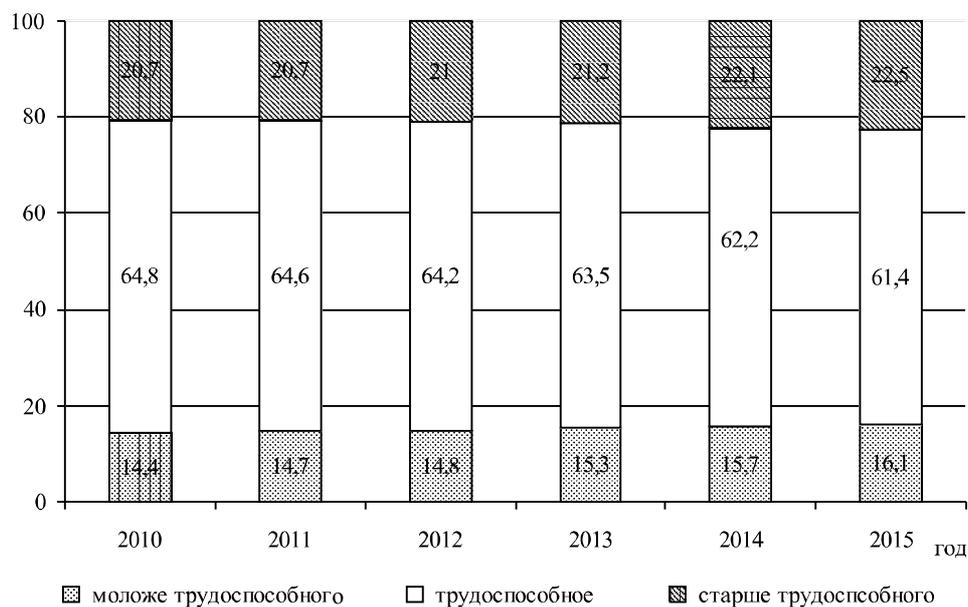
За период 2009–2014 гг. произошло изменение возрастного состава жителей города (см. табл. 6).

В результате доля трудоспособного населения Барнаула в общей его структуре снизилась с 65,2% в 2009 г. до 61,4% в 2014 г. (см. рис.).

Таблица 6

Численность населения Барнаула по возрастным группам (на начало года; тыс. человек)

Возрастная группа	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2015 г. к 2010 г., %
Всего	664,0	671,2	681,5	691,1	695,7	699,6	105,4
0–4	35,0	37,0	38,5	40,5	41,4	42,6	121,7
5–9	30,0	31,3	32,2	33,1	34,1	35,3	117,7
10–14	24,8	24,7	25,5	26,9	28,2	30,1	121,4
15–19	49,4	45,2	40,0	34,4	31,0	28,9	58,5
20–24	65,4	69,8	73,2	73,9	67,6	60,7	92,8
25–29	64,2	65,5	67,9	70,2	70,8	72,6	113
30–34	54,6	55,7	57,2	60,3	62,8	65,3	120
35–39	49,5	51,3	52,6	53,3	53,8	54,3	109,7
40–44	39,3	40,3	42,1	44,9	46,9	49,1	124,9
45–49	46,0	43,2	41,0	39,4	38,5	38,5	83,7
50–54	50,2	49,9	49,9	48,6	46,6	44,5	88,6
55–59	43,8	44,1	44,5	46,0	47,6	47,7	108,9
60–64	33,7	37,9	40,0	39,9	40,5	41,0	121,7
65–69	19,4	16,4	17,0	20,9	26,0	30,8	158,8
70 лет и старше	58,7	58,9	59,9	58,8	59,9	58,2	99,1



Распределение численности населения Барнаула по основным возрастным группам (на начало года, в процентах к итогу)

На это снижение повлияло и то, что покидают город в результате миграции как раз лица в трудоспособном возрасте, способные приносить пользу экономике городского хозяйства. Вызвано это слабыми возможностями трудоустройства в городе, что подтверж-

дает исследование рекрутингового портала Superjob.ru, проведенного в сентябре 2015 г. В нем Барнаул занял 41-ю строку из 45 [5]. Ниже него оказались только Волгоград, Краснодар, Оренбург и Тольятти. Такие данные свидетельствуют о том, что в городе продол-

жаются процессы деиндустриализации его экономики [6].

Таким образом, можно отметить, что в период своего развития между двумя экономическими кризисами 2008 г. и 2014 г. демографические процессы в Барнауле характеризовались противоречивыми тенденциями. С одной стороны, город приобрел более 35 тыс. новых жителей, в основном за счет внутрирегиональной миграции из сельской местности и других городов края, а также роста рождаемости. С другой стороны, в Барнауле почти не снижается смертность, падает удельный вес трудоспособного населения в общей его структуре, вырос отток населения.

Текущий 2016 г. характеризуется кризисными тенденциями в экономике страны, что должно привести к изменениям и в демогра-

фические процессы в Барнауле. Как видится, процессы переселения в город из других населенных пунктов края не увеличатся ввиду сокращения предложения рабочих мест в городе, также не найдет усиления тренд на переселение в другие регионы из г. Барнаула, так как в условиях кризиса поиск там новых рабочих мест вызовет много трудностей. Следует ждать ухудшения показателей рождаемости ввиду появления экономических сложностей у населения города. Кроме того, в 2018 г. завершает свое действие программа предоставления материнского капитала. В то же время в трудоспособный возраст в Барнауле с каждым годом скоро будет вступать все большее число барнаульцев, пополняя в том числе ряды абитуриентов, способствуя преодолению стагнации на рынке образовательных услуг города.

Библиографический список

1. Илларионов, А.Н. Самый длинный спад / А.Н. Илларионов. – URL : <http://aillarionov.livejournal.com/852630>.
2. Территориальный орган федеральной службы государственной статистики по Алтайскому краю. – URL : <http://akstat.gks.ru>.
3. Там же.
4. Барнаул в цифрах. 2008–2013 : статистический сборник / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Алтайскому краю. – Барнаул : Азбука, 2014. – 136 с.
5. Крикун, Т. Барнаул попал в список самых непривлекательных для трудоустройства городов / Т. Крикун. – URL : <http://job.altapress.ru/story/165089>.
6. Разгон, А.В. Природно-географические факторы в реиндустриализации Алтайского края / А.В. Разгон // Вестник алтайской науки. – 2013. – №3. – С. 111.

References

1. Illarionov, A.N. Samyiy dlinnyiy spad / A.N. Illarionov. – URL : <http://aillarionov.livejournal.com/852630>.
2. Territorialnyy organ federalnoy sluzhby gosudarstvennoy statistiki po Altayskomu krayu. – URL : <http://akstat.gks.ru>.
3. Tam je.
4. Barnaul v tsifrah. 2008–2013 : statisticheskiy sbornik / Territorialnyy organ Federalnoy sluzhby gosudarstvennoy statistiki po Altayskomu krayu. – Barnaul : Azbuka, 2014. – 136 s.
5. Krikun, T. Barnaul popal v spisok samyih neprivlekatelnyih dlya trudoustroystva gorodov / T. Krikun. – URL : <http://job.altapress.ru/story/165089>.
6. Razgon, A.V. Prirodno-geograficheskie faktoryi v reindustrializatsii Altayskogo kraya / A.V. Razgon // Vestnik altayskoy nauki. – 2013. – №3. – S. 111.



Раздел 2

**Педагогические
науки:
профессиональное
образование**

*Ответственный редактор раздела –
доктор юридических наук, профессор*
Е.С. Аничкин

*Ведущие эксперты:
доктор философских наук, профессор*
Т.Ф. Кряклина;
доктор философских наук, профессор
Г.И. Петрова

Евгений Сергеевич Аничкин

(доктор юридических наук, заведующий кафедрой трудового, экологического права и гражданского процесса, первый проректор по учебной работе Алтайского государственного университета, г. Барнаул)

ТЕНДЕНЦИИ МОДЕРНИЗАЦИИ НАЦИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СИСТЕМ

Ключевые слова: *модернизация национальных образовательных систем, практикоориентированность высшего образования, практика азиатских университетов, реформирование системы образования.*

В истории своего развития университеты прошли несколько переходных периодов, связанных со сменой социально-культурного и социально-экономического уклада общества, но на каждом переломном этапе общество хочет видеть систему высшего образования как социальный механизм по производству будущего. Запросы современного общества к системе образования таковы, что выпускнику вуза не отводится время для адаптации к условиям профессиональной деятельности. Помимо того, что обязательными являются знания по специальности, работодатель выделяет ряд других компетенций, которыми должен обладать выпускник вуза и которые получили более высокие коэффициенты значимости относительно знаний по специальности. В этой ситуации роль работодателя в организации и профессиональной подготовке становится одной из определяющих, а задача вуза заключается в формировании у выпускника необходимых компетенций, удовлетворяющих запросы работодателя. В этой связи в 2011 г. Ассоциация классических университетов России совместно с Ассоциацией технических университетов и Институтом комплексных исследований проблем образования МГУ им. М.В. Ломоносова сформулировали пять основных задач модернизации системы профессионального образования, две из которых непосредственно касались участия работодателя в организации учебного процесса:

- создать необходимые условия и инициировать процесс обновления структуры и содержания образовательных программ с учетом реальных потребностей рынка труда;
- обеспечить привлечение работодателей к созданию образовательных программ и к организации образовательного процесса.

Университетская общественность осознает свою миссию по созданию будущего и понимает, что степень развития экономики государства во многом зависит от сбалансированного соотношения фундаментальности и практикоориентированности системы образования, а также от степени ее интернационализации и регионализации. О последнем свидетельствуют образовательные практики успешных экономик, например, стран Евросоюза. Время показало, что интеграция государств по региональному принципу, в частности, на основе единых стандартов образования, является не только оправданной, но и стратегически необходимой. Базовым принципом в разработке образовательных стандартов вузов Евросоюза является максимальная сбалансированность фундаментальности и практикоориентированности профессиональной подготовки [1]. В этой связи анализ документов, регламентирующих создание Университета ШОС (УШОС), позволяет утверждать, что цели, задачи и миссия этих вузов примерно аналогичны тому, как выстроена деятельность университетов Евросоюза.

За восемь прошедших лет Университет ШОС занял свою нишу в интернационализации базовых вузов, вошедших в этот проект, и прошел период апробации. Несмотря на содержательные различия и разный уровень университетского образования в странах ШОС, создание УШОС дает уникальные возможности в решении задач сравнения национальных образовательных систем и в перспективе создания единых образовательных стандартов по аналогии с системой образования Европейского Союза.

Университеты, входящие в сеть УШОС, по-разному решают задачи выстраивания прак-

тикоориентированной системы образования. Важная задача на данном этапе – поиск форм включения работодателей в реализацию учебного процесса, что является одним из требований современных образовательных практик. В этой связи можно выделить следующие формы такого включения:

1. *Актуализация:*

1) *учебных планов в соответствии с запросами работодателя;*

2) *тематики научных исследований, руководство курсовыми и выпускными квалификационными работами;*

3) *программ практик и предоставление базы практик;*

2. *Участие:*

1) *в итоговой государственной аттестации (в качестве членов ГЭК);*

2) *в общественно-профессиональной аккредитации;*

3) *в организации целевого набора в вуз с перспективой подготовки специалистов для своей компании.*

Во многих странах УШОС существуют регламентирующие правовые акты, позволяющие заключать соглашение, в соответствии с которым работодатель предварительно выбирает кандидатуру и полностью или частично оплачивает весь курс подготовки специалиста в рамках программы обучения в вузе, тогда как выпускник после получения диплома обязан отработать выделенные на его учебу денежные средства, устроившись на работу в оплатившую обучение компанию. К такому способу компенсации затрат на обучение сегодня прибегает большое число учащихся, при этом выпускники вузов автоматически трудоустраиваются на требующиеся их нанимателям специальности сразу после окончания обучения [2].

