

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 331.102

**Н. В. БОРОВСКИХ
Е. А. КИПЕРВАР**Омский государственный
технический университет,
г. Омск

УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ РАБОТНИКОВ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

В статье рассмотрены вопросы управления инновационным потенциалом работников промышленных предприятий. Представлена концептуальная модель механизма управления инновационным потенциалом работников предприятия. Выявлены структурные элементы инновационного потенциала. Определены уровни значимости основных субпотенциалов инновационного потенциала для различных категорий работников предприятий легкой промышленности. Обоснована методика расчета инновационного потенциала работников предприятия с учетом отраслевой специфики.

Ключевые слова: инновации, управление, инновационный потенциал, конкурентоспособность предприятий, легкая промышленность.

В условиях политики импортозамещения и существования зарубежных санкций в России возрастает потребность в выпуске российскими предприятиями новой, конкурентной и качественной продукции и создания таких условий, при которых отечественные производители могут конкурировать с зарубежными компаниями на честных рыночных основаниях.

Инновационный потенциал является интегрированной экономической категорией, имеет свою специфику в зависимости от рассматриваемой отрасли, специфика выражается как в содержании основных элементов инновационного потенциала (субпотенциалов), так и в особенностях процесса управления инновационным потенциалом.

Необходимо учитывать, что инновационный потенциал работников не тождественен ни по величине, ни по масштабу трудовому потенциалу работников предприятия; рассматриваемый потенциал выступает как часть трудового потенциала и проявляется в готовности к восприятию новой информации, совершенствовании общих и професси-

ональных знаний, способности генерировать новые идеи, которые можно реализовать на предприятии, при принятии нестандартных решений, разработке новых подходов и способов решения традиционных заданий, а также нестандартных задач, возникающих в процессе производства на предприятии, использовании знаний и навыков для реализации новшеств и инноваций.

Концептуальная модель механизма управления инновационным потенциалом работников предусматривает существование определенного алгоритма в управлении потенциалом данного вида (рис. 1).

Очевидно, что конкретное содержание этапов управления инновационным потенциалом работников во многом определяется спецификой рассматриваемого региона и отрасли.

Промышленное производство в Омской области в 2014–2015 гг. продолжало развиваться в условиях нестабильности на мировых рынках и существования внешних санкционных ограничений. Объем валового внутреннего продукта в регионе в 2015 г. составил 630 млрд руб., что ниже уровня 2014 г.

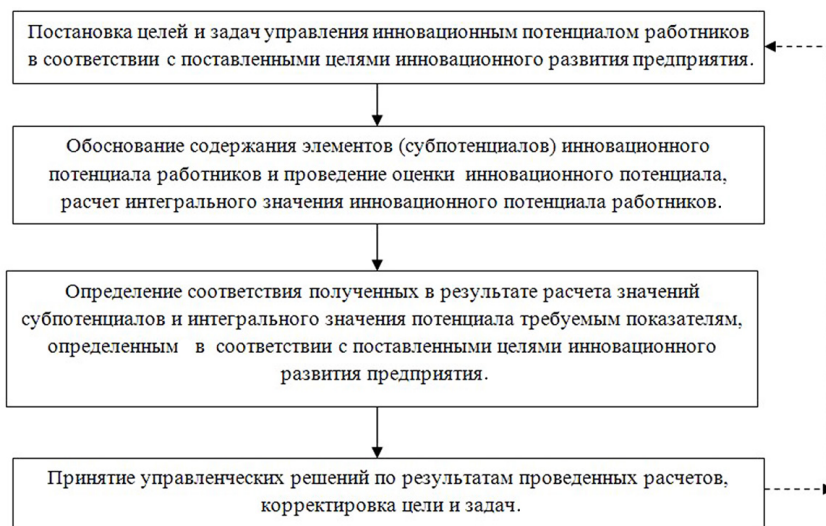


Рис. 1. Этапы управления инновационным потенциалом работников

на 2,5 %, снижение данного макроэкономического показателя произошло вследствие резкого падения покупательной способности населения региона, снижения инвестиционной активности предприятий, уменьшения объемов строительства. Объем промышленного производства в целом по Омской области за период 2014–2015 гг. увеличился на 0,4 %, рост произошел преимущественно за счет увеличения объемов производства в обрабатывающих отраслях (на 0,9 %), в т.ч. в производстве электрооборудования, транспортных средств и оборудования, нефтехимических продуктов [1, с. 6].

Суммарный объем инвестиций в основной капитал промышленных предприятия за счет всех источников финансирования в 2015 г. составил 97,1 млрд руб., что ниже уровня 2014 г. на 9,2 % и обусловлено удорожанием импортируемых инвестиционных проектов и оборудования, сокращением спроса населения на конечные товары и услуги, снижением доступности кредитных ресурсов. Снижение уровня потребительского спроса, произошедшее вследствие сокращения реальных денежных доходов населения региона (на 7,2 % за период 2014–2015 гг.), привело к уменьшению оборота розничной торговли за рассматриваемый период на 14,8 % [1, с. 21].

В условиях политики импортозамещения, существования зарубежных санкций в России и снижения реальных доходов потребителей, отечественные предприятия должны стремиться занять освободившуюся на рынке нишу и производить конкурентоспособную продукцию, соответствующую запросам покупателей в соотношении «цена – качество», следовательно, возникает необходимость в освоении новых видов производств, повышении качества производимой продукции, использовании инноваций и более рациональном управлении затратами на производство.

Рассмотрим проблемы управления инновационным потенциалом работников на примере отрасли легкой промышленности, для которой особенно актуальными являются проблемы освоения инноваций и выпуска конкурентоспособной продукции.

В период перехода к рыночной экономике в российской легкой промышленности произошел резкий глубокий спад производства, в натуральном объеме снижение объемов производства произошло более чем в восемь раз. Основными причина-

ми данного явления стали: разрушение вертикально-интегрированных связей в части поставок сырья и реализации продукции, увеличение импорта дешевой (зачастую и низкокачественной) продукции из стран Азии, низкая конкурентоспособность отечественной продукции, снижение покупательной способности населения. Спад производства наблюдался во всех подотраслях легкой промышленности.

В региональном валовом продукте доля легкой промышленности в ВВП относительно невелика — за период 2001–2014 гг. этот показатель не превысил 0,15 %. Зависимость отрасли легкой промышленности от импорта резко возросла в начале 1990-х гг. и по настоящее время остается значительной, удельный вес импорта шерстяных тканей составлял в 2015 г. почти 60 %, шелковых — 95 %. Доля импортных швейных изделий в структуре потребления очень высока и варьирует от 80 до 95 % по регионам России. В настоящее время более 75 % всей продукции легкой промышленности является импортной.

Текстильное и швейное производство в Омской области в 2014 г. составляло всего 0,04 % от общероссийского производства, производство кожи, изделий из кожи и обуви — 0,07 %. В регионе количество организаций, занятых в текстильном и швейном производствах на 01.01.2016 г. было равно 234 ед., производством кожи как сырья, изделий из кожи и производством обуви занималось 25 предприятий (табл. 1).

Доля занятых работников в отрасли легкой промышленности в Омской области на начало 2016 г. составляла примерно 0,35 % от всех занятых в экономике региона [2, с. 20]. Общее снижение численности работников отрасли на протяжении более чем двадцати лет во многом обусловлено процессом замещения рабочей силы средствами автоматизации труда, что соответствует общемировой тенденции, так и снижением объемов производства и реализации производимой продукции. Из-за невысокого уровня оплаты труда предприятия отрасли сталкиваются с проблемой постоянной ротации кадров, необходимостью удержания специалистов и привлечения молодых работников. Важно отметить, что в условиях кризиса и низкой платежеспособности потребителей, особенно в текстильном

Таблица 1

Количество организаций Омской области, занятых в легкой промышленности, ед.

Подотрасль легкой промышленности	Дата наблюдения			
	01.01.2013 г.	01.01.2014 г.	01.01.2015 г.	01.01.2016 г.
Текстильное и швейное производство	221	224	216	234
Производство кожи, изделий из кожи и производство обуви	23	22	24	25

и швейном производстве, возможности для существенного повышения заработной платы ограничены, так как все это приводит к повышению себестоимости производимой продукции, следствием чего является увеличение отпускных цен и снижение конкурентоспособности производимой продукции. Следует также отметить низкую привлекательность работы в большинстве подотраслей легкой промышленности, обусловленную тяжелыми условиями труда.

Ведущими швейными и текстильными предприятиями региона являются: «Лидер», «Макинтош», «Техностиль», «Квинто» («Омсктрикотаж»), «Омск-Униформ», «Спецторг», «S-Jaune», «Славтекс», «Бытовик», «Луч» («Большевичка»), «Омский производственный комбинат», «Силуэт» и др. Преимущественно специализация швейных предприятий региона следующая: производство спецодежды для авиации, нефтехимического комплекса, производство спортивной одежды, мужской одежды, текстильной рекламно-сувенирной продукции. Ткани для производства импортируются, частично потребность утеплителей для одежды из нетканых материалов удовлетворяется за счет внутренних региональных производителей. Основным поставщиком данного вида продукции на локальном уровне является ООО «Омская фабрика нетканых материалов».

Основными особенностями развития отрасли легкой промышленности в Омской области являются [2, с. 226]:

1) традиционная ориентация экономики региона на развитие обрабатывающих производств, большую часть которых составляют производство химической и нефтехимической промышленности, а также на развитие машиностроительного и военного комплексов, низкий удельный вес продукции легкой промышленности в региональном ВВП;

2) использование существующими предприятиями швейной и текстильной промышленности в большинстве своем устаревших технологий и оборудования, что не позволяет выпускать конкурентоспособную продукцию;

3) исторически сложившийся ориентир на концентрацию производства и, как следствие, поддержка развития крупных предприятий, в том числе в текстильной, швейной и кожевенной подотраслях, что в условиях существующих проблем со сбытом продукции и недозагруженностью производства ведет к неоправданно высоким затратам на производство продукции;

4) сложная и длительная адаптация крупных региональных предприятий отрасли к постоянно изменяющемуся спросу на производимую продукцию на рынке, вследствие чего производимая продукция

не всегда отвечает потребностям покупателей, что является причиной потери определенного сегмента рынка;

5) практически полная зависимость региона от ввоза качественного, в основном зарубежного сырья для нужд швейного и кожевенного производства;

6) наличие спроса потребителей на региональном уровне на продукцию более качественную по составу (с высоким содержанием натуральных волокон: шерсти, хлопка, вискозы) в силу существующих природно-климатических условий;

7) возрастание спроса на специальную одежду предприятиями нефтеперерабатывающего, нефтехимического и машиностроительного комплексов как на уровне регионе, так и за его пределами;

8) наличие значительного кадрового потенциала предприятий легкой промышленности региона, так, например, ежегодно, более сотни специалистов (бакалавров, магистров) выпускается Омским институтом сервиса, филиалом Сибирского казачьего института технологий и управления МГУТУ имени К. Г. Разумовского, технологическим колледжем г. Омска.

Все перечисленные особенности развития легкой промышленности на уровне региона отражают общероссийскую тенденцию развития отрасли.

Управление инновационным потенциалом работников легкой промышленности региона должно осуществляться в соответствии с предложенным нами алгоритмом (рис. 1), считаем необходимым более подробно рассмотреть содержание элементов инновационного потенциала работников для рассматриваемой отрасли и процедуру оценки данного потенциала.

По нашему мнению, в качестве основных составляющих (субпотенциалов) инновационного потенциала работников промышленных предприятий, в том числе и отрасли легкой промышленности, должны выступать: образовательный, производственно-профессиональный, научный, креативно-личностный субпотенциалы.

Основными элементами образовательного субпотенциала выступают: уровень образования, характер образования, знание иностранных языков, способность к самообразованию. Для работников предприятий легкой промышленности очень важно наличие производственно-профессионального субпотенциала при освоении инноваций, если конкретизировать составляющие данного потенциала, то это будут: знание профессиональных программ обработки данных; знание узкоспециализированных технологических вопросов; знание профессионального и зарубежного опыта в профессиональной

Таблица 2

Уровень значимости основных элементов инновационного потенциала для различных категорий работников предприятий легкой промышленности

Группа работников	Категория работников	Значимость элементов инновационного потенциала*			
		Образовательный потенциал	Производственно-профессиональный потенциал	Научный потенциал	Креативно-личностный потенциал
Руководители	Руководители высшего звена, топ-менеджеры	++	++	++	++
	Специалисты, занятые разработкой стратегии развития предприятия	++	++	++	++
	Специалисты, занятые на основных технологических процессах	++	++	++	++
Специалисты	Специалисты, занятые разработкой и совершенствованием выпускаемых видов продукции (услуг), внедрением новых технологий	++	++	++	++
	Специалисты, занятые маркетингом и продвижением на рынок продукции (услуг), реализацией рыночной стратегии организации (предприятия)	++	++	++	++
	Специалисты, занятые решением финансово-экономических задач	++	++	++	++
	Специалисты, занятые в сфере управления персоналом организации (предприятия) и нормированием труда	++	++	++	++
	Специалисты, занятые разработкой и внедрением информационных технологий	++	++	++	++
	Специалисты, занятые в сфере юридической и прегензионной работы	++	++	++	++
	Специалисты, занятые учетом и делопроизводственным обслуживанием	++	++	++	++
Рабочие	Рабочие основного технологического профиля на традиционном производстве и технологиях	+	++	+	++
	Рабочие основного технологического профиля для работы на новом современном оборудовании, с использованием новых современных технологий	+	++	+	++
	Рабочие, занятые ремонтом и техническим обслуживанием технологического оборудования и приборов	+	++	+	++

* примечание: + — значимость субпотенциала невысокая;
 ++ — значимость субпотенциала средняя;
 +++ — значимость субпотенциала высокая.