Примечательным в этом направлении является опыт Костанайского государственного университета им. А. Байтусырова (Казахстан), где в полном объеме реализуются все перечисленные выше формы участия работодателя в организации учебного процесса, в том числе целевая подготовка специалистов для предприятия путем формирования учебных групп по его заказу. При участии предприятия может быть сформирована группа студентов, обучающихся по согласованному с предприятием учебному плану. При этом работодатель гаран-

тирует выпускнику трудоустройство по окончании обучения.

Интересен опыт Кыргызстана, где создан Национальный совет по развитию профессиональных навыков. Новый орган стал диалоговой площадкой между государством и бизнес-сообществом. Главная задача совета – обеспечить участие работодателей в вопросах повышения качества подготовки и переподготовки кадров, формирования государственного образовательного заказа на подготовку специалистов, в том числе через организацию довузовской профориентации будущего абитуриента. Кроме того, совет занимается выработкой механизмов по внедрению независимой сертификации квалификаций выпускников.

Более подробно охарактеризуем формы включения работодателей в учебный процесс.

1. *Актуализация учебных планов в соответствии с запросами работодателя.*

Часто в рамках уже существующего образовательного стандарта разрабатывается образовательная программа, отвечающая запросу работодателя. В качестве примера можно привести ряд инновационных программ Алтайского государственного университета. Например: «Физические методы и информационные технологии в медицине» по направлению «Физика» (разработана по заказу Алтайского краевого онкологического центра «Надежда») и «Клиническая биохимия и физиология» по направлению «Биология», разработанная по заказу Алтайской краевой клинической больницы.

В этой связи примечательным является опыт многих участников сетевого университета ШОС. Например, в Павлодарском государственном университете важным аспектом практикоориентированной профессиональной подготовки студентов является привлечение работодателей к реализации образовательных программ на всех этапах. Работодатели принимают участие в разработке учебных планов, рабочих программ, их пожелания учитываются на этапе разработки основных образовательных программ. Реагируя на запросы и пожелания работодателей, университет меняет содержание основных образовательных программ, вносит изменения, расширяет спектр дисциплин по направлениям подготовки. Профессорско-преподавательским составом совместно с главными специалистами предприятий разработаны

и успешно внедрены расширенные программы обучения для студентов целевой подготовки.

В Кыргызстане с целью подготовки специалистов с набором необходимых компетенций в области информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) создан Союз работодателей, который ставит своей задачей детальный анализ имеющихся в настоящее время пробелов в образовательной сфере и разработку программ, реализация которых приведет к решению проблемы нехватки высококвалифицированных кадров в сфере ИКТ [3].

Особенно активно принимают участие в разработке образовательных программ работодатели в области медицины. В медицинских институтах Узбекистана основная образовательная программа (ООП), прежде всего учебный план, проходит согласование с работодателем – Министерством здравоохранения республики. Врачи, главные специалисты министерства, представители практического здравоохранения, профессиональных общественных организаций привлекаются к экспертизе учебных планов и иных документов ООП еще на этапе их разработки, включаясь в состав рабочих групп.

2. Актуализация тематики научных исследований, руководство курсовыми и выпускными квалификационными работами.

Здесь может оказаться интересным опыт Армении. В 2015 г. в Национальном аграрном университете Армении состоялось подписание соглашения с Республиканским союзом работодателей о сотрудничестве. Основной идеей соглашения явилось то, что президент Республиканского союза работодателей Армении предложил организовать практики студентов на предприятиях-членах союза, где они в качестве тем для дипломных работ могли бы взять решение небольших, но конкретных технических задач на производстве. Тогда и работодатель будет заинтересован в решении этой проблемы и может привлекать студентов для участия в различных исследованиях, которые проводит союз.

На сайте Костанайского государственного университета им. А. Байтурсынова в разделе «Взаимодействие с работодателями» перечислены направления деятельности по созданию системы эффективного взаимодействия университета с предприятиями-работодателями, в частности выделяется «Разработка практико-

ориентированных курсовых и дипломных работ и выполнение их студентами по заказу предприятий-работодателей», что обеспечивает актуальность, практическую значимость исследований и способствует закреплению выпускника на предприятии после проведения защиты выпускной квалификационной работы на предприятии.

Заслуживает внимания практика Павлодарского государственного университета им. С. Торайгырова. Позиция вуза такова, что реализация инновационных образовательных программ невозможна без долговременного стратегического партнерства с работодателями, важным аспектом которого является их привлечение к реализации образовательных программ [4]. В рамках договоров сотрудники и преподаватели взаимодействуют с потенциальными и реальными работодателями:

- 1) при проектировании основных образовательных программ;
- 2) на этапе реализации курсового и дипломного проектирования;
- 3) при организации практики и т.д.

В России соответствие нормативным требованиям реализации образовательной программы предполагает включение определенного процента работодателей (процент может отличаться в зависимости от программы) в профессорско-преподавательский состав. Это позволяет решать ряд задач практикоориентированности профессиональной подготовки выпускников вузов. В частности, формировать тематику курсовых и дипломных проектов в соответствии с актуальными проблемами организаций и производств, которые представляют работодатели. Например, предприятие ОАО «Воронежсинтезкаучук» на протяжении многих лет сотрудничает с несколькими вузами (ФГБОУ ПО «Воронежский государственный университет инженерных технологий», ФГБОУ ПО «Воронежский государственный университет») в целях подготовки специалистов с необходимым набором компетенций [5]. В этом направлении сотрудничества реализуются все формы работы: от профориентационной работы со школьниками до участия в трудоустройстве выпускников вузов. На предприятии сформирована система, позволяющая упорядоченно организовывать производственную и преддипломную практики для студентов

в рамках предложенных тематик научных исследований. В процессе сотрудничества с вузами специалисты предприятия выступают в качестве руководителей курсовых и дипломных проектов.

3. Актуализация программ практик и предоставление базы практик.

Здесь интересен опыт Китая, где самые высокие в мире темпы научно-технического развития обусловлены модернизацией системы высшего образования, основанной на практикоориентированности. Основой такого успеха является государственная политика, которая выделяет науку как «первостепенную производительную силу» [6]. Разработанные и внедренные еще более двадцати лет назад три программы: развития сельского хозяйства («Ис-кра»), высоких технологий («863»); внедрения в производство передовых отечественных технологий («Факел») явились базой экономического роста, в котором успех обуславливался интеграцией вузовского образования и производства. Политика государства в Китае в направлении обретения профессиональных компетенций студентов вузов на базе учреждений и предприятий остается неизменной, о чем свидетельствует «Государственная программа развития образования в КНР на 2010–2020 гг.», в которой одним из принципов является ориентация вузовских образовательных программ на предъявляемый спрос со стороны рынка, укрепление связи системы технического и профессионального образования с работодателями и субъектами малого и среднего бизнеса.

Заслуживает внимания опыт Технологического университета Таджикистана, где создан технологически-инновационный парк «Фановар», который функционирует как центр проведения научных, лабораторных, практических и технологических инновационных работ и опытов. Технопарк «Фановар» сотрудничает с местными организациями и предприятиями, а также предприятиями ближнего и дальнего зарубежья. В настоящее время студенты проводят свои инновационно-исследовательские и учебно-производственные работы с помощью предоставляемого технопарком оборудования. Университет поддерживает тесные связи с крупными промышленными предприятиями республики, где созданы филиалы и «пункты» кафедр. Ученые и специалисты этих предпри-

ятий помогают в становлении и развитии вуза, читают лекции, ведут семинарские занятия, руководят производственной практикой, консультируют студентов по курсовому и дипломному проектированию.

Показателен опыт Таджикского технического университета им. академика М.С. Осими, где организовано сотрудничество с Сангтудинской ГЭС-1, являющейся базой производственной практики студентов соответствующих специальностей. Наиболее перспективные, талантливые выпускники вуза становятся работниками предприятия.

В Таджикском национальном университете (ТНУ) учрежден отдел по практике и работе с молодыми специалистами. Администрацией университета и отделом по прохождению практики и работе с молодыми специалистами подписаны соглашения и организовано прохождение практики в более чем 90 организациях и учреждениях министерств и ведомств Республики Таджикистан. Студенты ТНУ проходят практику без отрыва от теоретических занятий, что позволяет реализовать дидактический принцип связи обучения с будущей профессиональной деятельностью.

Не менее интересен опыт Казахского национального университета им. К.И. Сатпаева. В университете заключен 321 договор на прохождение практики на предприятиях, в организациях, научных учреждениях Казахстана. Кроме того, университет имеет несколько собственных полигонов для организации практики студентов, которые оборудованы и поддерживаются на необходимом уровне оснащения работодателями.

Уместно отметить положительный опыт модернизации вузовского образования России в направлении его практикоориентированности. В соответствии с новыми нормативными требованиями реализация каждой образовательной программы предполагает формирование и использование потенциала базовой кафедры, которая создается на предприятии или в организации соответствующего профиля. Основной задачей базовых кафедр является организация учебного процесса в условиях реального производства, а также производственных практик, когда в качестве преподавателей выступают специалисты данной компании или производства. «Например, более шестидесяти

миллионов рублей потратила госкорпорация «Ростелеком» на создание лабораторий и открытие кафедр для корпоративного университета. В корпоративный университет госкорпорации входят ряд ведущих вузов России: МФТИ, Московский технический университет связи и информатики (МТУСИ), Сибирский государственный университет телекоммуникаций и информатики (СибГУТИ) и др.» [7]. На такой шаг «Ростелеком» решился из-за сложившейся на протяжении многих лет ситуации, когда принятого на работу выпускника необходимо было дополнительно учить уже непосредственно на месте. Такие обстоятельства серьезно снижают коэффициент полезного действия специалиста при выполнении поставленных задач. Поэтому департамент по науке и инновациям госкорпорации предложил способ не допускать таких издержек.

4. *Участие в итоговой государственной аттестации (в качестве членов ГЭК).*

В этом направлении привлекает внимание опыт Казахстана. В республике запускается проект, в рамках которого работодатели будут выдавать выпускникам колледжей и вузов сертификаты знания. Вот как об этом сообщила министр здравоохранения и социального развития РК Тамара Дуйсенова: «Сегодня, когда наши выпускники завершают обучение, дипломы они получают непосредственно в высшем или среднем учебном заведении, где они получили образование. Теперь, в соответствии с этим проектом, мы хотим, чтобы сертификат знания того или иного навыка или опыта определяла независимая комиссия...» [8].

Примечательной особенностью работы технических вузов Республики Казахстан является проведение государственной итоговой аттестации на площадке региональных технопарков (города Караганда, Уральск, Алма-Ата), предоставляющих вузам необходимое лабораторное оборудование для реализации образовательных программ.

Существенные изменения в направлении включения работодателя в оценку результатов профессиональной подготовки выпускников вузов происходят и в системе высшего образования России. В соответствии с новыми нормативными требованиями в составе государственной итоговой аттестационной комиссии должно быть не менее 50% членов из числа

работодателей. Аналогичное участие в оценке качества подготовки выпускников вузов является обязательным в учреждениях высшего образования ряда государств. Например, в Костанайском государственном педагогическом институте Казахстана в Положении «О привлечении работодателя к участию в образовательном процессе и оценке его качества» в разделе «Основные направления сотрудничества работодателей и Костанайского государственного педагогического института» указано: «участие работодателей в итоговой государственной аттестации выпускников».

5. *Участие работодателей в оценке качества профессиональной подготовки.*

В условиях международной экономической интеграции появилась необходимость проверки того, насколько выпускники вузов готовы к осуществлению профессиональной деятельности и востребованы на рынке труда. В этой связи участие работодателя в оценке качества профессиональной подготовки студентов вузов явилось закономерной потребностью. В странах Азиатского региона одним из инициаторов внедрения общественно-профессиональной аккредитации был Центральноазиатский фонд развития менеджмента (SAMAN, Алма-Ата) – неправительственное объединение вузов Центральной Азии, которым в 2005 г. были разработаны стандарты и критерии в области экономического и бизнес-образования и создана региональная система аккредитации SAMEQ [9].