деятельности; умение работать на станках, технологических машинах и механизмах; знание современных методик и методов решения производственных задач; опыт в ведении бизнеса; умение применять профессиональные знания при решении производственных задач. Нельзя отрицать требование наличия у работников *научного субпотенциала*, к его элементам мы относим: способность извлекать и анализировать информацию из разных источников; способность отслеживать научно-технические новинки. Наличие *креативно-личностного потенциала* у работников предприятия рассматриваемой отрасли предполагает: наличие творческого мышления; способности к инновациям; способности генерировать новые идеи; инициативность, способность воплощать в жизнь новые идеи; способность самостоятельно осваивать новые технологии.

Инновационным потенциалом в той или иной мере должны обладать все работники промышленного предприятия, тем не менее значимость составляющих инновационного потенциала будет дифференцирована по категориям работников (табл. 2).

Проблема управления инновационным потенциалом работников на предприятиях легкой промышленности становится особенно актуальной как только предприятие начинает осваивать и использовать в своей деятельности базовые (радикальные) технологические инновации, связанные с реинжинирингом всего предприятия. В качестве примера таких инноваций в рассматриваемой отрасли можно привести использование новейших технологий модифицирования и отделки натуральных и синтетических волокнистых материалов с использованием наноструктур, для придания изделиям новых уникальных свойств либо освоение производства изделий нового поколения с особыми свойствами для решения проблем экологии и безопасности народного хозяйства (космос, энергетика, оборонный комплекс, дорожное хозяйство). Радикальные инновации предъявляют требования в первую очередь к производственно-профессиональным компетенциям работников, а также к образовательным компетенциям и креативно-личностным качествам персонала [3]. st

Улучшающие (технологические) инновации, связанные с освоением высокопроизводительного оборудования, повышением уровня автоматизации производства, использованием новых технологических линий, предъявляют требования преимущественно к наличию креативно-личностного потенциала работника, а также к общим компетенциям и личным качествам сотрудников (способность к обучению, способность генерировать новые идеи, умение находить нестандартные подходы к решению проблем и т.д.) [4–6].

На предприятиях легкой промышленности, где внедряются организационно-управленческие инновации, особо востребованными будут организационно-функциональные компетенции работников: компьютерная экономическая и правовая грамотность, организационно-управленческие навыки, владение иностранным языком и т.д.

Для оценки инновационного потенциала работников нами была разработана методика, основанная на рейтинговом подходе, который является

на сегодняшний день одним из самых действенных инструментов в ситуации, когда на основе имеющейся информации необходимо произвести сравнительный анализ предприятия, отрасли или региона.

Предлагаемый нами алгоритм определения инновационного потенциала работников в общем виде может быть представлен в виде следующих этапов: 1) формализация и сбор исходных показателей; 2) стандартизация показателей; 3) суммирование стандартизованных показателей; 4) обобщение и представление результатов исследования.

Результаты оценки инновационного потенциала работников позволяют на микроуровне: проводить анализ динамики инновационного потенциала работников за определенный период времени; осуществлять конкурентный анализ деятельности предприятия в сравнении с другими предприятиями отрасли или региона; учитывать общий инновационный потенциал работников при расчете инновационного потенциала всего предприятия; скорректировать программу подбора, найма, ротации персонала и повышения квалификации; определить «узкие места» в кадровой работе предприятия при планировании освоения новых технологий производства. На макроуровне результаты оценки инновационного потенциала работников позволяют скорректировать программы подготовки специалистов в вузах и ссузах, запланировать программы повышения квалификации работников отрасли с учетом инновационных преобразований.

Библиографический список

1. Омский областной статистический ежегодник «2016»: крат. стат. сб. / Омскстат. Омск, 2016. 41 с.
2. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2015: стат. сб. / Росстат. М., 2015. 1266 с.
3. Боровских Н. В. Развитие маркетинга сельских территорий // Омский научный вестник. Сер. Общество. История. Современность. 2016. № 1. С. 83–88.
4. Снявцев Т. Д., Родина Л. А. Конкурентоспособность швейной промышленности на основе создания отраслевого кластера // Экономика региона. 2016. Т. 12. С. 226–239.
5. Волкова Г. А. Подход к управлению инновационным потенциалом промышленного предприятия // Экономика и современный менеджмент: теория и практика. 2013. № 28. С. 83–87.
6. Коршунова Е. Д., Ильичева Е. С. Управление инновационным потенциалом промышленного предприятия: концептуальные основы, этапы управления, метод оценки // Политический сетевой электрон. науч. журн. Кубанского государственного аграрного ун-та. 2012. № 81. С. 852–861.

БОРОВСКИХ Нина Владимировна, доктор экономических наук, доцент (Россия), профессор кафедры экономики и организации труда.

КИПЕРВАР Елена Анатольевна, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и организации труда.

Адрес для переписки: kipervar@list.ru

Статья поступила в редакцию 17.01.2017 г.

© Н. В. Боровских, Е. А. Кипервар

ШУМПЕТЕРСКИЙ И КЕЙНСИАНСКИЙ ПОДХОДЫ К ИССЛЕДОВАНИЮ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОГО ПОВЕДЕНИЯ

Раскрыты ключевые особенности шumpетерского и кейнсианского подходов к исследованию предпринимательского поведения. Дано теоретическое обоснование предпринимательской функции и показана взаимосвязь с предпринимательским поведением. Обоснованы положения теории предпринимательского поведения и исследованы источники инновационных динамических изменений. Раскрыто влияние предпринимательского поведения на развитие макроэкономики. Проведено сопоставление шumpетерского и кейнсианского подходов к развитию теории предпринимательства и предпринимательского поведения.

Ключевые слова: подход, предприниматель, предпринимательство, инновации, предпринимательское поведение.

Самой популярной базовой теорией предпринимательства, и не только у экономистов, до сих пор остается концепция Й. Шumpетера, сочетающая экономическое обоснование предпринимательской функции (осуществление «новых комбинаций факторов производства») с обоснованием портрета предпринимателя.

В отличие от теоретиков других экономических школ, Й. Шumpетер фигуру предпринимателя ставит в основу всего развития экономики. Его предприниматель и есть главный экономический субъект, функции которого принципиально отличаются от функций других рыночных агентов. У Й. Шumpетера мысль о том, что этот предприниматель может извлечь прибыль посредством применения неких новых «комбинаций» лишь из сферы производства, связана с тем важным положением, что только из технологических и организационных инноваций, а также возникающие в итоге динамические изменения в хозяйственном кругообороте, могут привести к образованию прибыли, т.е. действительному приросту, отражающему использование ценностей внутрифирменных инноваций и изобретений [1, с. 169–170].

Основываясь на положениях Й. Шumpетера, можно сформулировать определение предпринимательства, под которым следует понимать проведение организационных инноваций, направленных на извлечение прибыли (либо иного финансового). Таким образом, предпринимательство способствует конструированию трех необходимых элементов: организационные действия; инициирование изменений; наличие денежного дохода, с одной стороны, как результат реализации цели, с другой — критерий успеха.

По словам Й. Шumpетера, его теория развития «упускает из виду все исторические факторы изменений, кроме одного — личности предпринимателя.

Речь идет не о факторах изменений, а о способе, каким они прокладывают себе путь, о механизме изменений. И предприниматель является здесь не фактором изменений, а олицетворением их механизма [1, с. 196].

Этот предприниматель никогда не отказывается от тех преимуществ, которые дает им их предпринимчивость, это человек особого типа, который в высокой степени наделен соответствующими волевыми и интеллектуальными качествами. Говоря о предпринимательской инициативе, Й. Шumpетер утверждает, что она лежит не столько в «просчете» факторов риска и неопределенности, сколько — в товарной реализации достижений научно-технической революции, в поиске и в создании новых потребностей клиентов и уже на этой основе — «выращивание» самой клиентурной базы, в создании новых форм стимулирования и оплаты труда, в организации новых рынков сбыта. В основе этой концепции лежала шumpетерская теория экономической динамики, основанная на создании «новых комбинаций».

В «Теории экономического развития» [1] Й. Шumpетер предложил свой оригинальный взгляд на экономическую проблему прибыли и модели предпринимательского поведения, помещая в центр экономического исследования именно идею предпринимательства и его связь с динамической неопределенностью экономической системы.

Экономическое обоснование концепции предпринимателя как ключевой фигуры позволяет констатировать, что движение экономики будет зависеть от инноваций предпринимателя, приносящих ему прибыль, как доход от инноваций. Только активные действия предпринимателей, имеющих характер базовых инноваций (нововведений), могут дать такие товарные инновации, которые приведут к динамическим изменениям. «Речь идет

об изменении взаимосвязи между вещами и силами, соединять между собой вещи и силы, которые встречаются нам порознь друг от друга, и высвобождать вещи и силы из их прежних взаимосвязей». Так, по первому случаю, как он считает, полностью подходит понятие «комбинировать», а во втором он говорит о том, что все то, что высвобождается в результате взаимосвязей, осуществленных ранее, «мы комбинируем с нашим трудом, который причисляется к конкретным, отвечающим нашим потребностям благам». Следовательно, как с технической, так и с экономической точек зрения, по Й. Шумпетеру, «производить — значит комбинировать имеющиеся в нашем распоряжении вещи и силы. Каждый метод производства означает определенную комбинацию. Разные методы производства могут различаться только по характеру и способу, каким они составляют комбинацию, т. е. либо по объектам комбинирования, либо по соотношению их количеств. Каждый конкретный акт производства является для нас подобной комбинацией. Такое понимание имеет отношение не только к транспорту, но и ко всему тому, что является в самом широком смысле слова производством. И на предприятии как таковом, и в рамках производственных отношений народного хозяйства в целом можно видеть такие комбинации. Данное понятие играет существенную роль в наших рассуждениях» [1, с. 71–72].

Поскольку ключевая экономическая функция предпринимателя — осуществление инноваций, то Й. Шумпетер утверждает: «Я совершенно четко осознал, что ... внутри экономической системы имеется источник энергии, вызывающий нарушение равновесия. Если это так, то должна существовать и чисто экономическая теория хозяйственного развития, которая опирается не только на внешние факторы, несущие экономическую систему от одного равновесия к другому. Как раз такую теорию я попытался разработать» [1, с. 53]. Й. Шумпетер подчеркивал, что предпринимательская роль доступна лишь людям, обладающим определенными качествами, тесно связавшим экономическую функцию предпринимателя с особенностями его личности. Исследование этих качеств стало прерогативой психологов и предопределило дальнейшие «психологические» интерпретации предпринимателя.

Учение Й. Шумпетера связано также с исследованием экономических циклов. Природу циклов он связывает с новаторской деятельностью. При этом им выделялись три вида колебаний: длинные (циклы Н. Д. Кондратьева), средние (циклы К. Жюглар или К. Маркса), короткие — циклы Джозефа Китчина. При этом продолжительность длинных волн 55 лет, средних — 10 и коротких 3–4 года. Механизм возникающих циклических колебаний по Й. Шумпетеру состоит в следующем. Так, первоначальные нововведения влекут за собой множество сопряженных с ним инноваций. Начинается экономический бум, процветание. Однако это не может длиться вечно: результат начального скачка постепенно начинает истощаться. Прибыли падают, начинаются спад и депрессия. Пока не появятся новые открытия и их внедрение в производство. В основе каждого экономического цикла лежат «удельные веса» тех или иных инноваций. Если в среднесрочных циклах исходным экономическим толчком, порождающим данный тип цикла, являются революционизирующие изменения в активной части основного капитала (К. Маркс), то исходным экономическим толчком, порождающим длинные

волны Н. Д. Кондратьева, являются революционизирующие изменения в «технологическом способе производства» и в «основных капитальных благам» данного типа общества [2]. Не останавливаясь на деталях четко описанных Й. Шумпетером параметров предпринимательского поведения, как элемента эндогенного механизма каждого из указанных циклов, отметим, что Й. Шумпетер убедительно показал: длинные периоды ускорения экономического роста связаны с появлением кластеров инноваций, принципиально новых технических открытий, их товарного внедрения в производство людьми именно предпринимательского типа. В этом контексте «идеи Н. Д. Кондратьева и Й. Шумпетера особенно важны сейчас, когда промышленно развитый мир стоит на перепутье — расти или не расти и, если расти, то на какой технической основе?».

Суть экономического обоснования предпринимательской шумпетерской теории заключалась в следующем: обеспечение производства новых благ, развитие инновационных способов производства, рациональное использование уже достигнутых благ, расширение присутствия на рынке производства, открытие современных источников сырья, формирование измененной отраслевой структуры. Все это, применительно к факторам производства, можно относить к новым видам их «новых комбинаций». Это соответствует содержанию практической новаторской деятельности предпринимателей.

Именно в результате проявленной инициативы предприниматель получает в качестве реального результата прибыль, в то время как народное хозяйство получает новый толчок к развитию в целом и, главное, к деловому экономическому успеху. «В девяти случаях из десяти экономический успех, в особенности при основании промышленного предприятия, действительно обязан незаурядным умственным способностям и энергии» [3, с. 49].

Весьма важным, на наш взгляд, проводится Й. Шумпетером анализ фигуры «мелкого предпринимателя». Следует подчеркнуть, что такие предприниматели, с одной стороны, не всегда владеют средствами производства, а с другой — не всегда продают свой труд (и в этом его отличие от рабочего): большая часть предпринимателей «работает, по существу, бесплатно: в середине отмеченных процветанием 20-х годов около половины всех американских корпораций приносили убытки, нулевую прибыль или же такую прибыль, которая, если бы фирма могла ее предвидеть, никогда не побудила бы ее к сделанным усилиям и затратам» [3, с. 133]. Как и всякая захватывающая и хорошо организованная экономическая игра, «приманкой» которой является прибыль, которая бывает просто неприлично как велика, предпринимательский бизнес предполагает редкие, но очень крупные выигрыши лишь единицы, обрекая большинство остальных оставаться «при своих», а многих — и на крупный проигрыш. Предприниматель, как его описывает Й. Шумпетер, в своей основной «эмпирической массе» как «социальный тип» — это неумный оптимист, добровольно «надевший на себя хомут», который ему не раз еще придется сменить вследствие изменения сферы хозяйствования.

В сегодняшней России такой предприниматель — «вечный должник», которому, возможно, еще не раз придется разориться и вновь «попыаться встать на ноги», «в последний раз» получив кредит в банке под свое последнее имущество; это «самоэксплуататор», работающий без отпусков

и без нормированного рабочего дня, не позволяющий себе даже при успешном ходе ведения дел тратить на собственное потребление больше, чем самый высококвалифицированный рабочий. Что же заставляет предпринимателя так «бедолажничать» и «горемычничать», то есть, в терминах Й. Шумпетера, «вести инновационную деятельность, осуществляя новые комбинации», вводить в действие новые технологии и новые методы производства, изготавливать новые, неизвестные еще потребителям товары и осваивать новые рынки сбыта, добывать новые источники сырья и стремиться к новым организационным реорганизациям? Ответ состоит в том, что это — не стремление к деньгам, как таковым, а извлечение дохода, который следует рассматривать не как денежную сумму или меру покупательной способности, а объективное стремление к определенному статусу.

Экономическое поведение предпринимателя внешне выглядит спонтанно: им движут, по Й. Шумпетеру, исключительно жажда деятельности, воля к победе и надежда на потрясающий успех (приманка сверхприбыли). При этом предприниматель, по Й. Шумпетеру, «особо не отягощен избытком интеллекта». Ограниченность кругозора и слабое знание теории экономических наук не дают ему возможности сравнивать множество различных вариантов достижения целей (как сегодня, например, в компьютерном варианте). Если способом мобилизации ресурсов в российском варианте выступает, как правило, «принадлежность к той или иной властной группе», в то время как при капитализме — в основном кредит, который становится в дальнейшем формой капитала, превращающей предпринимательские способности в новые технологии, в новые средства производства, в новый товар, в новое имущество, в фонд, который предприниматель оплачивает как факторы производства. Отсюда следует, что с определением параметров поведения предпринимателя у Й. Шумпетера связано определение всех других категорий теории экономики: так, процент отождествляется с ценой, уплаченной за новые производительные силы; прибыль, если она есть, выступает как вознаграждение за активность предпринимателя.

Отметим те моменты в прогнозах Й. Шумпетера по поводу статуса предпринимателя и его поведения, которые сегодняшней экономической практикой не подтвердились: 1) постепенное нивелирование предпринимательской функции (в результате формирования института крупного бизнеса и корпораций с профессиональным менеджментом, рационализация и подведение под научную основу инновационного процесса; но это, на наш взгляд, лишь своеобразная модификация, но не «отмирание» как такового предпринимательского поведения); 2) разрушение предпринимательской основы общественного строя (ввиду уничтожения индивидуального собственника, превращение его в менеджера и (или) акционера; но это, на наш взгляд, следствие той модификации предпринимательской функции, о которой сказано в пункте первом).

Теория предельной производительности игнорировала проблему технических нововведений как выходящую за рамки экономического анализа. Й. Шумпетер попытался заполнить этот пробел, отставив значение инноваций для понимания технико-экономического прогресса, но, как считается, не создал систематизированную теорию инноваций и, следовательно, не реализовал свой замысел

по созданию общей теории предпринимательского поведения, где предприниматель выступал бы источником всех динамических изменений.

Нельзя сказать, что такую теорию не попытался создать Дж. Кейнс. Будучи экономистом-теоретиком и математиком, он занимался практической экономикой: успешно играл на бирже, составив себе целое состояние. Он был и настоящим предпринимателем — прагматичным, приземленным экономистом, умеющим делать деньги.

Сочетание экономической теории и знание экономической практики позволило ему не только вывести западную экономическую теорию из состояния кризиса. На наш взгляд, Дж. Кейнс осуществил своего рода экономико-управленческую революцию в понимании функционирования системы предпринимательства, доказав, что удачное практическое совмещение идей разработанного им экономического подхода модели предпринимательского поведения совместно с эффективной деятельностью государства должно в конечном счете активно поддерживать развитие эффективного спроса, которое позволит и далее «развиваться и богатеть богатому обществу».

Сама модель предпринимательского поведения им описана, исходя из жестко-прагматического решения насущных экономических проблем, разработанных на высоком теоретическом уровне. Новая экономическая доктрина, как он полагал, являлась именно общей экономической теорией по сравнению с частной теорией неоклассиков, ибо он считал, что ему удалось поднять на новый уровень понимания предмета экономической науки, расширив его за счет включения в него депрессивную экономику [4].

Сущностными элементами «кейнсианской революции» на уровне предпринимательства можно обозначить следующие четыре новации. Во-первых, он переключился с традиционного анализа цен как мотивирующих элементов предпринимательского поведения на реальные величины товара в качестве центральной переменной. Во-вторых, он переключил экономический анализ в направлении новой идеи, в соответствие с которой выравнивание инвестиций и сбережений осуществляется быстрее за счет колебаний уровня производства или дохода. В-третьих, содержание новой идеи состояло в том, что инвестиции, а не сбережения способствуют всевозможным изменениям в доходе. В-четвертых, он ввел главную предпосылку, без которой не состоялась бы кейнсианская революция: сбалансированный доход, выравнивающий уровень инвестиций и сбережений, не всегда способствует полной занятости.

В экономическом анализе таких переменных, как стоимость, капитал, прибыль, процент Дж. Кейнс разделял взгляды А. Маршалла. Дж. Кейнс не отвергал микроанализ А. Маршалла [5], но расширил его, введя макроэкономические переменные — совокупные (агрегированные) показатели: потоки инвестиций, доходов, накоплений, сбережений, потребления, производства в масштабах всего общества. В теоретической схеме он выделял исходные экономические факторы, которые разбиваются на три группы: 1) заданные факторы: количество имеющегося труда и рабочей силы в обществе и достигнутый уровень ее квалификации, применяемая технология, количество и качество наличного оборудования, степень конкуренции, индивидуальные психологические предпочтения; социальная структура общества, включающая силы, определяющие

распределение национального дохода и некоторые другие переменные; 2) активные (независимые) факторы: склонность к потреблению (существует два типа этих факторов: «объективные» и «субъективные», имеющие примерно равнозначное весовое значение для принятия ключевых экономических решений), график предельной эффективности капитала и нормы процента, влияющие на пассивные или зависимые переменные; 3) величина занятости и достигнутый уровень национального дохода, рассчитываемые единицами заработной платы. Тогда система предпринимательства зависит как от «группы факторов, влияющих на величину потребления при данном уровне дохода» и «факторов побуждения к инвестированию», так и от «собственно государственного вмешательства», задача которого усматривается как влияние на независимые переменные, либо благодаря их посредничеству — на величину занятости и на уровень национального дохода [4, с. 220–240, 241–309, 326–334]. В чем же собственно проявляется «экономическая революция» Дж. Кейнса в понимании системы предпринимательства и как он доказал, что государство должно активно поддерживать предпринимателей и эффективный общественный спрос?

Модель предпринимательского поведения Дж. Кейнс строит, исходя из разработанных им категорий ожидания в контексте прогнозирования экономических событий, без которого, как он полагает, немыслима какая-либо предпринимательская деятельность вообще. Он различает термины: предпринимательство и спекуляция. Если спекуляция обозначает действия, имеющие целью прогноз психологии сегментов рынка, то термин предпринимательство обозначает действия, имеющие целью получение необходимого дохода от основного капитала за срок его службы [4, с. 259].

Фундаментальными в концепции предпринимательского поведения стали исследования Дж. Кейнсом субъективных и объективных переменных фактора «склонности к потреблению», анализ которых проведен с позиций делового разрешения возникающих экономических проблем. Например, в объяснении источника процента Дж. Кейнс ссылается на приоритет, желание субъектов хозяйствования поддержать свое финансовое положение в максимально надежной, ликвидной форме, которая будет способствовать непосредственному распоряжению, предпочтительно в деньгах.

Факторы «склонности к потреблению», по Дж. Кейнсу, делятся на объективные и субъективные. К основным объективным факторам, влияющих на «склонность к потреблению» относятся следующие шесть переменных, связанных с изменением: единицы заработной платы; ценности капитала; разницы между чистым доходом и доходом; нормы дисконта, либо пропорций обмена благ настоящих на будущие; налоговой политике; ожидаемого соотношения между текущим и будущим уровнями дохода.

К числу субъективных факторов Дж. Кейнс относит двенадцать переменных, описывающих побуждения людей и фирм воздерживаться или не воздерживаться от расходования получаемого ими дохода, а именно: «восемь стремлений (стимулов) физических лиц»: 1) осторожность; 2) предусмотрительность; 3) расчетливость; 4) стремление к лучшему; 5) независимость; 6) предприимчивость; 7) гордость; 8) скупость; и «четыре главных мотива юридических лиц»: 9) предприимчивость,

с целью обеспечения ресурсами, ориентированными на проведение перспективных капиталовложений; 10) стремление к лучшему, т. е. иметь в наличие ликвидные ресурсы с целью нивелирования возможных непредвиденных обстоятельств; 11) стремление к ликвидности, как средство динамичного наращивания доходов; 12) «финансовое благоразумие» и «стремление к респектабельности» фирмы, целеориентированные на накопление резервов финансовых отчислений, необходимых в объемах, значительно превосходящих издержки использования и добавочные издержки. По Дж. Кейнсу, уровень интенсивности, с которым будет реализовываться мотив финансового благоразумия и стремления к респектабельности фирмы, главным образом определяется величиной используемого основного капитала, а также темпами технического прогресса [4, с. 207–211, 220–222, 265].

По существу, все это есть «субъектные» параметры кейнсианской модели предпринимательского поведения с точки зрения модели его управления. Он исследует и «объектные» параметры модели предпринимательского поведения, но они по сути сводятся к интерпретации экономических явлений с точки зрения «опредмечивания» психологических мотивов.

Так, если говорить о действии первого объективного фактора, такого как изменение единицы заработной платы, то он обращает внимание на то, что оно имеет как объективную, так и субъективную формы. Так, потребление в большей мере является функцией реального дохода, чем функцией денежного дохода. Дж. Кейнс отмечает, что «при некоторых обстоятельствах может оказаться необходимым принять во внимание и влияние на совокупное потребление, которое могут оказывать изменения в распределении данного реального дохода между предпринимателями и рантье — изменения, происходящие в результате перехода от одной единицы заработной платы к другой» [4, с. 207]. Тем самым Дж. Кейнс вынужден давать интерпретацию экономических явлений с точки зрения их социальной сущности, представляя их в том числе как реальный, так и денежный доходами, выраженными в соответствующих единицах заработной платы.

Если говорить о действии второго объективного фактора Дж. Кейнса, такого как изменение в разнице между чистым доходом и доходом, то идет утверждение, что размеры потребления в большей степени зависят от чистого дохода, чем от «совокупного» дохода. По Кейнсу, «само определение чистого дохода строится таким образом, чтобы выделить часть доходов, которую человек имеет в виду, принимая решение о расходовании той или иной суммы на потребление» [4, с. 207]. Тем самым очевидно, что и в данной объективной ситуации соотношения между видами доходов будут субъективными. Вместе с тем эти соотношения могут быть устойчивыми, поскольку очевидна однозначная функция, согласовывающая разные уровни совокупного дохода индивида с соответствующими величинами его чистого дохода. Как видим, информация такого «объективного фактора», как «изменение в разнице между доходом и чистым доходом» у Дж. Кейнса несет в себе не только объективное, но и субъективное содержание.