В Казахстане Приказом Министерства образования и науки Республики Казахстан от 5 марта 2008 г. №109 утверждена инструкция по организации и проведению аккредитации организаций образования. На основании этих нормативных правовых актов предусматривается переход от государственной аккредитации к общественно-профессиональной.

В Армении в 2008 г. создан Фонд «Национальный центр обеспечения качества профессионального образования». В его функции входит оценка качества профессиональных учебных заведений и их учебных программ, обнародование результатов внешней оценки качества данных учреждений и их программ, оценка внутренней системы обеспечения качества и представление предложений по его улучшению, проведение консультаций по линии раз-

работки методов и критериев оценки текущих и итоговых знаний студентов, информирование общественности о качестве данных учреждений и их учебных программ, а также обеспечение включения Армении в международную сеть обеспечения качества образования.

В России законодательно закреплено право работодателям, их объединениям проводить профессионально-общественную аккредитацию основных образовательных программ, реализуемых образовательной организацией. Наиболее влиятельным в России является Национальный центр общественно-профессиональной аккредитации (NCPA), который активно взаимодействует с Шанхайским институтом оценки образования (Shanghai Educational Evaluation Institute, SEEI), способствуя интернациональной гармонизации образовательных систем высшего образования. Акты аналогичного содержания приняты и реализуются в других государствах, в частности, в 2012 г. прошла пилотная аккредитация в Республике Таджикистан: в Таджикском государственном университете коммерции (г. Душанбе) и в Худжандском государственном университете им. Гафурова (г. Худжанд) при участии Галисийского независимого аккредитационного агентства (Испания), Агентства по гарантии качества и аккредитации вузов Кыргызской Республики «EdNet» (Кыргызстан), независимого аккредитационного Агентства в сфере образования в Таджикистане «СРТЕ», а также независимых экспертов из Франции, Кыргызстана, Казахстана и Таджикистана [10].

Кроме того, интеграционные процессы в образовании явились фактором создания международных агентств профессионально-общественной аккредитации (например, аккредитационного агентства ENAEE, куда входят семь национальных агентств Европы) и подписания ряда соглашений в этой области. Например, в сентябре 2015 г. в Пекине подписан Меморандум о сотрудничестве в вопросах оценки качества и аккредитации между Национальным центром профессионально-общественной аккредитации (НЦПА) (Россия) и Центром оценки качества высшего образования Министерства образования КНР (Китай).

Краткий обзор вовлеченности работодателей в образовательную деятельность показывает, что несмотря на национальные различия в подходах к реформированию систем образования азиатских стран прослеживаются общие тенденции. Прежде всего, это сбалансированное соотношение фундаментальности и практикоориентированности системы вузовского образования с учетом национальных и региональных особенностей. Из приведенных выше примеров видно, что в одних странах полученный результат уже привел к заметному экономическому развитию, а других – система вузовского практикоориентированного образования как основа экономического развития находится пока в стадии становления. Вместе с тем очевидна более тесная интеграция работодателей в систему профессиональной подготовки кадров.

Библиографический список

1. Толкачев, Г.П. К проблемам модернизации профессионального образования / Г.П. Толкачев // *Инновации в образовании*. – 2006. – №2. – С. 78–86.
2. Мырзаханова, И.А. Теоретические основы модернизации образовательного процесса в современной высшей школе / И.А. Мырзаханова, А.Е. Садыкова, Ж.А. Сейсенбаева // *Международный журнал экспериментального образования*. – 2013. – №4–2. – С. 54–56.
3. Кенжебаева, З.С. Модернизация образования Республики Казахстан: состояние и перспективы развития / З.С. Кенжебаева, С.Д. Шаймуханова // *Успехи современного естествознания*. – 2014. – №5–1. – С. 174–178.
4. Шайденко, Н.А. Модернизация российского педагогического образования: глобальный и национальный контексты / Н.А. Шайденко, Е.Я. Орехова, А.Н. Сергеев и др. – Тула : Изд-во ТГПУ им. Л.Н. Толстого, 2013. – 244 с.
5. Хуторский, А.В. Ключевые компетенции и образовательные стандарты / А.В. Хуторский // *Интернет-журнал «Эйдос»*. – URL : <http://www.eidos.ru/journal/2002/0423.htm>.
6. Скибан, О. В Казахстане работодатели будут выдавать выпускникам колледжей и вузов сертификаты знания / О. Скибан // *Сетевое издание «Zakon.kz»*. – URL : <http://www.zakon.kz/4780334-v-kazakhstan-rabotodateli-budut.html>.

7. Мамытов, А. Модернизация системы высшего профессионального образования Кыргызстана: проблемы и перспективы / А. Мамытов // Известия КАО. – 2012. – №1. – С. 3–11.
8. Решетников, И.Н. Актуальные проблемы взаимодействия вуза и работодателя / И.Н. Решетников // Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств. – 2009. – №9. – С. 91–99.
9. Власова, Т.И. Методология исследования проблемы повышения качества профессионального образования / Т.И. Власова // Повышение качества образования как проблема вузовской педагогики : материалы III региональной научно-методической конференции. – Ростов н/Д. : [Б. и.], 2004. – С. 7–13.
10. Мизелева, Г.С. Эффективная практика студентов на предприятии первый этап карьерного роста специалиста / Г.С. Мизелева, Т.И. Аравина, Н.А. Авдеева // Организация производственных практик в вузе: проблемы и перспективы : материалы I Международной научно-практической конференции. – Владимир : [Б. и.], 2010. – С. 43–49.

References

1. Tolkachev, G.P. K problemam modernizatsii professionalnogo obrazovaniya / G.P. Tolkachev // Innovatsii v obrazovanii. – 2006. – №2. – S. 78–86.
2. Myirzhanova, I.A. Teoreticheskie osnovyi modernizatsii obrazovatel'nogo protsessa v sovremennoy vysshey shkole / I.A. Myirzhanova, A.E. Sadyikova, J.A. Seysenbaeva // Mejdunarodnyiy jurnal eksperimental'nogo obrazovaniya. – 2013. – №4–2. – S. 54–56.
3. Kenjebaeva, Z.S. Modernizatsiya obrazovaniya Respubliki Kazahstan: sostoyanie i perspektivy razvitiya / Z.S. Kenjebaeva, S.D. Shaymuhanova // Uspehi sovremen'nogo estestvoznaniya. – 2014. – №5–1. – S. 174–178.
4. Shaydenko, N.A. Modernizatsiya rossiyskogo pedagogicheskogo obrazovaniya: globalnyiy i natsionalnyiy konteksty / N.A. Shaydenko, E.Ya. Orehova, A.N. Sergeev i dr. – Tula : Izd-vo TGPU im. L.N. Tolstogo, 2013. – 244 s.
5. Hutorskiy, A.V. Klyuchevyye kompetentsii i obrazovatel'nyie standarty / A.V. Hutorskiy // Internet-jurnal «Eydos». – URL : <http://www.eidos.ru/journal/2002/0423.htm>.
6. Skiban, O. V Kazahstane rabotodateli budut vyidavat vyipusknikam kolledzey i vuzov sertifikatyi znaniya / O. Skiban // Setevoe izdanie «Zakon.kz». – URL : <http://www.zakon.kz/4780334-v-kazahstane-rabotodateli-budut.html>.
7. Mamyitov, A. Modernizatsiya sistemy vyisshego professionalnogo obrazovaniya Kyrgyzystana: problemy i perspektivy / A. Mamyitov // Izvestiya KAO. – 2012. – №1. – S. 3–11.
8. Reshetnikov, I.N. Aktualnyie problemy vzaimodeystviya vuza i rabotodatelya / I.N. Reshetnikov // Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta kultury i iskusstv. – 2009. – №9. – S. 91–99.
9. Vlasova, T.I. Metodologiya issledovaniya problemy povysheniya kachestva professionalnogo obrazovaniya / T.I. Vlasova // Povyishenie kachestva obrazovaniya kak problema vuzovskoy pedagogiki : materialy III regional'noy nauchno-metodicheskoy konferentsii. – Rostov n/D. : [B. i.], 2004. – S. 7–13.
10. Mizeleva, G.S. Effektivnaya praktika studentov na predpriyatii pervyy etap kareernogo rosta spetsialista / G.S. Mizeleva, T.I. Aravina, N.A. Avdeeva // Organizatsiya proizvodstvennyih praktik v vuze: problemy i perspektivy : materialy I Mejdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii. – Vladimir : [B. i.], 2010. – S. 43–49.

Любовь Андреевна Горлопова

*(аспирант кафедры онтологии, теории познания и социальной философии
Национального исследовательского Томского государственного университета, г. Томск)*

УНИВЕРСИТЕТ МИРОВОГО УРОВНЯ: КРИТЕРИАЛЬНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ (ОПЫТ СТАЖИРОВКИ В УНИВЕРСИТЕТЕ МААСТРИХТА)

Ключевые слова: *внедрение технологий в образование, проблемно-ориентированное обучение, мировой университет, университетское образование.*

Введение. В условиях глобализирующегося мира вопрос об университете мирового уровня рассматривается в качестве актуального, что связано со многими обстоятельствами. Возможно, главное из них – необходимость коммуникаций в мировом профессиональном сообществе, обмен опытом специалистов различных стран, работа по контракту с видом на жительство или с постоянной пропиской. Облегчение визового режима (а в идеале глобализированный мир) может его отменить вообще, потребует конвертируемых дипломов. В первую очередь такую задачу должен решать университет как наиболее репрезентативное звено высшего образования. В нашей стране уже имеются мировые университеты. Их появление не получает однозначной оценки вследствие того, что они недостаточно бережно обращаются с традиционными университетскими критериями. Поэтому проблема состоит в том, чтобы найти оптимальное соотношение новационных критериев с возможностями сохранения университетского традиционного наследия. В этом отношении пройденная автором стажировка в зарубежном университете* была полезной, ибо теоретический горизонт решения названной проблемы позволял осуществлять не слепое восприятие всего увиденного, а его осмысление в плане сравнения и возможности перенесения на российскую почву.

Основной вопрос, конечно, касается критериев мирового университета. На этот вопрос попытаемся ответить, осветив опыт одного из мировых университетов – университета Маастрихта (далее – УМ). Может быть, нельзя

назвать опытом пребывание в университете в течение всего трех месяцев, однако рефлексия по этому поводу не беспочвенна. Три месяца стажировки в качестве студента и недельная стажировка по повышению квалификации в качестве преподавателя – это время дает возможность обдумать, обобщить и сравнить все увиденное с тем, что делается в российских университетах, уже получивших или стремящихся получить статус мировых. Время не слишком длительное, но все-таки дает основание сделать определенные зарисовки. Хотелось бы прежде высказать теоретическое положение, которое бы связывало все зарисовки и давало бы возможность увидеть некую целостную картину. Итак, теоретическое положение может содержаться в ответе на вопрос: «Что делает университет мировым?». И второй вопрос, конкретизирующий первый: «Почему Маастрихтский университет рассматривается в качестве мирового?».

Подходы университета Маастрихта к разработке критериев развития университета и университетского образования. Мировым университету Маастрихта позволяет быть его следование концепции об образовании, релевантном тем вызовам (экономическим, политическим, экологическим, этическим и пр.), которые сегодня предъявляет мировая общественность. Безусловно, эти вызовы оказываются иными по сравнению с теми, какими они были в XIX в. во времена В. фон Гумбольдта, который и разрабатывал критерии классического университета [1–3]. Тем не менее УМ в разработанной концепции развития не отсту-

* Стажировка состоялась благодаря гранту Фонда «Содействие» и Научно-образовательному центру ТГУ «Социально-политические исследования технологий» (PAST-centre).