Так же обстоят дела и с действием третьего объективного фактора Дж. Кейнса. Так, если говорить об информации о непредвиденных изменениях в ценности капитала, которые не участвуют

в расчетах чистого дохода, то эти изменения в большей степени воздействуют на субъективную склонность к потреблению, чем первые два фактора, так как по Дж. Кейнсу «они не обнаруживают постоянного, или устойчивого, отношения к величине дохода. Потребление имущих групп может чрезвычайно сильно реагировать на непредвиденные изменения в денежной ценности их богатства». Следовательно, «непредвиденные изменения в ценности капитала» имеют также, как и предыдущие, объектно-субъектную природу предпринимательского действия, особенно в рамках коротких периодов.

Если говорить о действии четвертого объективного фактора Дж. Кейнса, — изменении в норме дисконта, то поведение данного фактора имеет значительные отличия от влияния нормы процента. Это связано с тем, что необходимо учитывать будущие изменения покупательной способности денег. Расчеты должны учитывать все виды риска, в том числе сохранение возможности наступления момента, когда будущие блага будут доступны для потребления. Вместе с тем Дж. Кейнс проводит параллель между действием этого фактора и поведением нормы процента. При этом он отмечает, что действие данного фактора на величину потребительских расходов «довольно сомнительно».

Дж. Кейнс считает, что, «может быть, наиболее существенное влияние, оказываемое изменениями нормы процента на готовность расходовать при данной величине дохода, зависит от влияния этих изменений на повышение или снижение курса ценных бумаг и ценности других видов имущества. Если человек неожиданно сталкивается с увеличением ценности принадлежащего ему капитального имущества, то вполне естественно, что побуждения, толкающие его к текущим расходам, усиливаются, хотя доход, который приносит этот капитал, не увеличился; такие стимулы должны соответственно ослабевать, когда человек сталкивается с падением ценности принадлежащего ему капитального имущества». Вместе с тем, по его мнению, — «косвенное влияние» [4, с. 207].

Такой вывод вновь указывает на то, что вновь объективный фактор, оказывающий влияние на склонность к потреблению, несет в себе не столько объективное, сколько субъективное содержание относительно параметров предпринимательского поведения.

Если говорить о действии пятого объективного фактора, то это действительно объективный и серьезный — такой, как изменения в налоговой политике правительства. По Дж. Кейнсу, «субъективность» подоходного налога особенно сильно проявляется только тогда, «когда существуют резкие различия в ставках обложения «заработанных» и «незаработанных» доходов» [4, с. 210]. Однако, как известно, предприниматели, особенно в России, находят все возможные и невозможные схемы и лазейки ухода от налогов, и чем жестче государственная налоговая политика, тем большее число предпринимателей и их капиталов уходят «в тень».

Наконец, если говорить о действии шестого объективного фактора Дж. Кейнса — изменении ожидаемого соотношения между будущими и текущими доходами, то, согласно автору, он этот фактор отмечает лишь «ради полноты» рисуемой картины. Ибо «хотя его действие может существенно затронуть склонность к потреблению отдельных участников экономического процесса, тем не менее «для общества в целом изменения взаимно

уравновешиваются». Также, согласно Дж. Кейнсу, данный фактор связан высокой неопределенностью в будущем и не способен оказывать сильного влияния на резкие изменения спроса [4, с. 210]. Как видим, буквально все рассмотренные выше вопросы поведения предпринимателей Дж. Кейнс анализирует с позиций делового разрешения возникающих проблем. Его прагматизм виден также тогда, когда при разъяснении экономических феноменов делается ссылка на специфику принимаемых решений анализируемых им групп. Присущие его теории категории ожидания (рентабельность, изменение издержек и цен, прибыль, реальная покупательная способность денег и т. д.) содержат как «субъективное», так и глубокое «объективное» содержание, которое воплощается в итоге в деловой активности рыночных субъектов. Категории ожидания Дж. Кейнса применимы в качестве параметров прогнозирования, в качестве экстраполяции результатов будущих экономических процессов. Очевидно, что без наличия подобных параметров прогнозирования немислима никакая предпринимательская деятельность.

Дж. Кейнс подверг конструктивной критике один из важнейших постулатов неоклассической теории, проводящей параллель между условиями инвестирования и сбережений. Он делает вывод о наличии принципиального отличия между инвестированием и сбережением. В отличие от неоклассиков, Дж. Кейнс указывал на относительную негибкость цен, считая, что цены реагируют при возникновении нарушений равновесия с запозданием: прежде всего происходит изменение физических объемов производства, и только после этого цены. Данная позиция об относительной негибкости цен свидетельствовала о том, что он улавливал те новые сдвиги в механизме ценообразования, которые характерны для этапа монополизации экономики. Кроме этого, в отличие от неоклассиков, указывающих на совершенство ценовой информации, Дж. Кейнс, наоборот, подчеркивал ее несовершенство: текущие цены не позволяют принять объективное оптимальное решение, связанное с развитием производства. Следовательно, кейнсианство реалистично обосновывало современный хозяйственный механизм экономики. Именно оно способствовало развитию ключевых направлений западной теории, в том числе и на теорию предпринимательства, стимулировало дальнейшие и еще более глубокие исследования потребительской функции, государственного регулирования, экономического роста и т.д. [6, с. 47–48]

Как экономическая теория, кейнсианство способствовало прогрессу науки о государственных финансах, иных экономических дисциплин, в части усиления интереса к макроэкономической проблематике. Понятно, что, актуализируя фактор частных инвестиций в теории эффективного спроса, Дж. Кейнс указывал не только на истинное прохождение инвестиционного процесса, но и на интересы крупного предпринимательства. Вклад Дж. Кейнса состоял не просто в том, что объект анализа был перенесен с деятельности отдельного предпринимателя (фирмы) на изменение агрегированных величин, и даже не только в том, что он поставил в центр макроэкономической теории доход и занятость вместо денег и цен, а в том, что он сумел сформулировать экономическую теорию в форме переменных моделей, в которых эти переменные и взаимосвязи выражены таким образом,

что их можно было определить (квантифицировать) и проверить. Современная экономическая наука создает модели, основываясь на собственных подходах, но впервые для практического предпринимательства в экономических терминах это осуществил именно Дж. Кейнс.

Таким образом, можно сделать следующие выводы:

1. Й. Шумпетер разделял роли предпринимателя, капиталиста и рабочего. Предприниматель, не имея изначального капитала, обладает специфическими качествами: организаторские и лидерские способности, инициатива, способность к риску. Основываясь на частной собственности и возможности получения кредита, предприниматель мобилизует факторы производства, получает их в свое распоряжение, осуществляет инновационную деятельность. Классический предприниматель отождествляется с «созидающей деловой активностью», ориентирован на создание новых благ, принятие нетрадиционных решений относительно внедрения новых технологий и поиска «новых комбинаций» производства.

2. Если Й. Шумпетер предпринимателя трактовал в основном как социально-психологический тип хозяйственника, для которого главное — анализ и использование многообразных рыночных возможностей и реализация новаторских идей в спонтанно изменяющейся рыночной среде, то для Дж. Кейнса главное — регулирующее воздействие на саму эту рыночную среду (использование рычагов воздействия для увеличения «эффективного спроса»), учитывая экономико-психологические и социальные ожидания как простых «экономических людей», так и предпринимателей. Главная идея Дж. Кейнса заключается в наличии активных и стимулирующих методов формирования совокупного спроса на макроуровне, воздействии на расширение производства и предложения товаров. Рост совокупного спроса тормозят два фактора: поведение потребителей и снижение эффективности капитальных вложений.

3. В теории эффективного спроса Дж. Кейнса решающее значение придается инвестициям. При этом важным является тот момент, что при росте их прибыльности и ожидаемом от них доходе, значительном увеличении их размеров, тем выше темпы производства. Для увеличения размеров инвестиций, необходимо снижать проценты на кредиты. В этом случае происходит рост предельной эффективности капиталовложений; в этой ситуации предприниматель может легко получить кредит и вложить его в выгодное дело. Кроме того, нужно повысить государственные расходы — поднять уровень государственных капиталовложений и расширить роль государства в закупке товаров, в том числе обеспечить возможность предпринимателям получать государственные заказы. Наконец, чтобы увеличить инвестиции, необходимо поднять эффективность капиталовложений; в этой ситуации в функции предпринимателя должны всемерно проявиться соответствующие предпринимательские способности.

4. Теория Дж. Кейнса предназначена для ситуации депрессии и высокой безработицы. Чтобы расширить производство, привлечь дополнительную рабочую силу и сократить безработицу, предлагаются вышеупомянутые рычаги воздействия для увеличения эффективного спроса. Рассматривая два других инструмента регулирования спроса: бюд-

жетный и кредитный, Дж. Кейнс указывал, что в период спада производства, инвестиции не реагируют на уровень снижения нормы процента (денежно-кредитный способ регулирования). Следовательно, особое внимание необходимо уделять не снижению ставки процента (косвенная форма регулирования), а бюджетной политике, в том числе увеличивая расходы государства, что простимулирует инвестиции предпринимателя.

5. Важную роль в теории Дж. Кейнса играет концепция мультипликатора — коэффициента, выражающего отношение прироста дохода и способствующего этому приросту увеличение объема инвестиций. Мультипликатор дает увеличение в случае, если потребители ориентированы на использование прироста их доходов с целью увеличения потребления. Соответственно, мультипликатор дает уменьшение, если потребители склонны к накоплению сбережений. Возможность мультипликации связана с наличием неиспользованных мощностей и рабочей силы. Наличие резервных мощностей приводит к наращиванию выпуска продукции при незначительном объеме дополнительных вложений. В этой ситуации предприниматель должен действовать весьма энергично.

6. В целом в кейнсианской теории предпринимательства переплелись различные подходы: экономический, управленческий, социологический, психологический и математический. Но регулирование управляющими параметрами такого сложного объекта поведения, как предприниматель, особенно в различных условиях цикла, требует весьма тонких методов управления государством. Субъектам российского предпринимательства, как крупного, так и мелкого, гарантировать выживание и успех могут лишь управленческие воздействия. В то же время нужно отметить, что тема об устойчивом избыточном доходе — экономической ренте как плате за редкий ресурс (за высокую квалификацию или способности предпринимателя, менеджера) у Дж. Кейнса почти не просматривалась.

Библиографический список

1. Шумпетер И. Теория экономического развития (исследование предпринимательской прибыли, капитала, кредита, процента и цикла конъюнктуры): пер. с англ. М.: Директмедиа Паблишинг, 2008. 355 с.
2. Кондратьев Н. Д. Проблемы экономической динамики / редкол. А. И. Абалкин (отв. ред.) [и др.]. М.: Экономика. 1989. 526 с.
3. Шумпетер И. Капитализм, социализм и демократия: пер. с англ. / предисл. и общ. ред. В. С. Автономова. М.: Экономика. 1995. 540 с.
4. Кейнс Дж. Общая теория занятости, процента и денег. М.: Гелиос АРВ, 2012. 352 с.
5. Маршалл А. Принципы экономической науки: в 3 т. М.: Прогресс-Универс, 1993. Т. 3. 309 с.
6. Миллер А. Е. Современные проблемы и методологические основы предпринимательства и интрапренерства: экономико-управленческие аспекты: моногр. Омск: Изд-во ОмГТУ, 1998. 224 с.

МИЛЛЕР Александр Емельянович, доктор экономических наук, профессор (Россия), заведующий кафедрой экономики и финансовой политики.
Адрес для переписки: aem55@yandex.ru

Статья поступила в редакцию 17.01.2017 г.

© А. Е. Миллер

ГАРМОНИЗАЦИЯ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОЙ И ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ ПОДСИСТЕМ ПРЕДПРИЯТИЯ

В статье рассматривается гармонизация развития внутренней среды предприятия на основе системного подхода как инструмент повышения социально-экономической эффективности трудовой деятельности работников. Проведен анализ использования понятия «гармонизация» в экономической литературе. Предложены составные элементы и методы оценки результатов гармонизации развития социотехнологической системы предприятия.

Ключевые слова: социотехнологическая система, качество трудовой жизни, эффективность труда, гармонизация, устойчивое развитие.

Задача существенного повышения эффективности труда в российской экономике, как основы формирования достойного уровня жизни работников, реализуется, в первую очередь, за счет внедрения новых технологий и технического перевооружения производства. Развитие техники и технологии способно одновременно повысить конкурентоспособность предприятия и качество трудовой жизни работника, но при недостаточном внимании к социальным вопросам может привести к сопротивлению работников и снижению получаемого результата от нововведений, что определяет необходимость гармонизации развития внутренней среды предприятия. Согласованность технико-технологических и социальных компонентов предприятия обеспечивает функционирование социотехнологической системы (СТС) на основе учета всей полноты связей между ее элементами и их взаимной оптимизации.