пает от общих университетских принципов, акцентируя, однако, те потребности, которые в настоящее время являются первоочередными.

Университет видит свое развитие на основе инновационной программы. В первую очередь, программа учитывает фактор его конкурентоспособности среди других университетов в стране, в Европе и в мире в целом. Вместе с тем университетская программная стратегия обращена непосредственно к запросам студентов и к необходимости индивидуальной и быстрой реакции на них. Немаловажными рассматриваются и факторы, специализирующие именно этот университет. К таковым можно отнести отношение к окружающей среде региона, к медицинским и социологическим проблемам здоровья. На основе основных положений программы разработана теоретическая база университетского образования, которая зафиксирована в концепции развития и которая обосновывает ее актуальность и применимость к конкретному вузу. Методология образования получила название «PBL» – проблемно-ориентированное обучение. В России такого рода концепции разрабатываются также, и в этом отношении наше образование не уступает мировым требованиям.

Общий бэкграунд интенции к развитию сочетается с конкретными подходами, разработанными для данного университета. Они определяются как «подход семи ступеней» по аналогии с подходами канадского университета Макмастер, но адаптированы конкретно для данного университета, региона и его целей. Теоретической концепции об образовании уделено серьезное внимание. В УМ эффективно функционирует кафедра развития образования и исследований, которая активно адаптирует существующее видение университета к происходящим изменениям и взаимодействует как с другими подструктурами университета, так и с внешними учреждениями в целях качественного внедрения и развития теоретических стратегий и прикладных образовательных технологий.

Принципы концепции PBL. Показателем-маркером мирового университета является релевантность содержания образования, которое он дает вызовам нынешнего времени. Какие среди этих вызовов основные? Они зафиксированы в концепции PBL [4], ориентированы на формирование активного и конструктивного

мышления, способного схватывать новую и быстро меняющуюся в современном мире информацию, и сводятся к следующим. Во-первых, современное обучение должно представлять собой конструирующий процесс [5], что означает его понимание не в качестве процесса реконструирования прошлого авторитетного знания, которое формируется путем его трансляции преподавателем. Напротив, обучение в университете Маастрихта осуществляется посредством стимуляции когнитивной активности студентов. Как это делается? Преподаватели создают для студентов среду и пространство для интеракции и коммуникации, а также стимулируют разделение ответственности за образовательный процесс и его результаты, вовлекая студентов в рассмотрение проблематики через их собственный опыт. Такой подход позволяет соотносить новую информацию с уже имеющимся собственным знанием студентов, способствует созданию новых связей между рассматриваемыми концепциями и эмпирическим опытом участников процесса. Именно это ведет к более глубокому и обогащающему пониманию темы и дает возможность эффективно использовать полученные знания.

Во-вторых, обучение ориентировано на то, чтобы представлять собой самостоятельный процесс [6]. В рамках данного принципа студенты из занятия в занятие самостоятельно планируют, развивают и оценивают процесс их обучения. Они обсуждают тематику, учатся ставить себе четкие цель и задачи и анализировать проделанную и предстоящую работу, заданную индивидуально. Преподаватели лишь моделируют этот процесс и по завершении изучения темы регулярно с помощью наводящих вопросов направляют студентов к рефлексии относительно полученного опыта, прочитанной и найденной литературы, актуальности темы для их будущей специализации и общества в целом. Благодаря регулярности подобного опыта студенты естественным образом развивают навыки рефлексии, а их мотивация усиливается, поскольку они ощущают свою причастность к процессу образования. В-третьих, обучение представляет собой коллаборационный (объединяющий всю группу в команду) процесс [7]. Коллаборация (иными словами – сотрудничество), с точки зрения методики PBL, означает гибкое взаимодействие ее участников. Предпо-

лагаются, что учащиеся имеют общую цель и для ее достижения вступают в коммуникацию как открытое совместное действие, которое включает интенцию к пониманию другого и долю критицизма. То и другое ведет всю группу к целостному результату. В этой ситуации важно сокращение дистанции между участниками процесса обучения. В-четвертых, обучение представляет собой контекстуальный процесс [8]. Получение знания студентами достигается в зависимости от конкретного случая разными способами. Традиционная передача знаний так же необходима, как и инновационные методики. Концепция проблемно-ориентированного обучения акцентирует внимание на значимости контекста использования каждого из способов.

В целом данные принципы ведут к отсутствию дискурса авторитарного знания и сокращают дистанцию между преподавателями и студентами. Наличие критицизма во время обучения студентов в их общении между собой и при взаимодействии с преподавателями, которые тоже перманентно учатся у студентов тому, как их образовывать, представляет собой феномен со-конструирования образовательного процесса всеми его участниками.

Методология «подхода семи шагов». Достигается реализация названных принципов в университете Маастрихта за счет уникальной методологии обучения, так называемого «подхода семи шагов (ступеней)». Само название указывает на структуру процесса обучения, состоящую из семи этапов. Первые пять включают предварительное обсуждение темы в команде и конструирование общего дискурса группы, шестой – индивидуальную работу каждого, седьмой – дискуссию, завершающую процесс исследования проблемы [9]. Этот цикл регулярно повторяется на каждом занятии, которое являет собой нечто подобное семинару в российской образовательной системе. Тьюториалы (tutorial), так они называются, являются пространством, в рамках которого между участниками образовательного процесса происходит обмен знаниями и информацией на основании предоставленной тематики в рамках курса. Предполагается, что к окончанию цикла семи ступеней студенты раскрыли заданную тему, понимают ее проблематику и знают варианты ее разрешения. Тьюториал – процесс плюралистичного диалога студентов, где тью-

тор (преподаватель семинарского занятия), по сути являясь модератором процесса, наблюдает за происходящим обучением с периферии и не занимает центральную роль. Функции тьютора – это наблюдение, анализ и обеспечение обратной связи по итогам процесса обучения. Кроме него отдельные роли имеют еще два студента: в группе из 12–15 человек назначаются (новые – на каждый тьюториал) ведущий и «секретарь», записывающий важные идеи и ремарки всей группы во время обсуждения. Первый берет на себя ответственность лидера и выступает катализатором активности группы, а второй снимает с членов группы необходимость отвлекаться от рефлексии на фиксирование мыслительного процесса. На семинарах высказываются все точки зрения по обсуждаемому вопросу, атмосфера и общая цель располагают учащихся к открытости. Задача ведущего и тьютора, если первый не справляется, распределить коммуникацию таким образом, чтобы каждый студент равно участвовал в обучении.

Немного подробнее о семи этапах. Начинается работа в рамках цикла семи шагов с выработки общей языковой среды: необходимо прояснение понимания концепций и терминологии, которыми уже обладают учащиеся, для возможности создания эффективной коммуникации. Второй этап – определение проблемы в рамках заданной темы. Это становится возможным благодаря тому, что преподавательский состав, разрабатывающий курс, заранее подготавливает материалы в виде кейсов. Кейс – частный эмпирический случай, репрезентирующий возможные проблемы и особенности тематики. Содержание кейса предоставляется студентам в начале занятия на предварительной дискуссии по теме. Далее следует «brainstorm» – анализ проблемы, ее обсуждение в группе, выявление совместного уже имеющегося знания на основании эмпирического повседневного или профессионального опыта каждого. Четвертый этап – это систематизация брейнсторма, выявленных знаний, приведение их к общему знаменателю. Пятый этап включает формулирование задач для исследования, самостоятельной работы. Шестой этап – самостоятельное обучение, включающее планирование собственной работы, подбор списка литературы (иногда часть или вся литература выбирается самостоятельно, без заданных преподавателем

источников), чтение обнаруженных материалов, соотнесение новой информации с задачами тьюториала, подготовка исследовательского отчета для будущего обсуждения. Реализация данной ступени возможна благодаря проработанной среде для самостоятельной подготовки: для студентов создано продуманное разнородное пространство библиотеки и корпусов, где уместна как работа в реальном пространстве в группах и индивидуально, так и виртуальная работа в электронной образовательной среде. Седьмая, последняя, ступень – это дискуссия на следующем тьюториале после проведенного индивидуального исследования. В течение седьмого этапа происходит переосмысление сформулированных проблемы и задач на основании применения к поставленной проблеме знаний, приобретенных всеми членами группы в течение индивидуальной работы каждого.

Акцентуация на такой единице образования, как занятие, показывает ориентированность обучающего подхода на детали. Но это не единственная значимая особенность в системе образования УМ. Еще одна – это распределение времени курсов (модулей), специфика которого заключается в проведении одного курса в течение каждого месяца с последующей экзаменацией и началом нового модуля. Один курс проходит в течение месяца, включает лекции,

тьюториалы и самостоятельную работу в виде исследования для подготовки и создания презентации или собственного проекта.

Заключение. В завершение стоит отметить, что университет Маастрихта основан в условиях коммерциализации образования с учетом требований современного общества и запроса на инновационность. Такая специфика, конечно, противоречит гумбольдтовским критериям университетского образования, но соответствует духу времени. В основе цели образования – стремление создать специалиста, способного действовать самостоятельно, творчески и гибко мыслить.

Несмотря на масштабность университета мирового уровня, он является гибкой системой, меняющейся в соответствии с актуальностью новых знаний и изменений среды. Эта особенность масштабируется на разных уровнях: от проведения одного тьюториала до устройства работы структур университета, таких как институты, факультеты или кафедры. Студенты самостоятельно конструируют реальность образовательного процесса и образовательной среды. Гибкость позволяет университету адаптироваться в стремительно изменяющемся мире, а его выпускникам – быть способными активно выступать в плане продвижения позитивных изменений общества.

Библиографический список

1. Гулыга, А.В. Вильгельм фон Гумбольдт и немецкая философская классика / А.В. Гулыга // Вильгельм фон Гумбольдт. Избранные труды по языкознанию. – М. : [Б. и.], 1984.
2. Круглова, Л.К. В. Гумбольдт и антропологический принцип в культурологии / Л.К. Круглова // Культурологические чтения : научно-теоретический альманах. – СПб. : Изд-во СПбГУ, 2005.
3. Петрова, Г.И. Классический университет в неклассическое время / Г.И. Петрова. – Томск : Изд-во НТЛ, 2010. – 164 с.
4. Dolmans, D. Problem-based learning: future challenges for educational practice and research / D. Dolmans, W. De Grave, I. Wolfhagen, C. Van der Vleuten // Medical education. – 2005. – Vol. 39. – P. 732–74.
5. Там же.
6. Там же.
7. Там же.
8. Там же.
9. Van der Heijden, F. PBL Study Skills. An overview / F. Van der Heijden. – Maastricht : Department of Educational Development & Research, Maastricht University, 2003 – 2010.

References

1. Gulyiga, A.V. Vilgelm fon Gumboldt i nemetskaya filosofskaya klassika / A.V. Gulyiga // Vilgelm fon Gumboldt. Izbrannyye trudyi po yazykoznaniiyu. – M. : [B. i.], 1984.
2. Kruglova, L.K. V. Gumboldt i antropologicheskii printsip v kulturologii / L.K. Kruglova // Kulturologicheskie chteniya : nauchno-teoreticheskiy almanah. – SPb. : Izd-vo SPbGU, 2005.

3. Petrova, G.I. Klassicheskiy universitet v neklassicheskoe vremya / G.I. Petrova. – Tomsk : Izd-vo NTL, 2010. – 164 s.
4. Dolmans, D. Problem-based learning: future challenges for educational practice and research / D. Dolmans, W. De Grave, I. Wolfhagen, C. Van der Vleuten // Medical education. – 2005. – Vol. 39. – P. 732–74.
5. Tam je.
6. Tam je.
7. Tam je.
8. Tam je.
9. Van der Heijden, F. PBL Study Skills. An overview / F. Van der Heijden. – Maastricht : Department of Educational Development & Research, Maastricht University, 2003 – 2010.