Понятие «гармония» происходит от греч. *harmonia* (связь, стройность, соразмерность) — это стройная соразмерность одного целого; согласованное слияние различных компонентов объекта в единое органическое целое [1, с. 193]. Гармония является субъективной, зависимой от точки зрения наблюдателя. Для каждого человека гармоничным будет свое соотношение элементов системы. Гармонизация — это объективный процесс, связанный с приведением элементов объекта из одного состояния в другое, считаемое субъектом гармоничным. Для сфер экономики и права толковый словарь дает следующую трактовку гармонизации — «это взаимное согласование, сведение в систему, унификация, координация, упорядочение, обеспечение взаимного соответствия экономических процессов, отношений, товаров, налогов и т.п.» [2, с. 246]. Данное определение раскрывает инструменты гармонизации, ее объекты и критерии, т.е. взаимное соответствие.

Наиболее часто понятие «гармонизация» используется для сферы права и нормативного регулирования, в области налогов, законодательства, отраслевых политик разных стран. А. Н. Данилов отмечает, что «гармонизация — это планомерный процесс сближения национальных правовых си-

стем, выражающийся в формировании в различных национальных правовых системах схожих по правовому регулированию институтов, подотраслей и отраслей права, единого правового регулирования определенных общественных отношений» [3, с. 110]. Гармонизация рассматривается применительно к принципам и практике ведения бухгалтерского учета. Так, К. Нобс определяет гармонизацию как «процесс увеличения совместимости учетных практик через установление границ степени их вариативности» [4, с. 14]. Близкой к данному направлению является гармонизация раскрытия информации по устойчивому развитию предприятий на основе общих стандартов, таких как Global Reporting Initiative (глобальная инициатива по отчетности), в общемировом масштабе позволяющих создать единое информационное поле по функционированию предприятий. В этом случае речь идет не только об общих принципах и показателях отчетности, т.е. гармонизации процесса раскрытия информации, но и о содержании развития предприятий в согласии с окружающей экологической и социальной средой (гармонизации развития) на основе учета их взаимодействия с предприятием, которое отражается показателями GRI G4.

Гармонизация бизнес-процессов является следующей по частоте использования областью применения рассматриваемого понятия. Х. Ромеро определяет гармонизацию бизнес-процессов как исключение различий и противоречий в действиях, входах, выходах или собственниках процессов, которые разделяют единую цель, чтобы сделать их универсальными или взаимно совместимыми [5, с. 4]. Автор определения подчеркивает, что процесс гармонизации включает в себя не только обнаружение отличий в различных аспектах бизнес-процессов, но и их изменение. Достижение цели гармонизации не всегда сопровождается унификацией процессов, в ряде случаев возможна вариативность, если процессы соизмеримы по результатам [5, с. 4]. О. Мортенсен и О. В. Лемойн определяют гармонизацию как процесс интеграции, стандартизации и кооперации [6, с. 336], т.е. взаимодействующие явления (объекты, процессы) подвергаются

согласованным изменениям, их элементы могут быть стандартизированы до определенного уровня, не противоречащего особенному содержанию объектов. В данном контексте существенным является проведение различия между стандартизацией и гармонизацией. А. Хафгард и Е. Герхард указывают, что цель гармонизации — выстраивание бизнес-процессов по отношению друг к другу на основании единой бизнес-цели, а не стандартизация процедур [7, с. 162]. Как отмечает Х. Ромеро, гармонизация бизнес-процессов оказывает влияние на эффективность операционной, финансовой и стратегической деятельности [5, с. 18]. Таким образом, гармонизация бизнес-процессов способна повысить производительность труда, качество продукции, сокращать издержки и добиваться целей роста предприятия, интеграции и взаимодействия с внешними участниками, повышая эффективность функционирования предприятия в целом.

Применяется термин «гармонизация» также при рассмотрении развития систем и их компонентов, частным случаем которых рассматривается экономика на федеральном уровне, региональном уровне и уровне предприятия. В данном контексте можно согласиться с Т. В. Горячевой в том, что «гармония характеризует наличие единства целей всех элементов системы и однонаправленность их действий» [8, с. 485]. Такое понимание гармонии дает основание говорить, что она становится необходимым условием для синергии в развитии компонентов предприятия, усиливающих эффект от изменений друг друга. В. А. Спивак считает гармонизацию неотъемлемым условием существования и нормального функционирования предприятия как системы на основе стремления приобрести, создать или сохранить в своей структуре все необходимые ресурсы, находящиеся в заданной соотносительности или заданном подчинении [9, с. 162], таким образом, В. А. Спивак формулирует закон композиции и пропорциональности для предприятий. Объединяет рассматриваемое использование термина с гармонизацией бизнес-процессов точка зрения К. Адамецкова, который выделил два направления: гармонический подбор отдельных элементов и их функционирование в тесной связи между собой таким образом, чтобы каждая операция происходила в свое время (согласование процессов) [10, с. 78]. К. Адамецкий относил закон гармонии к одному из основных законов экономики [11, с. 91–94], считал гармонизацию фактором роста эффективности производства.

Объединить функционирование экономики на разных уровнях хозяйствования позволяет определение гармоничного развития организации, предложенное А. С. Муратовым — «это развитие, которое опирается на мегатренды мирового развития экономики и общества, подчинено законам экономики и законам организации и ориентировано на национальные и региональные интересы, улучшение качества жизни сотрудников организации, потребителей ее продукции, услуг и заинтересованных сторон» [12, с. 25]. Данное определение связывает развитие предприятия с изменениями мировой и национальной экономики, указывает на необходимость достижения социально-экономической эффективности труда, а также учитывает интересы всех вовлеченных сторон. А. С. Муратов подчеркивает, что следствием гармонизации является повышение качества, эффективности и результативности работы предприятия [13, с. 69].

В развитие данного подхода приведем определение Г. Б. Клейнера, определяющего гармоничную экономику как форму организации экономической деятельности, при которой достигается интегральная пространственно-временная сбалансированность и целостность системы при условии устойчивого эволюционного развития [14, с. 74]. Таким образом, последние две трактовки понятия «гармонизация» указывают на связь с концепцией устойчивого развития предприятия, основанной на взаимном согласовании социального, экономического и экологического направлений развития организации, формирующей долгосрочную стратегию предприятия.

Реализовать гармонизацию развития социальной и технологической подсистемы предприятия возможно на основе социотехнологического подхода к исследованию и преобразованию предприятия. Данный подход включает:

- сведение в единую систему и устранение противоречий компонентов предприятия: технологии, средств и предметов труда, социальных компонентов качества трудовой жизни и трудового потенциала работников предприятия;

- согласование и ограничение степени вариативности компонентов и процессов внутри социотехнологической системы;

- общую конечную цель социальной и технологической подсистем — достижение высокой социально-экономической эффективности трудовой деятельности работников;

- согласование интересов причастных сторон (стейкхолдеров): акционеров, профсоюза, контрагентов, государственных органов;

- открытость системы, заключающуюся в учете требований и возможностей окружающей среды, а также сообществ, проживающих на территории людей, т.е. концепцию устойчивого роста.

Таким образом, социотехнологический подход к совершенствованию внутренней среды предприятия обладает всеми характерными чертами гармонизации развития систем и имеет с ней единую направленность на создание условий для синергетического эффекта от изменения компонентов, повышение эффективности производства и устойчивость развития в долгосрочной перспективе. Исходя из вышеизложенного, можно говорить о гармонизации СТС предприятия с целью повышения социально-экономической эффективности трудовой деятельности работников.

Изложить сущность гармонизации развития СТС предприятия наилучшим образом позволяет системный подход (рис. 1).

Целью гармонизации является достижение высокого уровня социально-экономической эффективности трудовой деятельности работников. Задачи, решаемые гармонизацией развития предприятия, включают повышение качества трудовой жизни и инновационной активности работников, производительности труда и качества продукции, обеспечение рационального использования ресурсов.

Участниками процесса гармонизации являются акционеры, профсоюз, менеджмент, контрагенты и публичный сектор. Каждая из этих групп имеет свои интересы, но максимизация полезности для них достигается при обеспечении высокого уровня социально-экономической эффективности трудовой деятельности работников, что обуславливает возможность согласования позиций сторон. Непосредственными субъектами, оказывающими

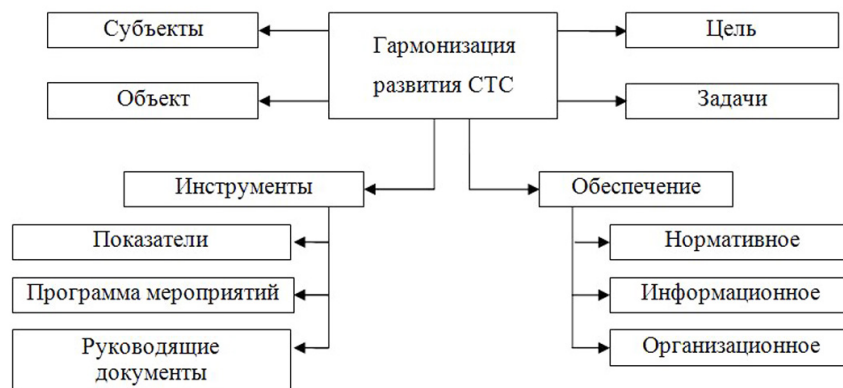


Рис. 1. Системное представление гармонизации развития социотехнологической системы предприятия

воздействие на внутреннюю среду предприятия, выступают менеджмент, отдел организации труда и заработной платы, экономическая служба, отдел кадров.

Объектом гармонизации СТС предприятия выступают противоречия ее компонентов. Гармонизация социальной и технологической подсистем достигается через сонаправленное их развитие. Изменения в технологии, приобретение нового оборудования, освоение продукции способно нарушить устоявшиеся организационные связи, меняет содержание и характер труда, требует от работников применения новых знаний и навыков, согласовать описанные изменения позволяет гармонизация компонентов, учитывающая возможности и ограничения социальной подсистемы. С другой стороны, развитие социальной подсистемы должно подкрепляться возможностями для реализации новых знаний, навыков, накопленного инновационного потенциала работников в технологическом процессе через его трансформацию в соответствии с предложениями персонала. Внедряемые на предприятии техника и технология должны интегрироваться с учетом особенностей его социальной подсистемы и организационной среды.

Инструментами гармонизации развития СТС предприятия являются создаваемые организацией руководящие документы, которые включают политики, регламенты, стандарты, методики, положения по отдельным видам выполняемых работ. Гармонизация развития предприятия находит отражение в регламентирующих бизнес-процессы документах, таких как:

- регламент инвестиционной деятельности, устанавливающий принципы выбора проектов, необходимость учета требований и возможностей СТС при разработке технико-экономического обоснования, методы формирования контрольных данных, делегирования полномочий руководителю проекта и создания проектных групп;

- стандарт менеджмента качества по вовлечению работника в совершенствование производства, закрепляющий процедуры участия работников, систему стимулирования инновационной активности, права на получение необходимой для внесения предложений информации, план проведения обучения сотрудников.

Обеспечение согласованности компонентов социотехнологической системы и более полное использование ее потенциала основано на мероприя-

тиях по гармонизации, объединяемых в отдельную корпоративную программу.

Оценка состояния гармонизации исходит из ее цели — достижения высокого уровня социально-экономической эффективности трудовой деятельности, т.е. одновременного повышения качества продукции и производительности труда, с одной стороны, и роста качества трудовой жизни работника, с другой — позволяют говорить о гармоничности развития предприятия. Такая оценка носит качественный характер. Количественная оценка гармонизации развития социальной и технологической систем предприятия основана на системе показателей экономической эффективности труда, КТЖ работников, сбалансированности социотехнологической системы и тактических целевых показателей эффективизации труда, характеризующих уровень использования потенциала СТС. Анализ данной системы показателей позволяет изыскать дополнительные резервы повышения эффективности функционирования производства.

Информационным обеспечением гармонизации развития СТС выступают данные оперативного, статистического и управленческого учета, информационная система предприятия. Нормативное обеспечение гармонизации создается самим предприятием на основании его целей, приоритетов и текущего положения, формулируется в методических документах, показателях тактики и стратегии развития. Отдельные аспекты гармонизации, такие как обеспечение соответствия интересов основных участников, создание безопасных и здоровых условий труда, поддержание долгосрочного устойчивого развития предприятия представлены в стандартах международной организации по стандартизации и руководствах глобальной инициативы по отчетности.

Гармонизация развития социотехнологической системы предприятия создает условия для синергетического эффекта от преобразований компонентов системы, повышает социально-экономическую эффективность трудовой деятельности работников и обеспечивает устойчивость роста в долгосрочной перспективе. Гармонизация в системном представлении обладает своим объектом, субъектами, целью, задачами и инструментами, раскрывающими сущность данного процесса. Ее результаты могут оцениваться качественно на основе сонаправленности изменения социальных и экономических показателей предприятия, а также количествен-

но сбалансированностью развития подсистем СТС и уровнем использования ее потенциала. Изучение уровней и динамики показателей оценки гармонизации социальной и технологической подсистем позволяет найти дополнительные резервы повышения эффективности функционирования производства.

Библиографический список

1. Новейший словарь иностранных слов и выражений. М.: Современный литератор, 2003. 976 с.
2. Экономика и управление, финансы и право: словарь-справочник / Авт.-сост. Л. П. Кураков, В. Л. Кураков, А. Л. Кураков. М.: Вуз и школа, 2004. 1288 с.
3. Данилов Н. А. Проблемы гармонизации национальных законодательств государств – участников евразийского экономического сообщества // Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование. 2011. № 1. С. 108 – 121.
4. Nobes C. Accounting Harmonization In Europe: Process, Progress And Prospects. London: FT Business Information Ltd, 1992. 143 p.
5. Н. Romero [et al.]. A literature review in process harmonization: a conceptual framework. BETA Working Paper series № 379. Eindhoven: Academic Press. 2012. 30 p.
6. Mortense O., Lemoine O. W. Integration between manufacturers and third partylogistics providers? // International Journal of Operations & Production Management. 2008. 28 (4). P. 331 – 359.
7. Hufgard, A., Gerhardt E. Consolidating Business Processes as Exemplified in SAP ERP Systems // S-BPM ONE. 2011. CCIS 213. P. 155 – 171.
8. Горячева Т. В. Методы гармонизации промышленной и торговой политики // Российский регион: управление инновационным развитием в условиях мирового финансового кризиса: материалы Всерос. науч.-практ. конф. Волгоград, 2010. С. 485 – 486.
9. Сливак В. А. Организационное управление и управление. СПб.: Питер, 2000. 416 с.
10. Адамецки К. О науке организации. М.: Экономика, 1972. 191 с.
11. Басовский Л. Е., Басовская Е. Н. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: учеб. пособие. М.: Инфра-М, 2011. 366 с.
12. Муратов А. С., Муратов С. А. Становление теории экономических гармоний и ее прикладное значение в управлении организациями // Экономика и социум. 2014. Вып. № 1 (10). С. 558 – 578. URL: [http://iupr.ru/domains_data/files/sborniki_jurnal/Zhurnal%20_1\(10\)%202014%20-%203.pdf](http://iupr.ru/domains_data/files/sborniki_jurnal/Zhurnal%20_1(10)%202014%20-%203.pdf) (дата обращения: 18.01.2017).
13. Муратов А. С. Гармонизация как научная категория // Вестник Кемеровского гос. ун-та. 2010. № 1. С. 68 – 73.
14. Клейнер Г. Б. Стратегия системной гармонизации экономики России // Экономические стратегии. 2008. № 5 – 6. С. 72 – 79.

МИЗЯ Максим Сергеевич, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и организации труда.
Адрес для переписки: iidmax@gmail.com

Статья поступила в редакцию 19.01.2017 г.
© М. С. Мизя

Книжная полка

Скворцов, О. В. Налоги и налогообложение : учеб. для образоват. учреждений, реализующих программы сред. проф. образования по укрупнению групп специальностей «Экономика и управление» / О. В. Скворцов. – 14-е изд., испр. – М. : Академия, 2017. – 270 с.

Учебник создан в соответствии с требованиями Федерального гос. образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальностям укрупненной группы «Экономика и управление»; ОП.07 «Налоги и налогообложение». Приведены основные понятия теории налогообложения и налоговых систем, классификации налогов. Рассмотрены организация налоговой службы и основные виды налогов. Даны практические задания для самостоятельного расчета налоговых обязательств. В 14-е издание внесены исправления, касающиеся налогового законодательства по состоянию на 01 января 2017 г. Для студентов образовательных учреждений среднего профессионального образования.

Лабскер, Л. Теория игр в экономике, финансах и бизнесе : учеб. / Л. Лабскер, Н. Яценко. – М. : КноРус, 2016. – 432 с. – ISBN 978-5-406-04972-3.

Учебник содержит основы теории антагонистических игр и игр с природой. Изложены базовые понятия для чистых и смешанных стратегий, теоремы с доказательствами, точные и приближенные методы решения игр, связь с линейным программированием, принятие решений в условиях риска и неопределенности, более углубленно дана теория критериев оптимальности, приведены вопросы для самоконтроля знаний и условия задач с ответами для самостоятельного решения. Такая базовая совокупность знаний дает возможность бакалавру экономики применять теорию игр в решении различных задач финансово-экономического содержания в будущей трудовой деятельности, а также осваивать и другие классы игр. Приведенные вопросы проблемного характера и библиография позволят использовать учебник в самостоятельной научной работе студентов. Соответствует ФГОС ВО 3+.

Для студентов, обучающихся по программам подготовки бакалавров по экономическим и математическим направлениям. Может быть полезен магистрантам и аспирантам в рамках изучения дисциплин «Теория игр», «Теория принятых решений», «Экономико-математическое моделирование» и др., а также преподавателям этих курсов при подготовке к лекциям и практическим занятиям.

ПОВЫШЕНИЕ МИНИМАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА КАК КЛЮЧЕВОЙ ФАКТОР ДОСТИЖЕНИЯ ДОСТОЙНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Достойная заработная плата является ключевым фактором формирования и развития человеческого потенциала, обуславливающего динамичное экономическое развитие. В статье рассмотрены основные гарантии по оплате труда, влияющие на установление достойной заработной платы. Выявлены проблемы, препятствующие достижению достойного уровня заработной платы в России. Обозначены направления, позволяющие обеспечить повышение уровня заработной платы.

Ключевые слова: достойная заработная плата, минимальный размер оплаты труда, размер минимальной заработной платы, индексация заработной платы, прожиточный минимум.

В России ключевым элементом определения уровня бедности является прожиточный минимум. В 2016 году количество россиян с доходами ниже прожиточного минимума возросло до 22,7 млн человек (в 2015 году — 19,1 млн человек, в 2014 году — 16,1 млн человек). Практически 16 % от общего числа россиян имеют доход ниже прожиточного минимума (табл. 1) [1]. В 2015 году это показатель составлял 13,3 %. Причем в приведенные данные не включены доходы жителей Крыма и Севастополя, следовательно, количество бедных будет еще выше.

Что касается реальной заработной платы россиян, то также наблюдается снижение уровня. По итогам 2015 года реальная заработная плата в России уменьшилась на 8,3 % по сравнению с аналогичным периодом прошлого года [2].

Каждый человек должен иметь право на труд, позволяющий обеспечить основные его потребности. Достойный труд лежит в основе социального и экономического развития общества. В 2011 году на VII съезде Федерации независимых профсоюзов России была принята программа «Достойный труд — основа благосостояния человека и развития страны», в которой достойная заработная плата определена по следующим признакам:

- обеспечивающая экономическую свободу работающему человеку и его семье;
- создающая базовые основы для систем социальной страховой защиты и социального обеспечения;
- обеспечивающая человеку свободное развитие, отдых, доступ к достижениям цивилизации;
- отвечающая понятию справедливого распределения результатов труда;
- зарабатываемая в условиях, не унижающих достоинство человека;
- решающая проблему материальной базы для расширенного воспроизводства населения стра-

ны, обеспечения экономики квалифицированными трудовыми ресурсами [3].

Известно, что одним из критериев определения достойной заработной платы принято считать долю затрат домохозяйств на продукты питания в общих расходах. В развитых странах с высоким уровнем жизни доля расходов на продукты питания, как правило, небольшая и составляет 10–15 % от совокупных расходов семейного бюджета. К примеру, в Люксембурге доля затрат на питание составляет всего 8,7 %, в Нидерландах — 10 % совокупных расходов, в Великобритании — 11 %. При этом в России расходы на покупку продуктов питания составляют 28,5 %, что в более чем в 3 раза выше, чем в развитых социально ориентированных странах [4]. Следовательно, чтобы обеспечить уровень достойной заработной платы, необходимо повысить реальную заработную плату в несколько раз.

Это подтверждается и оценкой самих граждан Российской Федерации. Проведенные аналитиками компании «HeadHunter» опросы россиян показывают, что достойной заработной платой респонденты посчитали 76 тыс. рублей (по России в целом), при этом в Москве достойная заработная плата, по мнению опрошенных, составляет — 100 тыс. рублей, в Санкт-Петербурге — 78 тыс. рублей [5]. Этот уровень превышает размер средней заработной платы в 3 раза (средняя заработная плата в 2015 году — 33981 руб.). Таким образом, для того, чтобы заработная плата стала достойной, ее следует повысить в 2,5–3 раза.

Для реализации данной задачи необходимо использовать как государственные способы регулирования, так и механизмы социального партнерства (рис. 1).

Основные государственные гарантии по оплате труда в России определяются статьей 130 Трудового кодекса РФ и включают в себя: установление минимального размера оплаты труда (МРОТ),

**Численность населения с денежными доходами
ниже величины прожиточного минимума и дефицит денежного дохода**

Год	Численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума:		Дефицит денежного дохода:		Величина прожиточного минимума ¹ рублей в месяц; до 1998 г. — тыс руб.
	млн человек	в процентах от общей численности населения	млрд руб. (до 1998 г. — трлн руб.)	в процентах от общего объема денежных доходов населения	
1	2	3	4	5	6
1992	49,3	33,5	0,4	6,2	1,9
1993	46,1	31,3	4,3	5,4	20,6
1994	32,9	22,4	11,1	3,1	86,6
1995	36,5	24,8	34,9	3,9	264,1
1996	32,5	22,1	42,8	3,2	369,4
1997	30,5	20,8	46,2	2,8	411,2
1998	34,3	23,4	61,5	3,5	493,3
1999	41,6	28,4	141,3	4,9	907,8
2000	42,3	29,0	199,2	5,0	1210
2001	40,0	27,5	238,6	4,5	1500
2002	35,6	24,6	250,5	3,7	1808
2003	29,3	20,3	235,3	2,6	2112
2004	25,2	17,6	225,7	2,1	2376
2005	25,4	17,8	288,7	2,1	3018
2006	21,6	15,2	277,1	1,6	3422
2007	18,8	13,3	272,1	1,3	3847
2008	19,0	13,4	326,7	1,3	4593
2009	18,4	13,0	354,8	1,2	5153
2010	17,7	12,5	375,0	1,2	5688
2011	17,9	12,7	424,1	1,2	6369
2012	15,4	10,7	370,5	0,9	6510
2013	15,5	10,8	417,9	0,9	8050
2014	16,1	11,2	478,6	1,0	8050
2015 ³	19,1 ²	13,3 ²	684,9 ²	1,3 ²	9701
2016 ³	22,7 ²	15,7 ²	—	—	10623 ⁴

Источник: официальный сайт Росстата — <http://www.gks.ru/>

¹ С 2000 г. изменена методология расчета величины прожиточного минимума. С 2005 г. изменен состав потребительской корзины для определения величины прожиточного минимума. С 2013 г. изменен порядок расчета величины прожиточного минимума

² Предварительные данные

³ Данные приведены без учета сведений по Республике Крым и г. Севастополю

⁴ Данные на 2-й кв. 2016 г.

обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы (индексация), ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, установление размеров налогообложения до-

ходов от заработной платы, ограничение оплаты труда в натуральной форме, обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами,



Рис. 1. Факторы, влияющие на достижение уровня достойной заработной платы (со стороны гарантий по оплате труда)

осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающих в себя проведение проверок полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда, привлечение к ответственности работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями [6, с. 77].

Коллективно-договорной способ регулирования заработной платы основан на принципах социального партнерства и включает в себя: установление размера минимальной заработной платы (МЗП) в отдельно взятом субъекте РФ с учетом величины регионального прожиточного минимума трудоспособного населения, утверждение гарантий по минимальной тарифной ставке, по индексации заработной платы, по соотношению минимальных и максимальных окладов и т.д.

Минимальная заработная плата — показатель социальной защиты населения, устанавливается в большинстве высокоразвитых стран мира, и Россия здесь не является исключением. В нашей стране в качестве государственной гарантии по заработной плате выступает минимальный размер отплаты труда (МРОТ), устанавливаемый федеральным законом 82-ФЗ от 19 июня 2000 года. Основной целью установления минимальной заработной платы, согласно рекомендациям Международной организации труда (МОТ), должно быть обеспечение работающим

по найму, необходимой социальной защиты в области минимально допустимых уровней доходов. В качестве стандарта обоснования минимального размера заработной платы в России принимается прожиточный минимум трудоспособного населения (ПМ ТН), то есть потребности работников и их семей. Поэтому одним из критериев перехода к достойной заработной плате является установление МРОТ не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения [7, с. 43]. Данное положение прописано в ст. 133 Трудового кодекса РФ. Однако на протяжении многих лет МРОТ значительно отстает от величины прожиточного минимума трудоспособного населения (табл. 2). Такой уровень социальных гарантий для работающего населения очень низок.