Антон Константинович Гураль

(аспирант кафедры онтологии, теории познания и социальной философии
Национального исследовательского Томского государственного университета, г. Томск)

СУБЪЕКТ КАК БРЕНД СОВРЕМЕННОГО РОССИЙСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Ключевые слова: модернизация, образование, бренд, субъект-субъектная парадигма, брендинг, симулякр, имидж, репутация.

Введение. Современное российское образование работает в новых и достаточно амбивалентных, с точки зрения их оценки, условиях. Однако амбивалентность позиций снимается, когда все они сходятся на констатации его кризиса, актуальности теоретических исследований, ориентированных на выявление его сущности и на поиски практических путей выхода. Это касается образования различных форм и ступеней. Что касается, например, российского образования, то можно сослаться на такой авторитет в этой области, как Ж.-Ф. Лиотар, свидетельствующий о «болезни университета», по причине которой он «будет выходить из употребления» [1]. В том же направлении об университетской классике думают Б. Ридингс [2], Ю. Хабермас [3], Р. Барнет [4], Ж. Деррида [5], Ст. Коллини [6]. Из отечественных исследователей, работающих по обозначенному вопросу, соглашающихся и не соглашающихся с высказанными мнениями, можно назвать Л.К. Круглову [7], В.А. Мартынова [8], Г.В. Рамишвили [9]. Если говорить о школьном образовании, то и в теории, и в практике работы учителей тоже находится много не решенных и не решаемых вопросов. Достаточно, например, вспомнить современные дискуссии относительно ЕГЭ. Проблема состоит, конечно, в том, чтобы объяснить то новое культурное и социальное окружение, в котором живет современное образование. Это могло бы способствовать принятию конкретных решений в направлении адекватных и эффективных управленческих шагов в новой социокультурной ситуации. Какова эта ситуация? И какую специфику исследования образования она (эта ситуация) инициирует? Рассмотрим только одну новую, все еще не совсем привычную и до сих пор не находящую однозначного решения сторону образования,

создающую соответствующую специфику его исследования.

Имея в виду, что современное образование вошло в товарно-денежные рыночные отношения, находится в условиях конкуренции и готово приобрести качество образовательной услуги, оно обращается к новым возможностям конструирования своего имиджа и имиджа отдельных образовательных учреждений путем использования бренда с его специфическими характеристиками – связью с дизайнерскими решениями, поддержкой PR-технологий, созданием репутации. Цель такого обращения состоит в том, чтобы дать образованию дополнительные характеристики, которые могли бы принести ему добавленную ценность. В такой целевой ориентации образование можно рассмотреть сквозь призму нового для него категориального аппарата, который обеспечивает его существование в условиях рынка. Обращаем внимание на такую категорию, как бренд, которая, как уже было сказано, работает, собирая вокруг себя практически все новые категории, говорящие о новых функциональных назначениях образования.

Основная часть. Использование слова «бренд» применительно к образованию вообще и тем более к субъекту образовательной деятельности, на первый взгляд, может показаться невозможным. Это объясняется тем, что современное общепотребимое понятие бренда обычно связывается с откровенной сферой коммерции, товарных отношений, купли-продажи. «Бренд – это сумма потребительских качеств товара плюс образ товара» [10]. Подобного рода качества сегодня, конечно, не являются чуждыми российскому образованию, но, тем не менее, активно проникая сюда, они не находят однозначно положительного отклика. Тем не менее они есть и активно пропагандируются.

А, следовательно, на образование можно посмотреть сквозь призму категорий, использующихся в коммерции. Бренд – одна из них. Что можно было бы иметь в виду, когда задаешься проблемой брендинга образования?

Брендинг, т.е. создание бренда, – это поиски и активное продвижение некоего факта, который для данной области (не обязательно только для образования; для любой области) сущностно необходим, выражает потребность времени, релевантно ему отвечает. Пожалуй, единственным вопросом, в решении которого сходятся все спорящие стороны, является вопрос о сущностной необходимости формирования субъекта образования, которого все хотят видеть новым – активно мыслящим, конструирующим и преобразующим мир. Мы хотим получить «на выходе» из образования субъекта. Все заявляют об этом, вне зависимости от собственных мировоззренческих, идеологических и политических установок. Этот вопрос единит всех. Поэтому деятельность по созданию субъекта является прерогативой современного образования. Такого типа установка априори допускает суждение о том, что в образовании человек вступает в каком-то не-субъектном состоянии, и здесь под влиянием педагога и всего образовательного процесса преобразуется и превращается в субъекта.

Такое использование этой категории является продолжением традиционного понимания субъекта в общепедагогическом классическом употреблении. Субъект как когито Декарта или как «чистый разум» Канта, являясь порождающей мир субъективностью, используется как вербальное оформление результата образования. Однако, обращаясь к классическому определению субъекта, современное образование не учитывает и новое состояние реальной действительности, и новую практику философской рефлексии относительно нее.

Современные модернизационные процессы в образовании осуществляются в логике этого рассуждения. Субъект, понимаемый в данной логике, приобретает характер логотипа, некой визуально сконцентрированной абстрактности и активности, вне конкретной телесности и предметности. Это – дизайн-украшение и символ современных процессов модернизации образования, его идеальный ориентир как цель, которая должна быть реализована. То об-

разовательное учреждение, которое берет на вооружение эту категорию и работает в русле такого понимания субъекта, как правило, считается, использует модную сегодня субъект-субъектную парадигму, которая якобы пришла на смену парадигме субъект-объектной. Последняя рассматривается как парадигма устаревшая, ибо выражает установки той философии, которая рассматривает указанные отношения в плане трансляции-переливания знаний преподавателя в голову обучающегося. Этой парадигме свойствен антропологический дефицит, и потому надо переходить к парадигме субъект-субъектной.

Активное настаивание на субъект-субъектной парадигме сегодня приобретает все характеристики бренда в образовании. Образовательные учреждения, работающие в рамках этой парадигмы (или провозглашающие себя таковыми), приобретают особую репутацию, которая строится на тезисе о том, что они выражают запросы времени, готовят новый продукт. Это позволяет им выделяться, вступать в конкурентную борьбу, имея мировоззренческую установку, релевантную времени, выделяющую их из рядоположенных образовательных учреждений, выглядеть более привлекательно по сравнению с конкурентами. За счет этого такие образовательные учреждения приобретают добавленную ценность.

Если осуществить философскую рефлексию относительно рассуждений на эту тему, то прежде всего надо сделать вывод о том, что оно базируется на акцентировании таких процедурных характеристик, которые теряют собственную материальную основу – референциальную предметность и оказываются знаковыми по содержанию. База знака – это логотипизация абстрактности, визуальная внепредметность, символическая ориентация, внешняя привлекательность, риторическая дизайнерски оформленная реклама. Все названные знаковые характеристики – это установки практики брендинга. Следовательно, в указанном понимании субъекта парадигма субъект-субъектных отношений приобретает значение бренда в образовании.

Действительно, важнейшая черта бренда – его знаковый характер. Бренд – это знак. В своем происхождении бренд связан с натуральным знаком, которым древнескандинавские народы

помечали скот. Сегодня такой знак ставится компании в форме логотипа, одежды, цветовой гаммы, торговой марки. Слова, словосочетания, фразы помогают как-то выделить конкретную компанию, ее товары и услуги. Бренд используется как торговая марка. Хотя можно сказать, что торговая марка – понятие более широкое, чем бренд. Бренд связан с актуальностью товара, его значимостью и релевантностью ситуации. В каком-то смысле бренд напоминает моду с ее значимостью. Мода – тоже некий важный и актуальный знак. Субъект-субъектная парадигма является брендированным товаром, потому что в сознании педагогической общественности осознается как оппозиционная по отношению к прошлой – развенчанной – парадигме. В связи с этим создается имидж современного выпускника школы или вуза, университета как субъекта, востребованного работодателем. Называются в качестве привлекательных такие характеристики, как харизматичность, активность и быстрота мышления, креативность и т.п. И, напротив, отрицаются фундаментальность энциклопедической суммы знания, способность к углубленному познанию сущностных оснований конкретных учебных дисциплин, вдумчивость, способствующая понятийному мышлению. Но эти качества в условиях быстро «текучей социальности», где релевантной фигурой стал не «паломник», но «турист» (З. Бауман), утрачивают свое актуальное значение. Углубленность понятийного мышления становится невозможной в массовом образовании в ситуации, когда человек живет в «пространстве потоков» (М. Кастельс), когда потоки информации «накачивают», когда «углубляющийся» в них человек может утонуть. Место углубленного мышления заступает мышление «клиповое» (Ф. Гиренко): человек скользит по поверхности, бежит, едва на нее наступая, охватывает сразу все окружающее без выявления главного и второстепенного.

Но покупатель должен знать обещаемые выгоды. И бренд обещает, он и используется для того, чтобы обещать. Сегодня эти выгоды должны быть связаны с потребностями работодателя, которому нужен профессионал, соответствующий специфике социокультурного и профессионального мира.

Каковы следствия? Почему сегодня исследователи в области философской и культурной

антропологии, говоря о портрете современного молодого человека, дают ему характеристики «дикаря цифровой эпохи», которому свойственно «клиповое мышление» (Ф.А. Гиренко)?

Как бы ни отвечать на подобные вопросы, но бренд работает по своим законам. Он рассчитан на сознание потребителя, на его воображение с тем, чтобы создать образ и тем самым привлечь его к пользованию данным товаром – в нашем случае принудить потребителя выбрать ту или иную школу, конкретный вуз, университет. Реализуется ли эта потребность – это уже не вопрос брендирования, ибо он – из области предметной референтности, к которой бренд как знак не имеет отношения. Работа самого образовательного учреждения (университета) и создание бренда – две разные сферы. Возможно, они и могут пересечься, но пересечение не является их задачей. Они реализуют разные цели, и вопрос о пересечении не является актуальным ни для одной из них. Совпадение целей университета (сформировать субъекта) и цели бренда (привлечь абитуриентов для поступления в университет, обещая выпустить такой продукт, как сформированный субъект) – два разных вопроса. Второй вопрос не ориентирован на качество образования, т.е. на действительный процесс формирования субъектности, он ориентирован на другое, а именно – на то, чтобы принести образовательному учреждению добавленную ценность.

Заключение. Бренд – явление, возникшее в образовании как следствие его коммерциализации. Он и служит именно этой цели – получению прибыли. Каковы могут быть (и уже просматриваются) последствия? Ответ на этот вопрос можно проиллюстрировать примерами из университетской жизни. Реализация вузом функции коммерциализации, конечно, не соответствует ни миссии, ни идее классического университета, разработанным когда-то В. фон Гумбольдтом. Однако в современной ситуации недофинансирования образования бренд (как и другие знакового характера явления) используется университетом (и образованием в целом) как необходимая, вынужденная мера. Она релевантна духу времени. Но остается вопрос, связанный с исторической традицией университета. Традиционно университет никогда не был пассивным «слепком» состояния конкретного этапа культуры. Он выполнял высокую мис-

сию авангарда культурной жизни и был призван формировать и показывать миру истинные мировоззренческие, морально-этические, эстетические и другие ценности, идеалы и нормы.

Но сегодня университет выживает на «руинах» [11]. Владеет ли он перспективным зрением? Каким может быть его ответ на вызовы времени, с которыми он столкнулся?