Анализируя данные таблицы, можно сказать, что до 2007 года разрыв между МРОТ и ПМ ТН был колоссальный. Затем удалось значительно сократить отставание. Самый лучший результат был достигнут в 2009 году, тогда разница между показателями составила 22,2 %. Несомненно, есть положительная динамика в решении данной проблемы, то есть удалось сократить разрыв между МРОТ и ПМ ТН, но довести МРОТ до величины прожиточного минимума до сегодняшнего дня так и не получилось. Естественно, такой уровень государственных гарантий в сфере оплаты труда недопустим и является существенным препятствием для перехода к достойной заработной плате.

Кроме МРОТ, в России с апреля 2007 года статьей 133.1 Трудового кодекса РФ регламентировано введение новой государственной гарантии по оплате

**Динамика соотношения величины прожиточного минимума
для трудоспособного населения и минимального размера оплаты труда в РФ**

Год	Прожиточный минимум трудоспособного населения (ПМ ТН, руб. в месяц)	Минимальный размер оплаты труда (МРОТ), руб. в месяц	Соотношение МРОТ и ПМ ТН, %
1	2	3	4
2000 год	1406	132	9,4
2001 год	1711	300	17,5
2002 год	2065	450	21,8
2003 год	2341	600	25,6
2004 год	2690	600	22,3
2005 год	3255	800	24,6
2006 год	3714	1100	29,6
2007 год	4330	2300	53,1
2008 год	5086	2300	45,2
2009 год	5562	4330	77,8
2010 год	6367	4330	68
2011 год	6710	4611	68,7
2012 год	7263	4611	63,5
2013 год	7896	5205	65,9
2014 год	8683	5554	64
2015 год	10455	5965	57,1
2016 год	10623 ¹	6204	58,4

¹Данные на 2-й кв. 2016 г.

Составлено автором

Источник: официальный сайт Росстата — <http://www.gks.ru/>

труда на уровне субъектов Федерации — размер минимальной заработной платы (МЗП). Данная гарантия устанавливается региональными трехсторонними комиссиями в отдельно взятом субъекте с учетом территориальных и социально-экономических особенностей. Стандартом обоснования является региональная величина прожиточного минимума трудоспособного населения. Соответственно, установление МЗП не ниже прожиточного минимума является важным условием перехода к достойной заработной плате.

По данным Департамента социально-трудовых отношений и социального партнерства Аппарата ФНПР за 2015 год, минимальная заработная плата установлена в 63 регионах из 85, то есть 22 субъекта до сих пор не воспользовались возможностью установления собственной региональной гарантии по оплате труда и МЗП равна федеральной гарантии (МРОТ). Причем 63 соглашения заключены в отношении работников организаций внебюджетного сектора экономики. В бюджетной сфере в большей части субъектов РФ (51) МЗП соглашением не установлена, то есть соответствует МРОТ. Только в 17 (20 % от общего числа субъектов) регионах во внебюджетном секторе смогли установить МЗП выше прожиточного минимума. Гораздо хуже обстоят дела в бюджетной сфере, таких регионов

лишь 7 (8 % от общего числа субъектов) ниже уровня ПМ ТН в регионе [8].

Из вышесказанного следует, что регулирование заработной платы через механизм социального партнерства на региональном уровне осуществляется неэффективно. Прошло более 8 лет с момента введения в ТК РФ ст. 133.1 «Установление размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации», и за это время своим правом установления регионального минимума большинство субъектов РФ (22 (51)) так и не воспользовались, даже те регионы, которые воспользовались данными полномочиями, не смогли довести размер МЗП до уровня ПМ ТН. Данное обстоятельство также значительно замедляет процесс доведения заработной платы до достойного уровня.

Еще одним важным элементом, позволяющим обеспечить достижение уровня достойной заработной платы, является защита заработной платы от инфляции, другими словами — индексация заработной платы в соответствии с ростом потребительских цен на товары и услуги. Статьи 130 и 134 ТК РФ регламентируют повышение уровня реального содержания заработной платы. Однако на деле государство сегодня не устанавливает никаких гарантий по защите заработной платы, при росте потребительских цен. Решение всех вопросов, связанных

с индексацией заработной платы, переложено на работодателей. Статья 134 ТК РФ определяет, что повышение заработной платы следует производить государственным органам, органам местного самоуправления и муниципальным учреждениям в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, другие работодатели — в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. При этом следует заметить, что термин «порядок индексации» работодатель может толковать как угодно, так как нигде не прописан (в том числе и в статье 134 ТК РФ) механизм повышения уровня реального содержания заработной платы, то есть индексации. Поэтому довольно часто в коллективных договорах можно прочесть фразу «Производить индексацию тарифных ставок (окладов) при условии сохранения объемов производства за прошедший год» или «Производить индексацию заработной платы по мере наличия необходимых средств».

Проведенный анализ ряда отраслевых соглашений и коллективных договоров показал, что механизм коллективно-договорного регулирования требует дальнейшего совершенствования в части установления гарантий по оплате труда. В соглашениях и коллективных договоры практически не включаются такие гарантии, как:

- соотношение минимальных и максимальных окладов на предприятии;
- доля постоянной части заработной платы в общем заработке;
- установление минимальной тарифной ставки, минимальной заработной платы не ниже уровня ПМ ТН;
- минимально допустимый уровень средней заработной платы [7, с. 136].

Кроме этого, большая часть отраслевых соглашений носит формальный характер, поскольку между коллективными договорами и соответствующими соглашениями практически нет связи.

Анализируя вышесказанное, можно определенно заявлять, что на данном этапе для перехода к достойной заработной плате необходимо: во-первых, установить минимальный размер оплаты труда (федеральная гарантия) и размер минимальной заработной платы (региональная гарантия) не ниже соответствующих величин ПМ ТН; во-вторых, в отраслевых соглашениях и коллективных договорах

в обязательном порядке прописывать конкретный механизм индексации заработной платы, обеспечивающий сохранение покупательной способности заработной платы в связи с ростом потребительских цен. В то же время необходимо и дальше продолжать развивать и совершенствовать систему социального партнерства, эффективно использовать механизмы коллективно-договорного регулирования при заключении соглашений и коллективных договоров, решая задачу повышения гарантий в сфере оплаты труда.

Библиографический список

1. Численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума в целом по Российской Федерации. URL: http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d06/116.htm (дата обращения: 20.01.2017).
2. Платонова Е. Россия приросла бедностью. URL: <https://www.gazeta.ru/business/2015/06/12/6838965.shtml> (дата обращения: 20.01.2017).
3. Достойный труд — основа благосостояния человека и развития страны: программа ФНПР. URL: <http://www.fnpr.ru/> (дата обращения: 19.01.2017).
4. Рейтинг стран Европы по доле расходов семей на продукты питания. URL: <http://riarating.ru/infografika/20161206/630048608.html> (дата обращения: 19.01.2017).
5. Достойная зарплата — это сколько? URL: <https://omsk.hh.ru/article/306206> (дата обращения: 20.01.2017).
6. Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон РФ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. Новосибирск: Норматика, 2016. 208 с.
7. Баранов Ю. В., Полянская С. Г. Развитие социального партнерства в сфере оплаты труда на современном этапе: моногр. Омск: Изд-во ОмГТУ, 2015. 216 с.
8. Об итогах коллективно-договорной кампании 2015 года и задачах на предстоящий период: постановление Исполкома ФНПР от 18.05.2016 № 4-5. — URL: <http://fnpr.ru/n/15/187/12686.html> (дата обращения: 18.01.2017).

ПОЛЯНСКАЯ Светлана Геннадьевна, кандидат экономических наук, старший преподаватель кафедры экономики и организации труда.
Адрес для переписки: svetlana02@mail.ru

Статья поступила в редакцию 23.01.2017 г.
© С. Г. Полянская

Книжная полка

Холопов, А. История экономических учений : учеб. пособие / А. Холопов. — 4-е изд., перераб. и доп. — М. : КноРус, 2016. — 384 с. — ISBN 978-5-406-04371-4.

Рассмотрены основные этапы развития экономической мысли и теоретические взгляды крупнейших экономистов от античности до наших дней. Материал каждой главы структурирован таким образом, чтобы читатель мог не только проследить логику развития экономической науки, но и познакомиться с личностями крупнейших экономистов прошлого и их произведениями. С этой целью в текст глав включены фрагменты из работ наиболее известных экономистов, приведены их краткие биографии, а также оценки концепций этих экономистов известными исследователями истории экономической мысли (И. Шумпетером, Б. Селигменом, М. Блаугом, Р. Хайлбронером и другими). Для лучшего усвоения материала даны краткие выводы по каждой главе, а также списки учебной литературы и источников для самостоятельной работы. В приложении приведен список лауреатов нобелевской премии по экономике. Соответствует ФГОС ВО 3+. Для студентов, аспирантов и преподавателей экономических вузов, а также для всех, кто интересуется историей мировой экономической мысли.

АНАЛИЗ СТАТИСТИКИ И ПРИЧИН НАРУШЕНИЯ ТРЕБОВАНИЙ К РАСКРЫТИЮ ИНФОРМАЦИИ РОССИЙСКИМИ АКЦИОНЕРНЫМИ ОБЩЕСТВАМИ

В статье рассмотрены вопросы раскрытия информации в акционерных обществах. Отражены цели раскрытия информации, подчеркивается роль системы раскрытия информации в разрешении противоречий участников корпоративных отношений в акционерных обществах. На основе официальной статистики, размещенной на сайтах Московской биржи и Банка России, сделаны выводы о типах наиболее часто встречающихся нарушений требований к раскрытию информации российскими эмитентами, выделены их причины. Проведенный анализ позволил сделать вывод о том, что одной из основных причин нарушений требований к раскрытию информации является не столько формальный подход эмитентов к раскрытию информации, их нежелание, сколько отсутствие действенных инструментов контроля за информационными потоками в компании и некомпетентность лиц, осуществляющих подготовку и раскрытие информации для акционеров.

Ключевые слова: раскрытие информации, система раскрытия информации в акционерных обществах, информационная политика.

Под раскрытием информации на рынке ценных бумаг понимается обеспечение ее доступности всем заинтересованным в этом лицам, независимо от целей получения данной информации в соответствии с процедурой, гарантирующей ее нахождение и получение. Раскрытой на рынке ценных бумаг признается информация, в отношении которой проведены действия по ее распространению.

Раскрытие информации — это система осуществляемых эмитентами мероприятий, направленных на информирование участников рынка о финансово-экономическом положении, его изменении, предпринимаемых действиях [1–3].

Цели раскрытия информации в акционерных обществах (АО) можно разделить на две группы: инвестиционные и законодательные. Каждый из указанных подходов предъявляет свои требования к объему, форме и срокам предоставления информации [1–4].

Так, с точки зрения инвестиционного подхода, главная цель раскрытия информации — обеспечение инвесторов информацией, необходимой для принятия инвестиционных решений, снижение их затрат на ее получение, снижение инвестиционных рисков. Как следствие, от объемов и качества раскрываемой информации зависят объемы привлеченных инвестиций, рыночная стоимость компании и ее акций, инвестиционный климат и инвестиционная активность в стране.

Сущность законодательного подхода заключается в том, что инвестор имеет право на получение информации, а эмитент обязан раскрывать установленную законом информацию. Объем, форма

и сроки раскрытия информации в этом случае определяются нормативными актами, а невыполнение требований закона влечет соответствующие санкции и негативные последствия.

Очевидно, что указанные подходы не противоречат, а дополняют друг друга. Так, невыполнение требований законодательства влечет соответствующие штрафные санкции, ухудшение репутации и, как следствие, определенный финансовый ущерб как для самой компании, так и для ее собственников.

К сказанному остается только добавить то, что раскрытие информации в акционерных обществах необходимо рассматривать не только как способ повышения инвестиционной активности, но и как основной инструмент корпоративного управления. Эффективная система раскрытия информации позволяет устранить (снизить) проблемы и противоречия, характерные для деятельности акционерных обществ, а именно:

- конфликт интересов акционеров как собственников организации и менеджеров как лиц, ею управляющих, возникающий из-за разделения функций собственника и управляющего;

- проблемы контроля действий топ-менеджеров, со стороны акционеров, обусловленные сложной (трехуровневой) структурой управления;

- проблемы роста затрат на содержание аппарата управления, обслуживание ценных бумаг, информирование акционеров и т.д. и, как следствие, снижение эффективности деятельности компании и благосостояния собственника;

— проблемы повышения уровня финансовых рисков, нарушение прав и интересов акционеров и, как следствие, снижение мотивации к приобретению акций, в случае низкого уровня прозрачности компании;

— проблемы и угрозы раскрытия конфиденциальной информации, распространение которой снижает не только риски инвесторов, но и может повлечь снижение конкурентоспособности фирмы, что также не способствует росту благосостояния акционеров общества;

— угроза санкций, в случае нераскрытия информации и, как следствие, финансовый ущерб для компании и ее собственников, и т.д.