Библиографический список

1. Лиотар, Ж.-Ф. Состояние постмодерна / Ж.-Ф. Лиотар ; пер. с франц. Н.А. Шматко. – М. ; СПб. : [Б. и.], 1998. – 190 с.
2. Ридингс, Б. Университет в руинах / Б. Ридингс ; пер. с англ. А. Ярина // Отечественные записки. – 2003. – №6. – URL : http://vk.com/doc184121870_244654672?hash=658e56b02e6c437941&dl=653822e8a83dce156d http://magazines.russ.ru/oz/2003/6/2004_1_16.html.
3. Хабермас, Ю. Идея университета. Процессы образования / Ю. Хабермас ; сокр. пер. с нем. А. Ярина // Alma mater. – 1994. – №4. – С. 9–17.
4. Барнет, Р. Осмысление университета / Р. Барнет. – URL : <http://charko.narod.ru/tekst/alm1/barnet.htm>.
5. Деррида, Ж. Университет глазами его питомцев / Ж. Деррида. – URL : http://magazines.russ.ru/oz/2003/6/2004_1_15.html.
6. Коллини, Ст. Зачем нужны университеты? / Ст. Коллини. – URL : https://id.hse.ru/data/2016/03/09/1124256036/%D0%9A%D0%BE%D0%BB%D0%BB%D0%B8%D0%BD%D0%B8-%D1%82%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82_%D1%81%D0%B0%D0%B9%D1%82.pdf.
7. Круглова, Л.К. Концепты «идея университета», «миссия университета», «университет в руинах»: культурологический анализ. – Ч. 1–3 / Л.К. Круглова // Вопросы культурологии. – 2016. – №2. – С. 62–69 ; 2016. – №3. – С. 57–64 ; 2016. – №4. – С. 46–52.
8. Мартынов, В.А. Опыт культурологии / В.А. Мартынов // Вопросы культурологии. – 2015. – №3. – С. 33–45.
9. Рамишвили, Г.В. Вильгельм фон Гумбольдт – основоположник теоретического языкознания / Г.В. Рамишвили // Вильгельм фон Гумбольдт. Избранные труды по языкознанию. – М. : Высшая школа, 1984. – С. 6–37.
10. Назайкин, А. Что такое брэнд сегодня / А. Назайкин. – URL : http://www.nazaykin.ru/_br_brand.htm.
11. Ридингс, Б. Указ. соч.

References

1. Liotar, J.-F. Sostoyanie postmoderna / J.-F. Liotar ; per. s frants. N.A. Shmatko. – M. ; SPb. : [B. i.], 1998. – 190 s.
2. Ridings, B. Universitet v ruinah / B. Ridings ; per. s angl. A. Yarina // Otechestvennyie zapiski. – 2003. – №6. – URL : http://vk.com/doc184121870_244654672?hash=658e56b02e6c437941&dl=653822e8a83dce156d http://magazines.russ.ru/oz/2003/6/2004_1_16.html.
3. Habermas, Yu. Ideya universiteta. Protsessyi obrazovaniya / Yu. Habermas ; sokr. per. s nem. A. Yarina // Alma mater. – 1994. – №4. – S. 9–17.
4. Barnet, R. Osmyislenie universiteta / R. Barnet. – URL : <http://charko.narod.ru/tekst/alm1/barnet.htm>.
5. Derrida, J. Universitet glazami ego pitomtsev / J. Derrida. – URL : http://magazines.russ.ru/oz/2003/6/2004_1_15.html.
6. Kollini, St. Zachem nujnyi universityeti? / St. Kollini. – URL : https://id.hse.ru/data/2016/03/09/1124256036/%D0%9A%D0%BE%D0%BB%D0%BB%D0%B8%D0%BD%D0%B8-%D1%82%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82_%D1%81%D0%B0%D0%B9%D1%82.pdf.
7. Kruglova, L.K. Kontseptyi «ideya universiteta», «missiya universiteta», «universitet v ruinah»: kulturologicheskii analiz. – Ch. 1–3 / L.K. Kruglova // Voprosyi kulturologii. – 2016. – №2. – S. 62–69 ; 2016. – №3. – S. 57–64 ; 2016. – №4. – S. 46–52.
8. Martynov, V.A. Opyit kulturologii / V.A. Martynov // Voprosyi kulturologii. – 2015. – №3. – S. 33–45.
9. Ramishvili, G.V. Vilgelm fon Gumboldt – osnovopolojnik teoreticheskogo yazyikoznaniya / G.V. Ramishvili // Vilgelm fon Gumboldt. Izbrannyye trudyi po yazyikoznaniyu. – M. : Vysshaya shkola, 1984. – S. 6–37.
10. Nazaykin, A. Chto takoe brend segodnya / A. Nazaykin. – URL : http://www.nazaykin.ru/_br_brand.htm.
11. Ridings, B. Ukaz. soch.

Лариса Владимировна Шокорова

(кандидат искусствоведения, доцент кафедры истории отечественного и зарубежного искусства Алтайского государственного университета, г. Барнаул)

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ХУДОЖЕСТВЕННЫХ ДИСЦИПЛИН В ОБЛАСТИ НАРОДНОГО ИСКУССТВА

Ключевые слова: *дополнительное профессиональное образование, художественно-педагогическая компетентность, изобразительное и декоративно-прикладное искусство.*

Современные условия развития общества, обусловленные глобализацией социально-культурных сфер, вызывают падение интереса к национальной культуре и утрату способности к ее восприятию, обесценивание научных и культурных достижений своего народа, ограничивают возможности воспроизводства национальных и духовных ценностей российского общества. Формирование предметно-пространственной среды и ее гармонизации с окружающим пространством порождает новые подходы к качеству профессиональной подготовки художников народного декоративно-прикладного искусства. Проблемы системного характера предъявляют особые требования к преподавателям, способным обеспечить решение новой социальной задачи. От профессиональной компетентности преподавателя, уровня его педагогического мастерства зависит готовность выпускников художественных вузов к профессиональной инновационной деятельности в области сохранения и развития традиционной культуры.

Понятие «компетенция» – одно из ключевых в современных научных исследованиях и образовательных практиках. Компетенция представляет собой способность и готовность применять знания, умения, личностные качества для профессионального выполнения деятельности в определенной области, проявлять самостоятельность и креативность при решении поставленных задач, осознавать ответственность за результаты своей деятельности [1]. Понятия «компетенция» и «компетентность» диалектически взаимосвязаны. По определению Б.Т. Кенжебекова, «профессиональная компетентность – это совокупность

интегрированных фундаментальных знаний, обобщенных умений и способностей человека, его профессионально значимых и личностных качеств, высокий уровень технологичности, культуры и мастерства, творческий подход к организации деятельности, готовность к постоянному саморазвитию» [2].

Профессиональная компетентность педагога – это единство его теоретической и практической готовности к осуществлению педагогической деятельности, характеризующей его профессионализм, восприимчивость к педагогическим инновациям, способность адаптироваться в меняющейся педагогической среде. Вопросы формирования профессионально-педагогической компетентности как системообразующих качеств современного педагога рассматриваются в трудах С.Н. Архангельского, Е.В. Бондаревской, И.А. Зимней, Н.В. Кузьминой, А.К. Марковой, Л.М. Митиной, В.А. Сластенина и др.

Профессиональная компетентность преподавателя художественных дисциплин в области народного декоративно-прикладного искусства функционально совмещает в себе владение двумя видами деятельности – художественной и педагогической. Являясь интегрированным типом профессий, она характеризуется как профессиональная подготовка «художника-педагога». Следовательно, художественно-педагогическая компетентность – это свойство, определяющее уровень готовности преподавателя обеспечить базовую эрудицию учащегося и профессионально-художественную подготовку в области декоративно-прикладного искусства. По мнению Г.Р. Ломакиной, художественно-педагогическая компетентность определяется

«уровнем профессиональной подготовки педагога по изобразительному и декоративно-прикладному искусству, наличием творческого потенциала, уровнем художественной культуры, интуицией, степенью освоения художественного наследия и основ художественной педагогики» [3].

Одной из актуальных проблем в художественном образовании является отсутствие целостной сформированности художественно-педагогической компетентности у преподавателей художественных дисциплин и профессионального мастерства в области народного искусства. По мнению ректора Высшей школы народных искусств (института) В.Ф. Максимович, это связано с тем, что «преподавателями в этой области часто являются мастера народного искусства, в совершенстве владеющие профессиональным ремеслом, но не имеющие педагогического образования и, следовательно, слабо представляющие себе как теорию и историю образования, так и методы преподавания» [4]. Аналогичную точку зрения высказывает ректор Гжельского государственного университета Б.В. Илькевич: «Часто преподаватели являются хорошими художниками, специалистами в определенной области изобразительного и декоративно-прикладного искусства, но слабо подготовленными педагогами, воспитателями» [5]. Данный аспект отмечал и вице-президент Российской академии художеств Л.В. Шепелев: «Далеко не всякий хороший художник может быть хорошим преподавателем» [6].

Эта проблема особенно актуальна в связи с требованиями современных стандартов среднего и высшего профессионального образования, в которых указывается на необходимость привлечения к преподаванию потенциальных работодателей, «работников профильных организаций, предприятий и учреждений, творческих организаций, имеющих стаж практической работы в данной профессиональной области не менее 3 лет» [7]. Опыт привлечения мастеров народного искусства к преподавательской деятельности на любом уровне образования, особенно в высшей школе, показывает, что низкая педагогическая компетентность педагогов сводит учебный процесс, особенно в области практических дисциплин, к эмпирическому усвоению знаний, формированию умений и навыков, направленных преимущественно на копирова-

ние изделий. На наш взгляд, правильна точка зрения Б.Б. Миронова: «Профессиональное мастерство преподавателя характеризуется сегодня не только глубокими познаниями, умениями и навыками в рамках своей специальности, но и такими способностями, как мобильность мышления, интеграция знаний, умений и навыков, их трансформация в изменяющихся условиях профессиональной и социальной сферы, стремление к формированию универсального профессионального мастерства в нескольких областях» [8].

Обоснованная необходимость формирования новых рациональных подходов к профессионально-личностному развитию преподавателей народного искусства и их художественно-педагогической компетентности требует системного, организованного и целенаправленного повышения квалификации как процесса совершенствования, углубления и обновления ранее полученных и сформированных знаний и навыков.

Повышение квалификации преподавателей народного искусства должно рассматриваться с позиций интеграции психолого-педагогической и художественно-творческой компетенций, отражающих требования квалификационно-педагогической характеристики и специфики художественно-творческой деятельности.

Психолого-педагогическая компетенция преподавателей народного искусства должна основываться на ряде методологических принципов и подходов: формирование профессионально-педагогической культуры, готовность и способность выполнять педагогические функции в соответствии с принятыми в конкретно-исторический момент нормами, стандартами, требованиями [9]. Художественно-творческая компетенция включает в себя высокий уровень художественного мастерства в конкретных видах народного искусства, свободное владение художественными материалами и изобразительными техниками. Совокупность этих компетенций сформирует профессиональную компетентность художника-педагога, которая позволит сохранить его профессиональную востребованность и конкурентоспособность.

По мнению О.П. Морозовой, «система дополнительного образования позволит преодолеть постоянно возникающий разрыв между динамично развивающимся научно-теорети-

ческим знанием и опытом педагогической деятельности преподавателя, создать условия для взаимодействия педагогической науки и практики и, пожалуй, самое главное – инициировать у преподавателей внутренние механизмы их личностно-профессионального развития» [10]. В отличие от базового среднего профессионального и высшего образования система повышения квалификации направлена на формирование и удовлетворение перспективного социального заказа на профилированное образование, в том числе и в области художественного образования. В соответствии с законодательством повышение квалификации должно проводиться не реже одного раза в 3 года в течение всего трудового стажа работника. Поэтому содержание образовательных программ системы повышения квалификации должно носить междисциплинарный и опережающий характер, отличаться динамизмом и индивидуализацией обучения.

Система повышения квалификации преподавателей художественных дисциплин в области народного искусства имеет следующие отличительные черты:

- ее цель – стимулирование участников образовательного процесса к саморазвитию, самосовершенствованию и самоактуализации в сфере художественного образования;

- информирование педагогов о новых требованиях, достижениях педагогики и практики художественного образования; выявление, изучение и распространение наиболее ценного педагогического опыта и всестороннее повышение профессионального мастерства каждого педагога;

- нацеленность на удовлетворение актуальных образовательных потребностей всех социально-профессиональных и возрастных групп преподавателей в области народного искусства, усвоение определенных знаний и выработку специфических умений и навыков, потребность в которых педагог испытывает на конкретном этапе профессионального развития;

- инновационная способность, гибкость, разнообразие форм и моделей, в том числе основанных на нетрадиционных подходах, охват небольших временных интервалов.

Результативность повышения квалификации преподавателей художественных дисциплин в области народного искусства может быть оценена на основе уровневого подхода:

- первый уровень: получение новых знаний, освоение опыта педагогического проектирования, апробирование инновационных технологий в учебном процессе, совершенствование методических навыков;

- второй уровень: стремление к профессиональной самореализации и самоактуализации, совершенствование своих профессионально-педагогических качеств, повышение мастерства в конкретном виде народного искусства;

- третий уровень: разработка авторских (проблемных) курсов и мастер-классов по конкретным видам народно-прикладного искусства.

Таким образом, повышение квалификации преподавателей художественных дисциплин в области народного искусства позволит приобрести знания, умения и навыки, востребованные в сфере художественного образования, повысит творческую самореализацию преподавателя. Интеграция теоретического и практического профессионального обучения выступит гарантом получения качественного профессионального образования, фактором удовлетворения образовательных потребностей как общества, так и отдельного педагога, выявлением оптимального соотношения фундаментальной теоретической подготовки и узкой профессиональной специализации. Повышение квалификации преподавателей народного искусства должно рассматриваться с позиций формирования и развития компетентностей, отражающих требования квалификационной характеристики и специфику художественно-педагогической деятельности. Такой подход позволит сформировать их целостную профессиональную компетентность.

Библиографический список

1. Зимняя, И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования / И.А. Зимняя // Высшее образование сегодня. – 2003. – Вып. 5. – С. 34.
2. Кенжебеков, Б.Т. Методологические подходы к исследованию развития профессиональной компетентности специалиста / Б.Т. Кенжебеков // Профессиональное образование. – 2004. – Вып. 5. – С. 178.

3. Ломакина, Г.Р. Педагогическая компетентность и компетенция: проблемы терминологии / Г.Р. Ломакина // Педагогическое мастерство : материалы Международной научной конференции. – М. : Буки-Веди, 2012. – С. 276.

4. Максимович, В.Ф. Традиционное декоративно-прикладное искусство и образование. Исторический аспект, современное состояние и пути обновления : монография / В.Ф. Максимович. – М. : Изд-во «Флинта». 2000. – С. 23.

5. Илькевич, Б.В. Профессионально-мотивирующее художественно-промышленное образование : монография / Б.В. Илькевич, К.Б. Илькевич. – Гжель : ГТХПИ, 2013. – С. 14.

6. Шепелев, Л.В. Выпускники худвузов идут на улицу торговать / Л.В. Шепелев. – URL : <http://portal-kultura.ru/articles/person/lev-shepelev-vypuskniki-khudvuzov-idut-na-ulitsu-torgovat/?print=Y&CODE=lev-shepelev-vypuskniki-khudvuzov-idut-na-ulitsu-torgovat>.

7. Стандарт ФГОС ВО по направлению подготовки «Декоративно-прикладное искусство и народные промыслы» 2016 г. – URL : <http://fgosvo.ru/news/21/1780>.

8. Миронов, Б.Б. Современные требования в области подготовки специалистов музыкально-инструментального искусства / Б.Б. Миронов // Молодой ученый. – 2014. – Вып. 8. – С. 831.

9. Шокорова, Л.В. Проблема профессионального образования в сфере народных художественных промыслов и ремесел / Л.В. Шокорова // Alma mater (Вестник высшей школы). – 2014. – №3. – С. 108.

10. Морозова, О.П. Профессионально-личностное развитие преподавателя вуза в системе дополнительного профессионального образования / О.П. Морозова // Известия Алтайского государственного университета. – 2011. – №2-1. – С. 31.

References

1. Zimnyaya, I.A. Klyuchevye kompetentsii – novaya paradigma rezultata obrazovaniya / I.A. Zimnyaya // Vyishee obrazovanie segodnya. – 2003. – Vyip. 5. – S. 34.

2. Kenjebekov, B.T. Metodologicheskie podhody k issledovaniyu razvitiya professionalnoy kompetentnosti spetsialista / B.T. Kenjebekov // Professionalnoe obrazovanie. – 2004. – Vyip. 5. – S. 178.

3. Lomakina, G.R. Pedagogicheskaya kompetentnost i kompetentsiya: problemy terminologii / G.R. Lomakina // Pedagogicheskoe masterstvo : materialy Mejdunarodnoy nauchnoy konferentsii. – М. : Buki-Vedi, 2012. – S. 276.

4. Maksimovich, V.F. Traditsionnoe dekorativno-prikladnoe iskusstvo i obrazovanie. Istoricheskiy aspekt, sovremennoe sostoyanie i puti obnoveniya : monografiya / V.F. Maksimovich. – М. : Izd-vo «Flinta». 2000. – S. 23.

5. Ilkevich, B.V. Professionalno-motiviruyushee hudojestvenno-promyishlennoe obrazovanie : monografiya / B.V. Ilkevich, K.B. Ilkevich. – Gjel : GGHPI, 2013. – S. 14.

6. Shepelev, L.V. Vyipuskniki hudvuzov idut na ulitsu trgovat / L.V. Shepelev. – URL : <http://portal-kultura.ru/articles/person/lev-shepelev-vypuskniki-khudvuzov-idut-na-ulitsu-torgovat/?print=Y&CODE=lev-shepelev-vypuskniki-khudvuzov-idut-na-ulitsu-torgovat>.

7. Standart FGOS VO po napravleniyu podgotovki «Dekorativno-prikladnoe iskusstvo i narodnye promyisly» 2016 g. – URL : <http://fgosvo.ru/news/21/1780>.

8. Mironov, B.B. Sovremennyye trebovaniya v oblasti podgotovki spetsialistov muzykalno-instrumentalnogo iskusstva / B.B. Mironov // Molodoy ucheniy. – 2014. – Vyip. 8. – S. 831.

9. Shokorova, L.V. Problema professionalnogo obrazovaniya v sfere narodnykh hudojestvennykh promyislov i remesel / L.V. Shokorova // Alma mater (Vestnik vyishey shkoly). – 2014. – №3. – S. 108.

10. Morozova, O.P. Professionalno-lichnostnoe razvitie prepodavatelya vuza v sisteme dopolnitelnogo professionalnogo obrazovaniya / O.P. Morozova // Izvestiya Altayskogo gosudarstvennogo universiteta. – 2011. – №2-1. – S. 31.

Аннотации

И.Н. Санникова, О.И. Герман

МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОЦЕНКИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

В статье рассмотрены основные методические подходы к оценке экономической безопасности производственных предприятий. В условиях высокой изменчивости внешней среды авторы предлагают использовать комбинированные подходы, позволяющие связать внешние и внутренние факторы экономической безопасности и обеспечить конкурентоспособность и экономическую безопасность производственных предприятий.

I.N. Sannikova, O.I. German

METHODICAL ASPECTS OF ESTIMATION OF ECONOMIC SECURITY OF PRODUCTIVE ENTERPRISES

Key words: economic security, estimation of economic security, methods, criteria, risks, instruments of quantitative estimation of risks.

This article examines key methodological approaches to assessing the economic security of the industrial enterprises. In conditions of high environmental variability the authors suggest using combined approaches to link infernal and external factors of economic security and ensure the competitiveness and economic security in industrial enterprises.

Электронный адрес: dpo@email.asu.ru

С.Б. Гиниева, Р.А. Долженко

ПЕРСПЕКТИВЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ АУТСОРСИНГА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

В статье рассмотрена сущность аутсорсинга, приведены преимущества и недостатки использования данной технологии для оптимизации деятельности организации. Проанализирован опыт ряда отечественных промышленных компаний, которые в числе первых начали использовать аутсорсинг для оптимизации численности персонала в условиях потребности сокращения издержек. Конкретизированы направления использования аутсорсинга промышленными предприятиями. Представлены результаты социологического исследования отношения субъектов труда ряда промышленных предприятий к возможностям использования аутсорсинга на практике.

S.B. Ginieva, R.A. Dolzhenko

PROSPECTS OF OUTSOURCING IN THE ACTIVITIES OF INDUSTRIAL ENTERPRISES

Key words: headcount optimization, outsourcing, insourcing, industrial companies.

In the article, the essence of outsourcing is considered. The benefits and weaknesses of using this technology for the organization optimization are highlighted. The experience of domestic industrial companies, which among the first have started to use outsourcing to optimize the headcount of stuff in the conditions of reduce costs needs, are studied. The directions of using outsourcing in industrial companies are specified. The results of sociological research of the attitudes of the labor subjects to the opportunities of using the outsourcing in practice are presented.

Электронный адрес: ginsb@ya.ru, snurk17@mail.ru

И.И. Пантелеева
ИННОВАЦИИ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ
ПИЩЕВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

В статье проанализированы особенности развития инновационных процессов в пищевой промышленности, рассмотрена динамика инвестиционной активности и привлекательности организаций. Предложены мероприятия по реализации инновационных направлений в пищевой промышленности в условиях конкуренции.

I.I. Panteleeva
INNOVATIONS AS A FACTOR OF THE COMPETITIVENESS IMPROVEMENT
OF THE FOOD INDUSTRY

Key words: innovations, innovative activities, factors, food industry, production, export, competitiveness.

The article analyzes the features of the development of innovative processes in the food industry, examined the dynamics of investment activity of organizations. The measures for the implementation of innovative trends in the food industry in a competitive environment are proposed.

Электронный адрес: efimenko_ag@mail.ru

О.И. Эргардт, О.А. Казакеева
ВОПРОСЫ АНАЛИЗА ДЕЛОВОЙ АКТИВНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

В статье исследуются теоретические вопросы понятия и содержания деловой активности предприятия, проанализированы литературные источники по этой проблеме, сделана попытка уточнить определение деловой активности предприятия.

O.I. Ergardt, O.A. Kazakeeva
ISSUES AND ANALYSIS OF AN ENTERPRISE ECONOMIC ACTIVITY

Key words: economic activity, financial condition, working capital turnover.

This article explores the theoretical aspects of the concept and content of economic activity of an enterprise. An overview of the literature on this issue is made. Attempt to clarify the definition of enterprise economic activity is done.

Электронный адрес: ergardt54@mail.ru, okost20@mail.ru

Н.Н. Ковалева, Н.Ю. Новиков
ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ АГРОХОЛДИНГОВЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

Развитие экономики в России не представляется возможным без развития сельского хозяйства, так как именно оно обеспечивает население продуктами питания, а промышленность – сырьем. Вопросы управления аграрным сектором экономики остаются актуальными. В статье рассмотрены особенности управления агрохолдинговыми организациями, исследована динамика развития данного сектора и его значимость в экономике России.

N.N. Kovaleva, N.Yu. Novikov
FEATURES OF MANAGEMENT OF AGROHOLDING ORGANIZATIONS

Key words: agricultural holding, agriculture, divisional and regional structure, import substitution, control.

The development of the economy in Russia is not possible without the development of agriculture since it provides the population with food and industry – raw materials. The management of the agrarian sector of the economy remain relevant. In the article the peculiarities of the Agroholding management of organizations, dynamics of development of agrarian sector of economy and its importance in the economy of Russia.

Электронный адрес: dpo@email.asu.ru

В.В. Лысенко

**КОНКУРЕНТНЫЕ ПРЕИМУЩЕСТВА АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА
НА МИРОВОМ РЫНКЕ В УСЛОВИЯХ ИНТЕГРАЦИИ И ГЛОБАЛИЗАЦИИ**

В статье раскрывается необходимость обеспечения конкурентоспособности аграрного сектора национальной экономики в условиях глобализации для стабилизации перспектив развития продовольственной безопасности государства.