Все сказанное не только подтверждает значимость такого инструмента корпоративного управления, как раскрытие информации акционерам общества, но и позволяет сформулировать главную цель, стоящую перед данной системой: своевременное обеспечение инвесторов достоверной и понятной информацией (в том числе предусмотренной законодательством), необходимой для принятия обдуманного решения, распространение которой будет способствовать предупреждению корпоративных конфликтов (в том числе конфликта интересов), снижению риска потери конкурентоспособности (в результате раскрытия конфиденциальной информации, санкций из-за нераскрытия информации и т.д.).

В России уже достаточно давно сформированы нормативные требования к форме, объемам и срокам раскрытия информации эмитентами ценных бумаг. Базовыми нормативными актами являются Закон «Об акционерных обществах» и Закон «О рынке ценных бумаг». Основные элементы национальной системы раскрытия информации представлены в «Положении о раскрытии информации эмитентами эмиссионных ценных бумаг», утв. Банком России 30.12.2014 (постановление № 454-П).

Вопросам анализа раскрытия информации российскими эмитентами посвящено много исследований. При этом в большинстве случаев результаты исследований свидетельствуют о достаточно низком уровне прозрачности российских эмитентов [1–3, 5–6].

Для выявления причин нарушения российскими эмитентами требований к раскрытию информации

был проведен анализ статистики о нарушениях требований к раскрытию информации Московской биржи [7].

Так, на сайте Московской биржи представлена информация о фактах нарушения требований к раскрытию информации российскими компаниями, ценные бумаги (акции и/или облигации) которых включены в котировальный список Московской биржи за 2014–2016 гг. Анализ представленных данных позволил выявить следующее.

За анализируемый период (2014–2016 гг.) биржей было зафиксировано 315 фактов нарушения требований к раскрытию информации. Учитывая тот факт, что речь идет о публичных компаниях, ценные бумаги которых допущены к торгам на бирже, которые, как никто другой, должны быть заинтересованы в привлечении инвестиций, а также то, что общее количество эмитентов, ценные бумаги которых прошли процедуру листинга без иностранных эмитентов и инвестиционных фондов, равно 338, данный показатель представляется достаточно высоким. Общее количество эмитентов, допустивших нарушение требований, — 119 шт., при этом только один эмитент нарушил требования к раскрытию информации 17 раз, у пяти эмитентов зафиксировано не менее 10 и не более 14 нарушений, более трех раз за последние два года нарушили требование 16 эмитентов, при этом 27 эмитентов нарушили требования к раскрытию информации два раза, и преимущественное число эмитентов — 60 нарушили требования не более одного раза (табл. 1).

Анализ документов, раскрытие которых было осуществлено с нарушениями, позволяет сделать вывод, что основным типом нарушения является «нераскрытие информации», при этом в состав документов, которые не были раскрыты российскими компаниями, фактически входят все основные отчеты, в том числе ежеквартальный отчет, список аффилированных лиц, годовой отчет, бухгалтерская отчетность (табл. 2).

Иными словами, нарушение требований по раскрытию информации вряд ли было вызвано изменением нормативно-правовых норм и, скорее всего, связано с внутренними процессами в компании. А так как ответственность за данное нарушение является достаточно серьезной, такое пренебрежение к вопросу своевременной подготовки и публикации

Таблица 1

Количественные показатели нарушения требований по раскрытию информации российскими эмитентами по данным Московской биржи за 2014–2016 гг.

Показатель	Значение, шт.
Общее количество нарушений	315
Количество типов нарушений	16
Количество эмитентов, нарушивших требования более 15 раз,	1
Количество эмитентов, нарушивших требования от 10 до 14 раз	5
Количество эмитентов, нарушивших требования от 6 до 9 раз	10
Количество эмитентов, нарушивших требования от 3 до 5 раз	16
Количество эмитентов, нарушивших требования 2 раза	27
Количество эмитентов с одним нарушением	60
Общее количество эмитентов, нарушивших требования к раскрытию информации	119

Наиболее часто встречающиеся нарушения требований к раскрытию информации российскими эмитентами по данным Московской биржи за 2014–2016 гг.

№ п/п	Вид документа	Число фактов нарушения
1	Промежуточная финансовая отчетность в соответствии с МСФО	76
2	Ежеквартальный отчет	68
3	Список аффилированных лиц	63
4	Годовая финансовая отчетность в соответствии с МСФО	55
5	Бухгалтерская отчетность	26
6	Сообщение «Неисполнение обязательств эмитента перед владельцами его эмиссионных ценных бумаг»	10
7	Сообщение «Введение в отношении эмитента одной из процедур банкротства»	4
8	Сообщение «Стоимость чистых активов и расчетная стоимость инвестиционного пая»	3
9	Отчет о приросте (об уменьшении) стоимости имущества, составляющего ПИФ	2
10	Годовой отчет	2
11	Справка о структуре ипотечного покрытия и о расходах	1
12	Сообщение «Прекращение паевого инвестиционного фонда»	1
13	Сообщение «Дата, на которую определяются лица, имеющие право на осуществление прав по именованным эмиссионным ценным бумагам»	1
14	Сообщение «Дата закрытия реестра»	1
15	Сообщение «Выплаченные доходы по эмиссионным ценным бумагам эмитента»	1
16	Реестр ипотечного покрытия	1
		315

информации представляется достаточно неожиданным.

Для выявления причин нарушения требований к раскрытию информации российскими акционерными обществами был изучен перечень нарушений требований законодательства Российской Федерации, выделенных Банком России [8]. Так, Банк России опубликовал на своем сайте информацию о наиболее типичных нарушениях, выявленных банком при осуществлении контрольных функций. В качестве наиболее часто встречающихся нарушений Банк России выделяет:

1. Общие нарушения требований к составу, порядку и срокам раскрытия информации.
2. Нераскрытие информации.
3. Раскрытие информации позже установленно-го срока.
4. Нарушение требований по обеспечению свободного и необременительного доступа к раскрытой информации в течение установленного срока.
5. Раскрытие недостоверной или неполной информации.
6. Отсутствие указания оснований, в силу которых информация эмитентом не раскрыта.

Наибольшее количество нарушений банк отмечает при раскрытии следующей информации:

- банковские реквизиты расчетного счета (счетов) эмитента для оплаты расходов по изготовлению копий документов и размер (порядок определения размера) таких расходов;
- устав акционерного общества со всеми внесенными в него изменениями и (или) дополнениями;

- внутренние документы, регулирующие деятельность органов управления эмитента со всеми внесенными в них изменениями и (или) дополнениями;

- списки аффилированных лиц;
- ежеквартальный отчет эмитента;
- сообщения о существенных фактах;
- годовая и промежуточная консолидированная финансовая отчетность;
- годовая бухгалтерская (финансовая) отчетность;
- годовой отчет акционерного общества.

Анализ типичных нарушений, выделенных Банком России, позволяет сделать вывод о том, что наиболее частыми причинами нарушений являются формальный подход к раскрытию информации и некомпетентность лиц, осуществляющих подготовку информации к раскрытию.

Так, Банк России отмечает, что при раскрытии информации о реквизитах расчетного счета для оплаты расходов по изготовлению копий документов указывается, что размер расходов определяется затратами на их изготовление, при этом сам размер или порядок его определения размера не установлен (нарушение Абзац 3 пункта 2.9 положения № 454-П). Очевидно, что заподозрить организации в намерении скрыть конфиденциальную информацию в данном случае сложно, очевидно, что причиной нарушения является формальный подход к раскрытию информации и/или отсутствие информации о затратах у лица, ответственного за подготовку информации. Такое нарушение, как завышение стоимости затрат, в этом документе может

являться следствием стремления создать дополнительные трудности к получению информации или диктуется некомпетентностью ответственного сотрудника.

Очевидно, что нарушение требований к раскрытию положений устава и внутренних документов общества, нарушение сроков публикации внутренних документов вряд ли вызваны стремлением скрыть информацию, а скорее всего, обусловлены некомпетентностью сотрудников, отвечающих за раскрытие информации в обществе.

О некомпетентности говорят и такие нарушения, как несоответствие формы документа требованиям положения. Указанное несоответствие Банк России отмечает как наиболее типичную ошибку практически для всех форм раскрытия информации, в том числе список аффилированных лиц, ежеквартальный отчет эмитента, годовой отчет, информация о существенных фактах.

На некомпетентность и отсутствие необходимой информации, на наш взгляд, указывают и такие нарушения, как:

- не указано количество дополнительных акций, находящихся в процессе размещения, погашены в связи с признанием выпуска ценных бумаг несостоявшимся или недействительным;

- нарушен срок опубликования в ленте новостей, публикация информации на странице в сети Интернет до ее опубликования в ленте новостей;

- отсутствие достоверной информации о составе совета директоров общества и доле участия членов совета директоров в уставном капитале общества;

- неверное указание состава акционеров, владеющих более 5% уставного капитала общества;

- недостоверность сведений об органах управления и аффилированных лицах общества и т.д.

Указанные выводы подтверждаются исследованиями многих авторов. Так, Г. Я. Андреева и А. Ф. Ражева в результате анализа деятельности акционерных обществ пришли к следующим выводам. Хозяйственные общества, особенно относящиеся к субъектам малого предпринимательства, испытывают значительные трудности при соблюдении законодательства о раскрытии информации по следующим причинам:

- наличие достаточно большого количества нормативных документов существенно затрудняет процесс определения требований, выполнение которых является обязательным для данной организации;

- трудности создания и обслуживания сайта организации на странице в сети Интернет;

- дефицитом квалифицированных специалистов в области раскрытия информации и высокие затраты на оплату их услуг, как сторонних, так и штатных;

- проблемы, связанные со своевременностью и точностью раскрытия информации возникают по причине того, что сотрудник, ответственный за раскрытие информации, просто не располагает необходимой информацией. Часто раскрытию подлежит информация, доступная только узкоспециализированным специалистам, не имеющим отношения к вопросам подготовки информации к раскрытию;

- в регионах часто отсутствует система консультирования по вопросам раскрытия информации, что особенно актуально в условиях изменения требований к раскрываемой информации [1].

Результаты исследования позволяют сделать следующие выводы:

- российским компаниям необходимо переосмыслить цели раскрытия информации, изменить свое отношение к этому процессу и сформировать собственную информационную политику, которая бы соответствовала международным стандартам корпоративного управления, нормативным актам России, целям раскрытия информации, интересам компании и ее акционеров;

- учитывая множественность требований к формам, объемам и срокам информации, компаниям необходимо формировать календарный план действий по раскрытию информации;

- с целью обеспечения реализации прав и интересов общества и его акционеров необходимо предусмотреть порядок контроля состава, содержания и качества раскрываемой информации;

- в целях соблюдения сроков, полноты и достоверности предоставляемой информации необходимо разработать функциональную матрицу, отражающую круг лиц, ответственных за подготовку той или иной информации, подлежащей раскрытию, их ответственность и сроки подготовки необходимых сведений.

Библиографический список

1. Андреева Г. Я., Ражева А. Ф. К вопросу о раскрытии информации акционерными обществами // Вестник Института экономики и управления Новгородского гос. ун-та им. Ярослава Мудрого. 2013. № 2. С. 7–11. URL: <http://elibrary.ru/item.asp?id=23935832> (дата обращения: 10.11.2016).
2. Вавулин Д. А. Нарушение порядка раскрытия информации акционерными обществами // Право и экономика. 2011. № 5. С. 29–34.
3. Ганеев Р. Р. Актуальные проблемы современных способов раскрытия информации акционерными обществами // Гражданское право. 2014. № 4. С. 30–31.
4. Маковецкий М. Ю., Федорова В. А. Роль рынка ценных бумаг в инвестиционном процессе в современных условиях // Омский научный вестник. Сер. Общество. История. Современность. 2015. № 3 (139). С. 233–236.
5. Мухаметшин Т. Ф. Современные механизмы раскрытия и предоставления информации на рынке ценных бумаг // Хозяйство и право. 2012. № 1. С. 35–42.
6. Пономарева Л. В. Обеспечение качества раскрытия отчетной информации акционерными обществами как инструмент привлечения инвестиций // Аспирант. 2015. № 5–2 (10). С. 56–59.
7. Существенные нарушения требований по раскрытию информации / Официальный сайт Московской биржи. URL: <http://moex.com/ru/listing/disclosure-fouls.aspx> (дата обращения: 10.11.2016).
8. Перечень нарушений требований законодательства Российской Федерации в части раскрытия информации эмитентами эмиссионных ценных бумаг / Официальный сайт Банка России. URL: http://www.cbr.ru/finmarkets/print.aspx?file=files/issue/violations.html&pid=issue&sid=itm_47219 (дата обращения: 10.11.2016).

ЧИЖИК Вера Павловна, кандидат экономических наук, доцент (Россия), доцент кафедры экономики и менеджмента Института дизайна и технологии, SPIN-код: 6808-7142.

Адрес для переписки: chizhik-vera@yandex.ru

Статья поступила в редакцию 24.01.2017 г.

© В. П. Чижик