V.V. Lysenko

**COMPETITIVE ADVANTAGES OF THE AGRO-INDUSTRIAL COMPLEX
IN THE WORLD MARKET IN TERMS OF INTEGRATION AND GLOBALIZATION**

Key words: competitiveness, competitive opportunities, the competitive environment, globalization, integration, agribusiness

It reveals the need to ensure the competitiveness of the agricultural sector of the national economy in terms of globalization to stabilize the prospects for the development of food security of the state.

Электронный адрес: Lysenko_veronika@mail.ru

В.В. Мищенко, А.Г. Елистратова

**ОЦЕНКА СОСТОЯНИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА
НА ОСНОВЕ АНАЛИЗА СТРУКТУРНЫХ СДВИГОВ В ЭКОНОМИКЕ**

В современных условиях для повышения эффективности государственной политики области регулирования рынка труда необходима комплексная оценка его состояния, оперативное выявление «болевых точек». В статье рассматриваются результаты оценки ситуации на рынке труда в Алтайском крае на основе анализа структурных сдвигов в экономике региона, излагается суть данного метода и обосновывается возможность его применения на практике.

V.V. Mischenko, A.G. Elistrarova

**EVALUATION OF THE STATE OF REDIONAL LABOR MARKET BASED
ON THE ANALISYS OF STRUCTURAL CHANGES IN ECONOMICS**

Key words: labor market, employment of population, monitoring of demand and supply at labor market, structural changes in economics

Nowadays an improvement of the effectiveness of labor market governance demands a comprehensive assessment of its condition and current revealing of its weak points. The article views the results of the Altai Krai labor market assessment based on the analysis of structural changes in economics of the region, the principles of this method are described and its applicability is defined.

Электронный адрес: m.vitaly53@mail.ru

И.Ю. Ануфриева

ИНФОРСМЕНТ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Статья посвящена защите трудовых прав работников организаций. Рассмотрены сущность трудового конфликта, трудового спора, их взаимосвязь и причины возникновения. Приводится авторская классификация видов возможных стратегий поведения работников при выходе из трудовых конфликтов. Автор определяет современные способы смягчения их негативных последствий.

I.Yu. Anufrieva

ENFORCEMENT IN THE SYSTEM OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS

Key words: labor market, labor conflict, labor dispute, the strategy of behavior, self-defense, enforcement.

The article is devoted to the protection of labor rights of employees of organizations. Consider the nature of the labor conflict, labor dispute, their relationship and the causes. We present the author's classification of possible behavior strategies of workers at the exit from the labor conflicts. Author defines the modern ways to mitigate their negative effects.

Электронный адрес: anufrieva_irina@mail.ru

Г.А. Булатова

ЗАЕМНЫЙ ТРУД: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ

В статье рассматриваются феномен заемного труда и специфика его использования на российском рынке, факторы его распространения и направления законодательного регулирования.

G.A. Bulatova

CONTINGENT LABOR: PROBLEMS AND PROSPECTS OF REGULATION

Key words: agency labor, outsourcing, outstaffing, staff leasing, agency workers, personnel, labor market, employment.

The article considers the phenomenon of contract labor and the specifics of its use in the Russian market, its distribution factors and trends of legislative regulation.

Электронный адрес: bulatovg@mail.ru

А.Я. Троцкий, И.В. Супонина, И.Е. Каплинская

АЛТАЙСКИЙ КРАЙ В ГОДЫ КРИЗИСА (2008–2009 гг.)

В статье предпринята попытка дать комплексную и в то же время детальную оценку социально-экономического развития края в кризисные годы (2008–2009 гг.).

Раскрыты этапы кризисного развития края, реакция его ключевых отраслей на ухудшение экономической ситуации. Выявлены отрасли, испытавшие на себе максимальное и минимальное влияние кризиса. Выделены наиболее динамично развивающиеся отрасли (якорные).

Охарактеризована специфика кризисного развития края, обусловленная присущими ему особенностями. Показана неоднозначность сравнительной оценки последствий кризиса для экономики Алтайского края на фоне страны и регионов СФО.

Сделан вывод о том, что в рассматриваемый период рынок труда края характеризовался наибольшей уязвимостью и меньшей устойчивостью к внешним шокам.

A.Ya. Trotskovsky, I.V. Suponina, I.E. Kaplinskaya

THE ALTAI REGION DURING THE CRISIS YEARS (2008–2009)

Key words: the Altai region, development trends, region, industry, stagnation of economy, regional economy.

The article attempts to give a comprehensive and at the same time, a detailed assessment of the socio-economic development of the region in the crisis years (2008–2009).

The article reveals the region development crisis stages, the reaction of its key industries to the worsening of the economic situation. It is identified the industries, which experienced the maximum and minimum impact of the crisis. The authors point out the most dynamically developing industries (anchor).

The article describes the region specifics of the crisis development, due to its inherent characteristics. It is shown the ambiguity of the comparative evaluation of the crisis outcomes on the Altai region economy on the backgrounds of the countries and regions of the Siberian Federal district.

It is concluded that in the period under review, the region labour market was characterized by the greatest vulnerability and less resilience to external shocks.

Электронный адрес: trotskovskiy@dc.asu.ru, suiiv@ak.gks.ru, kaplinskaya57@mail.ru

И.В. Мищенко, В.В. Пуричи
ИНТЕЛЛИГЕНЦИЯ КАК ОПОРНЫЙ СУБЪЕКТ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

В статье проводится анализ процессов развития сельской интеллигенции в Алтайском крае. Для этого авторами рассмотрены две ключевые сферы деятельности: образование и здравоохранение. Анализ позволил дать оценку развития социальной отрасли края, определить состояние сельской интеллигенции как ее ключевого субъекта.

I.V. Mishchenko, V.V. Purichi
INTELLECTUALS AS PRINCIPAL SUBJECT OF RURAL SOCIAL DEVELOPMENT:
REGIONAL ASPECT

Key words: intellectuals, rural areas, the dynamics of the social sphere development.

The article analyzes the processes of rural intellectuals development of the in the Altai Territory. Education and health care are selected as two key areas of their activity. The analysis allowed assessing the social sector development, and also determining the status of the rural intelligentsia as it's key subject.

Электронный адрес: muraeva_yana@mail.ru

А.В. Разгон
ИЗМЕНЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ НАСЕЛЕНИЯ БАРНАУЛА
В МЕЖКРИЗИСНЫЙ ПЕРИОД

Статья посвящена исследованию динамики численности жителей г. Барнаула в период экономического подъема российской экономики 2009–2014 гг. Оценены данные естественного движения населения и миграционных процессов в городе, изменения полового и возрастного состава его жителей.

A.V. Razgon
CHANGES IN THE POPULATION OF BARNAUL BETWEEN ECONOMIC CRISES

Key words: population, recession, recovery, migration, natural increase, employment.

The article investigates the dynamics of the number of inhabitants of the city of Barnaul in the period of economic recovery of the Russian economy for 2009–2014. Estimated data vital and migration processes in the city, change sex and age composition of its inhabitants.

Электронный адрес: razgonav@mail.ru

Е.С. Аничкин
ТЕНДЕНЦИИ МОДЕРНИЗАЦИИ НАЦИОНАЛЬНЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СИСТЕМ

В статье проведен обзор вовлеченности работодателей в образовательную деятельность, показывающий, что несмотря на национальные различия в подходах к реформированию систем образования азиатских стран, прослеживается сбалансированное соотношение фундаментальности и практикоориентированности системы вузовского образования с учетом национальных и региональных особенностей.

E.S. Anichkin
TRENDS OF MODERNIZATION OF NATIONAL EDUCATIONAL SYSTEMS

Key words: modernization of national education systems, practical orientation of higher education, practice of Asian universities, the reform of the education system.

The article gives an overview of the involvement of employers in educational activity, which shows that despite the national differences in approaches to reforming education systems of Asian countries can be traced the General trends, this practical orientation, aimed at a balanced ratio of fundamentality and practical orientation of the system of higher education, taking into account national and regional specificities.

Электронный адрес: anichkin@email.asu.ru

Л.А. Торлопова

**УНИВЕРСИТЕТ МИРОВОГО УРОВНЯ: КРИТЕРИАЛЬНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ
(ОПЫТ СТАЖИРОВКИ В УНИВЕРСИТЕТЕ МAAСТРИХТА)**

В статье предлагаются размышления относительно понятия мирового университета. Осуществляется сравнение критериев классического университета, уже утвердивших себя в истории, с новыми критериальными основаниями, возникающими в ответ на вызовы современности. Непрерывно изменяющийся в связи с глобализацией мир ставит перед университетом вопрос о том, как сохранить актуальность собственной деятельности. Одно из возможных решений – практическая реализация теоретически разработанной концепции мирового университета. На примере университета Маастрихта рассматриваются особенности и характеристики, раскрывающие его современный статус. Дается сравнение его критериев с критериями классического университета, разработанными В. фон Гумбольдтом.

L.A. Torloпова

**A WORLD CLASS UNIVERSITY: CRITERIAL FEATURES
(INTERNSHIP EXPERIENCE AT THE UNIVERSITY OF MAASTRICHT)**

Key words: PBL, implementation of innovations in Higher education, World university, Education in university.

The continuously changing world raises the question for the institutions providing higher education, how to keep them current actuality in society. A possible solution could be the concept of the World University, which criteria are problematized in this article. The Maastricht University, described in this article, represents the features and characteristics that reveal the status of the modern World universities.

Электронный адрес: lyubovtorloпова@gmail.com

А.К. Гураль

СУБЪЕКТ КАК БРЕНД СОВРЕМЕННОГО РОССИЙСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В статье образование рассматривается сквозь призму категорий, которые активно использует современная экономика: имидж, репутация, PR, реклама и пр. Бренд находит свое место среди них, и процедура брендинга приходит в образование, чтобы в условиях конкуренции конструировать привлекательный образ конкретного образовательного учреждения. Основное свойство бренда: показать нечто, что может принести добавленную ценность, даже если это «нечто» существует как симулякр. В статье доказывается, что в качестве такого симулякра современными образовательными учреждениями активно используется так называемая субъект-субъектная парадигма образования.

A.K. Gural

THE SUBJECT AS A BRAND OF MODERN RUSSIAN EDUCATION

Key words: modernization of education, brand, subject-subject paradigm, branding, simulacrum, image, reputation.

The education is considered through the prism of categories, which are extensive used by modern economics: Image, reputation, PR, advertising, etc. The brand finds its place among them, and branding procedure comes to education to construct an attractive image of a particular educational institution. The modern education exists in the conditions of competition. The main feature of the brand is to show

something that can bring added value, even if that «something» exists as a simulacrum. A simulacrum of the modern educational institutions is subject-subject paradigm of education.

Электронный адрес: anton@re-creative.ru

Л.В. Шокорова

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК СРЕДСТВО
ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ
ХУДОЖЕСТВЕННЫХ ДИСЦИПЛИН В ОБЛАСТИ НАРОДНОГО ИСКУССТВА**

В статье анализируется специфика формирования профессиональной компетентности преподавателей художественных дисциплин в области народного декоративно-прикладного искусства. Характеризуются требования к уровню квалификации и необходимости освоения современных методов решения профессиональных задач. Выявляются отличительные черты системы повышения квалификации преподавателей народного искусства.

L.V. Shokorova

**ADDITIONAL EDUCATION AS MEANS OF INCREASE
OF PEDAGOGICAL COMPETENCE OF TEACHERS OF ART DISCIPLINES
IN THE FIELD OF FOLK ART**

Key words: additional professional education, art and pedagogical competence, graphic and arts and crafts.

In article are considered specifics of formation of professional competence of teachers of art disciplines in the field of national arts and crafts. Requirements to a skill level and need of development of modern methods of the solution of professional tasks are characterized. Distinctive features system of professional development of teachers of folk art come to light.

Электронный адрес: larazmei@mail.ru